

REFERAT Hovedudvalget d. 08-06-2016

Mødedato	Onsdag d. 08. juni 2016 kl. 09:30
Mødested	Vingsted Hotel & Konferencecenter
Mødedeltagere	Jane Kraglund (Formand) (Fravær), Helle Storbæk (Fravær), Inge Nielsen Raal (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Generel information.....	3
Sygefravær & trivsel - de gode historier.....	7
Afrapportering og regnskab af midler fra OK 2013.....	9
OK15-projekt Lokal Løndannelse i Region Syddanmark.....	11
Processen for den årlige lønpolitiske drøftelse.....	13
Det sociale kapitel.....	14
Tværregional retningslinje om arbejdsrelateret vold.....	16
Vejledning om offererstatning.....	18
Orientering om justering af Socialområdets organisering.....	19
Det Nationale Kvalitetsprogram.....	20
Evt.....	23
Kommunikation fra mødet.....	24

Punkt 1: Generel information

Sagsfremstilling

Afbud:Helle Storbank

Orienteringer fra formanden

- Status på BIOS
- Status på budgetforhandlinger
- Orientering om møde med Hovedorganisationerne
 - Fokus på MED-uddannelse af LMU-medlemmer
 - Udbrede kendskabet til MED-uddannelsen (fx via e-læring)
 - Lokal HR's understøttelse af LMU'erne, og hvad der er LMU stof

Opfølgning

• Midlertidigt lægehus – Langlihus

På seneste Hovedudvalgsmøde blev der spurgt til, hvilket MED-udvalg det midlertidige Lægehus Langlihus knyttes an på, og hvordan der organiseres en arbejdsmiljøgruppe. Det midlertidige lægehus Langlihus knyttes an til Regionshusets fælles MED-udvalg. Medarbejderne bliver tilknyttet arbejdsmiljøgruppen i Regionshuset, som omfatter praksisafdelingen. Derudover skal der oprettes et P-nummer på lægehuset.

En virksomhed har et CVR-nummer og får derudover tildelt et produktionsnummer (P-nummer) for hver fysisk beliggenhed, hvor virksomheden driver virksomhed fra. Da virksomheden tildeles et P-nummer for hver fysisk beliggenhed, hvorfra der drives virksomhed, kan der være tilknyttet flere P-numre til samme CVR-nummer.

P- numre benyttes af mange forskellige myndigheder til forskellige formål f.eks. beregning af befordringsgodtgørelse, opkrævning af renovationsafgifter, statistik og kontrol af arbejdsmiljø – herunder anmeldelse af arbejdsulykker og Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

Ved fremtidige etableringer af midlertidige drevet tilbud er dette forhold, der skal tages konkret stilling til.

• Kom fravær i forkøbet

Pjecen er opdateret med følgende tekst og kan findes på HR-portalen:

Den rolle har tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanten nogle steder. Her er det vigtigt at være opmærksom på, at det kan formalisere forløbet.

Om det er en god idé, afhænger både af relationen til den tilbagevendende medarbejder – og af samarbejdsklimaet på arbejdspladsen generelt.

• Ansættelser på særlige vilkår (bilag)

• Nye Ledelsesrepræsentanter i Hovedudvalget - oversigt (bilag)

Beslutning i Hovedudvalget den 08-06-2016

Formand for HU, Jane Kraglund, havde forud for mødet meddelt, at hun pga. budgetforhandlinger desværre blev forhindret i at deltage i mødet. Næstformand for HU Lone Rasmussen (LR) påtog sig derfor rollen som mødeleder.

LR indledte mødet med en særlig velkomst til de tre nye koncerndirektører samt en kort præsentationsrunde af samtlige medlemmer i HU.

Status på BIOS

Rikke Vestergaard (RV) gav en overordnet orientering om BIOS og gjorde opmærksom på, at der løbende følges op på status og eventuelle rygter.

Hun informerede om, at responstiderne pt. overholdes, hvilket er det vigtigste, så borgerne får den hjælp, de har brug for. Hun orienterede desuden om, at BIOS er blevet pålagt en bod, da kontrakten ikke er overholdt og Region Syddanmark har sendt en faktura på denne. Som det også er fremgået af medierne, så ønsker Region Syddanmark ikke at forfølge kravet, såfremt BIOS indleder en tvist på baggrund af, at der pt. kører en sag i Konkurrencestyrelsen, hvor Falcks rolle i forhold til opstarten af Regions Syddanmarks samarbejde med BIOS undersøges. Denne sag kan ende i retslig proces og kan derfor risikere at blive langvarig.

Generelt er der løbende rygter og RV forsikrede HU om, at de forfølger de sager, der opstår.

Generelt tages sagen med BIOS meget alvorlig og der er god kontakt og samarbejdsvilje fra BIOS. Region Syddanmark har bl.a. jf. kontrakten adgang til mange detaljerede oplysninger i forhold til driften af BIOS og kan følge sagen tæt.

STATUS på budgetforhandlinger:

RV orienterede om, at der endnu ikke er konklusioner fra forhandlingerne, men alt tyder på, at det vil blive til en smal aftale for regionerne. En ny aftale vil formentligt særligt kunne give udfordringer for Region Syddanmark i forhold til sænkning af anlægsloftet, da Region Syddanmark har flere ting i pipelinen på denne front.

Hertil kan der komme udfordringer i forhold til omprioriteringsbidraget og effektiviseringer. Det er dog pt. for tidligt at sætte tal på.

Mht. tidsperspektivet for den nye aftale, så orienterede RV om, at der er håb om, at forhandlingerne kan være færdige 8. juni om aftenen.

Michael Goodsite informerede om, at han har orienteret cheferne i Regional Udvikling om, at der ikke er noget i forhandlingerne, der umiddelbart tyder på, at omprioriteringsbidraget til Regional Udvikling ændres.

Medarbejdersiden bemærkede, at formand for Danske Regioner, Bent Hansen har udtalt til medierne, at personalet i regionerne løber stærkt nok, hvilket er væsentligt at huske, når forhandlingerne er ovre. Ledersiden udtrykte enighed heri og påpegede, at det netop er derfor, at der tænkes i eventuelle effektiviseringer i forhold til fx fælles indkøb mv. og ikke umiddelbare personalemæssige konsekvenser.

Møde med Hovedorganisationerne

LR orienterede om et møde afholdt ml. formandskabet for HU og hovedorganisationer 20. maj 2016 vedr. opfølgning på, hvordan den nye lokalaftale skal implementeres.

Der har ved en tidligere lejlighed været aftalt, at der skulle udarbejdes en video, hvor regionsdirektøren fortæller om MED-organisationen og lokalaftalen.

Camilla Skytte Beherendsen (CSM) orienterede om, at videoen er optaget og pt. er i redigeringsfasen.

Det blev besluttet, at videoen vil blive vist på HU-mødet i august.

På mødet med hovedorganisationerne blev det desuden drøftet, hvordan nye LMU-medlemmer introduceres til MED-systemet. Der har været forlydender om, at der ikke altid har været den tilstrækkelige skarphed på fx hvilke sager, der skal behandles i LMU. Medarbejdersiden foreslog, at en sådan introduktion evt. kan ske via E-learning og at der i et evt. E-learningprogram, udover introduktion til LMU, kunne sættes fokus på sammenhænge i forhold til FMU og HU, da mange oplever særligt HU som et forum, der ligger dem meget fjernt. Ledersiden bakkede forslaget op og sekretariatet vil arbejde videre med idéen.

Sekretariatet vil desuden sørge for, at der tages kontakt til lokale HR-afdelinger for at gøre dem opmærksomme på den nye lokalaftale samt at Koncern HR står til rådighed i forhold til vejledning og sparring om MED-systemet.

Ledersiden foreslog, om man med fordel kan arrangere et halvdagsmøde el. lign., hvor forretningsorden og aktuel viden om MED-organisationen blev gennemgået for nye medlemmer af HU. Formandskabet har tidligere holdt sådanne introduktioner og vil i samarbejde med sekretariatet sørge for, at introduktionsmøderne kommer i stand efter sommerferien.

COSMIC

LR bad Niels Nørgaard Petersen (NNP) om at give en kort orientering i forhold til COSMIC-nedbruddet i uge 19. NNP orienterede om, at nedbruddet selvfølgelig havde givet mange udfordringer. Der var tale om en opdatering af systemet, der tog væsentligt længere tid end forventet. Derfor forsøgte man, at rulle det gamle system tilbage, men da det krævede større gendannelser, opstod der udfordringer.

NNP orienterede om, at der i forlængelse af nedbruddet, vil komme et efterspil med leverandøren.

Det positive ved situationen var, at sygehusene fik chancen for at teste nødberejdsninger, hvilket gav mange gode

læringspunkter. Betragtningen har været, at der blev fundet gode og konstruktive løsninger hos personalet på sygehusene, og at nedbruddet kun fik minimal påvirkning for patienterne.

Fra HU var der stor ros til personalet for håndteringen af nedbruddet fra både medarbejder- og ledelsessiden.

Medarbejdersiden spurgte til, om udsættelse af IP-telefoni skyldes nedbruddet af COSMIC? Ledelsessiden svarede, at det gør det muligvis indirekte, da man nødigt vil risikere, at skulle udfordre nødberedskabet igen inden for kort tid.

Langlihus

LR orienterede om, at det har været lidt af et puslespils-arbejde at knytte Langlihus op på MED-organisationen. Det er endt med, at Langlihus er med under Praksisområdet arbejds miljøgruppe og knyttet op på Regionshusets FMU.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at den forventer, at der også i fremtiden vil komme konstellationer, hvor der er behov for midlertidige løsninger, og at det derfor er væsentligt fremadrettet at have tænkt tilknytning til MED-system og arbejds miljø ind allerede i planlægningsfasen.

Opgørelse af ansættelser på særlige vilkår:

Medarbejdersiden udtrykte stor tilfredshed med bilaget og foreslog, at punktet bliver dagsordenssat, når vejledningen fra Danske Regioner vedr. integrationselever/uddannelse kommer. Ledelsessiden var enig heri.

I forlængelse af orienteringen opfordrede medarbejdersiden den øverste ledelse til at gå i dialog med kommunerne i forhold til bevilling af virksomhedspraktikker, da det lader til, at kommunerne bevilliger meget få virksomhedspraktikker. Medarbejdersiden vurderer, at Region Syddanmark har en samfundsmæssig forpligtelse til at tage imod virksomhedspraktikanter. Ledelsessiden tog opfordringen til efterretning.

Medarbejdersiden spurgte til hvilke ordninger, der tæller med i sygefraværstatistikken?

Helle B. Lauridsen orienterede om, at ansatte i jobrotation og paragraf 56-ordninger indgår i sygefraværstatistikken.

HU tog orienteringen til efterretning.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at den på et kommende dagsordensmøde vil rejse et tema om, at Region Syddanmark ikke længere, særligt på håndværksområdet, tager læringe ind. Omvendt kan det være ressourcekrævende, at have mange elever og læringe. Medarbejdersiden vurderer, at Region Syddanmark har en samfundsmæssig forpligtelse til at deltage aktivt i elevers uddannelsesforløb.

Referat fra HU-mødet 14. april 2016

- Medarbejdersiden spurgte til status i forhold til sagen vedr. åremålsansættelser og ansøgningen til Løn- og Takstnævnet. Jf. flere medier, så vil nævnet ikke bevillige den ansøgte dispensation. Ledelsessiden orienterede om, at Region Syddanmark fortsat ikke har modtaget et officielt svar fra nævnet, men at sagen er i proces. Medarbejdersiden vil blive orienteret, så snart der er en afgørelse.

- Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at det er væsentligt, at opmærksomhedspunkter rejst og drøftet på HU-møderne også tilgår Regionsrådet. Medarbejdersidens bekymring for arbejds miljø og ekstra arbejdsbelastning for de sygeplejesker på FAM, der bliver tilbage på afdelingerne, mens andre kører med i ambulancerne, fx ikke var nået til politikerne, selvom det var blevet drøftet på det seneste HU-møde. Sekretariatet vil fremadrettet være ekstra opmærksom på videreformidlingen fra HU-møderne, og vil i den forbindelse opfordre afdelingsledere, der udarbejder punkter til Regionsrådet om at orientere sig i referaterne.

- Medarbejdersiden spurgte til status for sagen vedr. forsikringsforhold for de sygeplejesker, der kører med i ambulancer. Sekretariatet informerede om, at sagen er bragt videre. Status på forsikringsstatus er, at sygeplejerskerne er dækket af den kollektive ulykkesforsikring, der dækker 400 læger og sygeplejesker om året i hele Region Syddanmark ved patienttransporter og udrykninger.

- Medarbejdersiden spurgte til status på fælles retningslinier i forhold til overvågning og videooptagelser, hvilket JK tidligere har givet udtryk for var en god idé at arbejde videre med. CSB orienterede om, at der er sendt en forespørgsel afsted.

Status er, at der fra Jura og Forhandling er udsendt en forespørgsel til alle FMUer for at undersøge interessen for en fælles regional pjece om emnet 'Hemmelige lyd- og videooptagelser af medarbejdere'.

Der forventes at indkomme tilbagemeldinger fra FMUerne på den anden side af sommerferien.

Bilag

Bilag Ansættelser på særlige vilkår - HU

HU medlemsoversigt.pdf

2016-04-14 referat bilag

Punkt 2: Sygefravær & trivsel - de gode historier

16/15175

Sagsfremstilling

Baggrund

I forbindelse med sygefraværs- og trivselsindsatsen er der igangsat forskellige initiativer, som skal understøtte den politiske målsætning om at reducere regionens sygefravær med 20%.

Der afholdes bl.a. opfølgningsmøder med de enheder, som ikke har nået måltallet. Derudover er der en række kursusaktiviteter for både ledere og tillidsvalgte. I den seneste periode er der bl.a. på OUH, socialområdet og i psykiatrien igangsat intensive lederforløb med de afdelinger, som i en længere periode har haft et højt sygefravær. Der udarbejdes løbende forskellige publikationer, som sætter fokus på, hvordan der kan arbejdes med sygefravær og trivsel.

Det er alt sammen initiativer, der sætter fokus på forhold, hvor der er udfordringer med sygefraværet.

Lavt sygefravær & god ledelse

Denne tilgang ønskes suppleret med et fokus på de afdelinger, hvor der er et lavt sygefravær og/eller en positiv udvikling i sygefraværet.

Med baggrund i ovenstående tilgang er det udvalgt 10 ledere i regionen, som alle har erfaringer med sygefraværsindsatsen. De indgår i en undersøgelse og publikation om, hvordan god ledelse kan medvirke til at nedbringe sygefraværet.

Lederne har alle afdelinger, der længe har haft et lavt sygefravær, eller hvor lederne har formået at nedbringe sygefraværet markant eller har tacklet særlige udfordringer på området. De er udvalgt med afsæt i sygefraværstatistikken, konkret kendskab til lederne samt at få et bredt udsnit af regionens arbejdspladser repræsenteret.

Lederne er ikke nødvendigvis regionens bedste eller ufejlbarlige, når det gælder sygefraværsindsatsen, men de udviser et stort engagement i kerneopgaven og en ekstraordinær omsorg for medarbejderne. Fokus for publikationen er, hvad lederne konkret gør for at mindske sygefraværet og styrke den sociale kapital. Lederne har en række fælles træk for deres arbejde, som er omdrejningspunktet for publikationen:

- Mening
- Omsorg
- Systematik
- Tydelighed

En af de 10 ledere afdelingssygeplejerske Camilla Lund Hansen, afd. N2, OUH vil på mødet fortælle om hendes personlige arbejde med sygefraværsindsatsen, og hvorfor hun har valgt at deltage i publikationen.

Udkast til publikationen er vedhæftet til godkendelse.

Lancering

Publikationen uddeles bl.a. på regionens arbejdsmiljøkonference 22. september 2016 samt via regionens FMU'er som inspirationsmateriale til det videre arbejde med sygefraværs- og trivselsindsatsen. Det forventes også, at den dagsordensættes i relevante ledelsesfora. Det er udarbejdet en detaljeret kommunikationsplan, som er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender vedhæftede publikation.

Beslutning i Hovedudvalget den 08-06-2016

LR bød velkommen til Camilla Lund Hansen, afdelingsleder fra N2 på OUH. Camilla har deltaget i projektet med MOST-pjecen, hvor hun har delt erfaringer med at nedbringe sygefraværet i hendes afdeling.

Camilla holdt inspirationsoplæg omkring, hvordan hun specifikt har arbejdet med at nedbringe sygefraværet i hendes

afdeling på N2.

I forlængelse af oplægget var der mange interesserede spørgsmål fra både medarbejder- og ledelsessiden. Der var generel enighed i, at det var et meget inspirerende oplæg, og at Camillas indsats for et lavt sygefravær i afdelingen er meget kvalificeret. Hovedpointerne fra oplæg og efterfølgende drøftelse var, at det er væsentligt, at arbejdet med sygefravær italesættes som omsorg og ikke kontrol, og at ledelse spiller en afgørende rolle i arbejdet med at nedbringe sygefravær.

Medarbejdersiden bakkede op om pjecen 'MOST' og syntes, at der var fundet mange gode og perspektivrige historier, der kan være til inspiration for andre ledere.

Der mangler forsat endelig korrektur af pjecen og medarbejdersiden foreslog, at særligt indledningen bør finpudses og fokuseres mere i henhold til trivsel. Det blev besluttet, at formandskabet vil deltage i arbejdet med den endelige korrektur sammen med sekretariatet.

Bilag

MereMostMindreFravaer-enkeltsider-310516b.pdf

Kommunikationsplan Mere MOST - mindre fravær

Punkt 3: Afrapportering og regnskab af midler fra OK 2013

14/19802

Sagsfremstilling

I forbindelse med OK13 er der afsat midler til personalepolitiske projekter i regionerne. De lokale midler i Region Syddanmark udgør i overenskomstperioden ca. 1,246 mio. kr.

Jævnfør tidsplanen fremlægges hermed regnskab samt afrapportering for anvendelse af midlerne.

Årets tema er ”Sæt fælles mål og træf selv de rigtige beslutninger”.

Dagsordensudvalget har, på baggrund af prioriteringer fra Fælles MED-udvalgene på de enkelte enheder, vurderet ansøgningerne og indstillet sammenlagt 9 projekter.

Et af projekterne på Sygehus Sønderjylland havde ikke mulighed for at anvende de tildelte midler, hvorfor dagsordensudvalget i januar 2016 besluttede at tildele de overskydende midler til ekstra personalepolitiske projekter på hhv. Sygehus Lillebælt samt socialområdet.

Dermed er der i alt bevilliget midler til 10 afdelinger, som alle har arbejdet inden for undertemaet ”samarbejde på tværs”.

Afrapportering af projekternes forløb er vedlagt som bilag samt det samlede regnskab for projektperioden.

Der er alt i alt anvendt 1.196.883 kr. Der er et restbeløb på 61.610 kr.

Anbefaling om restbeløb

Det anbefales, at de afdelinger, der mangler at anvende det fulde beløb af de tildelte midler, anvender midlerne til et konkret formål indenfor temaet ”samarbejde på tværs”. Sekretariatet skal orienteres om anvendelse af midlerne.

Indstilling

At Hovedudvalget godkender anbefalingen og tager afrapporteringen til efterretning

Beslutning i Hovedudvalget den 08-06-2016

LR orienterede kort om processen for projektet og kommenterede, at der har været mange ansøgninger, men i sidste ende kun få midler at dele ud.

HU godkendte herefter anbefalingen, og tog afrapporteringen til efterretning.

Bilag

Samlede regnskab

nyremedicinsk, OUHregnskab Samarbejde på tværs 2015+2016.xlsx

Afrapportering Nyremedicinsk afdeling, OUH

Afrapportering og regnskab OUH, afd. NR endelig.pdf

Afrapportering og regnskab sikker skadestue.docx

Projektarbejdsmiljøscreening rapport socialområdet.pdf

Rygcenter Afrapportering

Rygcenter Budget Klar til kerneopgaven i nye rammer

Regnskab og Afrapportering udviklingsprojekt socialområdet.docx

Redegørelse for resultater samt regnskab ATT.pdf

Afrapportering af den personalepolitiske proces på Urinvejskirurgisk Afdeling L - OUH - Økonomi i.xlsx

Afrapportering Urinvejskirurgisk Afdeling L - OUH -

Regnskab endo SLB.pdf

D og L Svendborg. - Beskrivelse af projektet.docx

D og L Svendborg. - Regnskab

Endokrinologisk amb afrapportering- Fusionsproces.docx

Punkt 4: OK15-projekt Lokal Løndannelse i Region Syddanmark

16/2785

Sagsfremstilling

En udløber af OK15 er projektet omkring lokal løndannelse, der har til hensigt at understøtte de lokale forhandlingsprocesser, ved at sætte fokus på blandt andet:

1. Forventning til den lokale forhandlingsproces og det lokale forhandlingsresultat.
2. Åbenhed omkring grundlaget for den lokale forhandling og forhandlingsprocessen.
3. Råderummet, der kan anvendes.
4. Konkret anvendelse af midler.

Overenskomstparterne har forankret en del af processen lokalt i regionerne. Koncern HR har i samarbejde med en repræsentant fra hver hovedorganisation den 22. september 2015 afholdt en halv opstarts-temadag med deltagelse af godt 100 ledere og organisationsrepræsentanter samt repræsentanter fra Danske Regioner og organisationerne centralt. Temadagen havde indlæg fra de centrale overenskomstparter, sundhedsdirektør Jens Elkjær, formand for DSR Kreds Syddanmark samt koncern HR. Udkommet af temadagen blev en række anbefalinger fra de 10 arbejdsgrupper, der på temadagen drøftede forskellige emner relateret til lokal løndannelse.

Efterfølgende har koncern HR og tre repræsentanter for organisationerne arbejdet videre med anbefalingerne fra temadagen. Arbejdet har udmøntet sig i vedlagte ”Rammeaftale for processen for Lokal Løndannelse i Region Syddanmark”, som nu er underskrevet af regionsdirektøren samt de tre repræsentanter for organisationerne.

Rammeaftalen skal virke som et pejlemærke for de lokale forhandlingsparter, og den indeholder dels en række opmærksomhedspunkter fra de centrale overenskomsttekster og dels en række af de anbefalinger, som de lokale arbejdsgrupper fremkom med på temadagen. Rammeaftalen har til hensigt at øge de lokale forhandlingsparter fælles forståelse for såvel forhandlingsetik som de mere praktiske fælles spilleregler, der knytter sig til lokal lønforhandling.

Rammeaftalen offentliggøres på intranettet, og der orienteres om den på ledelses- og medarbejderside, herunder på koncerndirektørmøde og på møde i det regionale organisationssamarbejde. HU informeres om rammeaftalen. Rammeaftalen tilgår Danske Regioner, ligesom input fra de øvrige regioners arbejde med emnet. Danske Regioner samler input på deres hjemmeside.

Med rammeaftalen er det hensigten, at regionens driftsenheder i løbet af 2016 lokalt drøfter, hvorledes man lokalt kan understøtte de lokale forhandlingsprocesser. De centrale overenskomstparter har en pulje for Region Syddanmark på ca. 200.000 kr. afsat til den lokale del af OK15-projektet om lokal løndannelse. Pengene skal anvendes i lokal enighed mellem arbejdstager v/koncern HR og arbejdsgiverside v/de tre repræsentanter for organisationerne.

Koncern HR orienterer regionens driftsenheder om at iværksætte den lokale drøftelse af, hvorledes man lokalt kan understøtte de lokale lønforhandlingsprocesser. I mailen angives også muligheden for at ansøge Koncern HR/ de tre repræsentanter for organisationerne om midler fra puljen på 200.000 kr. til lokale tiltag vedrørende projekt lokal løndannelse.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 08-06-2016

HU tog orienteringen til efterretning med den bemærkning, at det bør beslutes, hvordan de resterende 200.000 kr. fordeles.

HU drøftede forskellige muligheder for fordelingen.

Det blev besluttet, at beløbet bør fordeles til projekter i de forskellige FMUer. Hvert FMU, skal dog udarbejde en ansøgning med beskrivelse af et projekt, der opfylder kravet til indhold.

Ansøgningsfristen fastsættes til 15. august 2016. Beløbet vil herefter blive delt ud mellem de ansøgninger, der er indkommet.

Sekretariatet sørger for, at information om krav til indhold og deadline meldes ud til FMUerne snarest muligt.

Bilag

Rammeaftale for processen for Lokal Løndannelse i Region Syddanmark - 4720_001.pdf

Punkt 5: Processen for den årlige lønpolitiske drøftelse

12/17470

Sagsfremstilling

Aktualiseret af OK15-projektet vedrørende lokal løndannelse og i forlængelse heraf dagsordenssættes processen for den årlige lønpolitiske drøftelse på HU.

Af fællesaftalen om lokal løndannelse fremgår, at: ”Regionen kan fremlægge sin overordnede lønpolitik med henblik på en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg”.

Hidtil har den årlige lønpolitiske drøftelse i balance med Region Syddanmarks decentrale beslutningstradition været henlagt til driftsenhedsniveau. De enkelte driftsenheder, der har en forskellig lønpolitisk historik, kan dermed selvstændigt forholde sig til muligheden for den årlige lønpolitiske drøftelse, således at tilgangen er tilpasset til den lokale forhandlingspraksis.

Indstilling

Det indstilles, at muligheden for den årlige lønpolitiske drøftelse forsat henlægges til driftsenhedsniveau.

Beslutning i Hovedudvalget den 08-06-2016

Medarbejdersiden meddelte, at de ikke kan tilslutte sig indstillingen, da de årlige lønpolitiske drøftelser skal foregå med repræsentation fra alle faglige organisationer.

Ledelsessiden var enig i den betragtning og HU konkluderede, at årlige lønpolitiske drøftelser holdes udenfor MED-Systemet.

Punkt 6: Det sociale kapitel

16/16498

Sagsfremstilling

Baggrund og formål

Det Sociale Kapitel i Region Syddanmark er udarbejdet på baggrund af Rammeaftale om Det Sociale Kapitel, som er indgået mellem repræsentanter for Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet.

Formålet med Det Sociale Kapitel er at give MED-udvalgene et overblik over de værdier og initiativer samt lovmæssige og overenskomstfastsatte krav, som bør indarbejdes i Region Syddanmarks Sociale Kapitel.

Det Sociale Kapitel er sidst revideret december 2010.

Siden er der kommet en del nye lovændringer, som har betydning for Det Sociale Kapitel og som derfor bør indarbejdes, for at give et retvisende billede af arbejdet.

De lovændringer, der henvises til, er:

- Reform for førtidspension og fleksjob. Ikrafttræden d. 1. januar 2013
- Reform af sygedagpengeloven. Ikrafttræden d. 1. juli 2014
- Beskæftigelsesreform. Ikrafttræden d. 1. januar 2015.

Desuden er der d. 17. marts 2016 indgået Trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration, som også kan indtænkes i Det Sociale Kapitel.

Indhold i Det Sociale Kapitel

Det Sociale Kapitel indeholder tre temaer:

1. Forebyggende indsats med fokus på trivsel og sundhed
2. Fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne
3. Rekruttere og integrere nye medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller ledighed.

Mulige rettelser

Under tema 1 kan det drøftes, om tilbuddene stadig er relevante.

Under tema 2 skal reformen af førtidspension og fleksjob, reformen af sygedagpengeloven og beskæftigelsesreformen indtænkes.

Under tema 3 skal reformen af førtidspension og fleksjob og beskæftigelsesreformen indtænkes.

Det er givet, at afsnittet ”Vi har en lovgivningsmæssig forpligtigelse til at stille et antal pladser til rådighed for forsikrede ledige, kontant- og starthjælpsmodtagere. Det skal vi naturligvis leve op til.” fjernes, da det ikke længere er nævnt i lovgivningen.

Derudover kan Trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration evt. indarbejdes.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget nedsætter en arbejdsgruppe under Hovedudvalget til arbejdet med revurderingen af Region Syddanmarks Sociale Kapitel.

Beslutning i Hovedudvalget den 08-06-2016

LR orienterede om, at Det Sociale Kapitel fra 2010 ved tidligere lejlighed har været behandlet og vedtaget i HU, men at punktet er bragt op igen, for at se nærmere på, om det med fordel kan opdateres.

Medarbejdersiden støttede op om indstilling om at nedsætte en arbejdsgruppe og meldte Birgith Flyvbjerg og Dorte Ruge

ind som repræsentanter til arbejdsgruppen.

Ledelsessiden støttede ligeledes indstillingen og sekretariatet vil snarest muligt melde ledelsesrepræsentanter ind til arbejdsgruppen.

Bilag

Socialt kapitel_A5 folder.pdf

Punkt 7: Tværregional retningslinje om arbejdsrelateret vold

16/11179

Sagsfremstilling

Baggrund

Jf. Lokalaftalen er en af Hovedudvalgets opgaver på arbejdsområdet bl.a. at udarbejde retningslinje for arbejdspladsens indsats for at identificere, forebygge og håndtere vold, mobning og chikane.

Hovedudvalget har tidligere tilkendegivet, at vold, mobning og chikane på arbejdspladsen ikke kan tolereres, som beskrevet i den tværrregionale retningslinje om håndtering af vold, mobning og chikane i Region Syddanmark (Retningslinjen fremgår af bilag).

Ny bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid

På mødet den 1. februar 2016 drøftede Hovedudvalget den nye bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden. Af bekendtgørelsen følger, at vi som arbejdsplads skal sikre, at der fastsættes retningslinjer for hensigtsmæssig håndtering af arbejdsrelaterede voldsepisoder uden for arbejdstiden. Det blev besluttet, at Koncern HR gennem HR-lederforum skulle afklare, om der er behov for en fælles retningslinje, eller om opgaven løses bedre lokalt. HR-lederforum har den 11. februar 2016 besluttet, at der skal udarbejdes fælles retningslinje for området.

Revision af eksisterende retningslinje om vold, mobning og chikane

Koncern HR har involveret sygehusene og socialområdet via arbejdsmiljønetværket. Med udgangspunkt i drøftelser i netværket har Koncern HR udarbejdet forslag til revision af den gældende retningslinje, som indebærer, at retningslinjen bliver opdelt i to retningslinjer om henholdsvis håndtering af arbejdsbetinget trusler om vold og vold samt håndtering af mobning.

Forslaget til ny tværrregional retningslinje om håndtering af arbejdsbetinget trusler om vold og vold fremgår af bilag. I forslaget til retningslinjen indgår bl.a. beskrivelse af arbejdsgiverens pligter og politianmeldelse.

Indstilling

Koncern HR indstiller, at Hovedudvalget

- godkender, at den eksisterende retningslinje om håndtering af vold, mobning og chikane opdeles i to retningslinjer om henholdsvis håndtering af arbejdsbetinget trusler om vold og vold samt håndtering af mobning.

Såfremt Hovedudvalget godkender ovenstående, anbefaler Koncern HR, at Hovedudvalget drøfter forslag til tværrregional retningslinje om håndtering af mobning på et kommende møde.

- drøfter og godkender forslaget til retningslinjen om håndtering af arbejdsbetinget trusler om vold og vold.

Beslutning i Hovedudvalget den 08-06-2016

HU drøftede kort punkter. Der var tilslutning til, at indstillingens punkt 1 følges og at retningslinjerne adskilles.

I henhold til anden del af indstillingen bemærkede medarbejdersiden, at materialet er et fint udgangspunkt, men at det kan have godt af en sproglig bearbejdning og finpudsning.

Ledersiden bemærkede, at man med fordel desuden kan være mere skarp i teksten i beskrivelse af hvem, der skal gøre, hvad og hvornår i håndteringen af arbejdsbetinget trusler om vold og vold. Medarbejdersiden stattede op om det forslag.

Det blev besluttet, at formandskabet får kompetencer til at godkende finpudsningen teksten.

Bilag

Gældende tværregional retningslinje om håndtering af vold, mobning og chikane

Forslag til ny tværregional retningslinje om vold og trusler om vold

Punkt 8: Vejledning om offererstatning

16/18610

Sagsfremstilling

Justitsministeriet har i april 2016 udgivet ”Vejledning om offererstatning i sager om forbrydelser mod plejepersonale, pædagoger, socialpædagoger, lærere og andre personalegrupper med særlige støtte- og omsorgsfunktioner mv.”. Vejledningen fremgår af bilag.

Vejledningen beskriver, at forbrydelser som udgangspunkt skal være anmeldt til politiet inden 72 timer, hvis skadelidte skal kunne få erstatning efter offererstatningsloven.

Samtidig fremgår det af vejledningen, at Erstatningsnævnet kan dispensere fra kravet om politianmeldelse, hvis der er individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn til skadevolderen, der taler imod en politianmeldelse.

Vejledningen fremhæver et eksempel, hvor konkrete hensyn kan danne grundlag for en dispensation. En borger med autisme og betydelig psykisk funktionsnedsættelse, har slået og sparket en pædagog på centeret, hvor borgeren bor. Episoden bliver ikke anmeldt til politiet, da arbejdsgiveren vurderer, at der foreligger konkrete pædagogiske og behandlingsmæssige hensyn i netop dette tilfælde. Det vurderes, at mødet med fremmede mennesker vil være et indgreb i borgerens meget strukturerede hverdag, som vil bringe borgeren i affekt samt, at det er vigtigt at beskytte borgeren mod unødige stimuli. Erstatningsnævnet vil kunne dispensere i et sådan tilfælde, men ikke, hvis arbejdsgiveren blot henviser til, at borgeren ikke havde forset eller ikke forstod konsekvenserne af sine handlinger.

Hvis Erstatningsnævnet skal dispensere fra kravet om politianmeldelse, vil arbejdsgiver således blive bedt om en skriftlig udtalelse om det præcise hændelsesforløb og en begrundelse for at undlade at politianmelde episoden.

Koncern HR har orienteret arbejdsmiljønetværket i Region Syddanmark om Justitsministeriets vejledning, der også indgår som bilag i udkastet til tværregional retningslinje om håndtering af arbejdsrelateret vold og trusler om vold i Region Syddanmark.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 08-06-2016

LR orienterede om, at medarbejdersiden ved tidligere lejlighed har drøftet emnet og har fundet det urimeligt, at alle episoder skal meldes til politiet indenfor 72 timer.

I den nye vejledning er de 72 timer kun beskrevet som et udgangspunkt og kan overskrides, hvis det vurderes mest hensigtsmæssigt af hensyn til skadesvolderen. Der skal dog forelægge en redegørelse til lederen om, hvorfor episoden først er meldt efter de 72 timer. HU vurderede, at lempelsen i vejledningen vil være en lettelse for mange kollegaer.

HU tog indstillingen til efterretning.

Bilag

Vejledning om offererstatning, Justitsministeriet

Punkt 9: Orientering om justering af Socialområdets organisering

15/53177

Resumé

Socialområdet har på mødet i Hovedudvalget den 14. april 2016 orienteret om høring og behandling af ”Forslag til justering af Socialområdets organisering”.

I forlængelse heraf vil Socialområdet orientere om resultatet af behandlingen af forslaget samt forslag til centernavne på Socialområdet i Regionsrådet den 25. april 2016.

Sagsfremstilling

Regionsrådet tiltrådte den 25. april 2016 indstillingen om, at den fremtidige model for organisering af Socialområdet fortsat baseres på centermodellen, hvor de nuværende otte centre reduceres til seks centre. Regionsrådet tiltrådte ligeledes indstillingen om, at de seks centre får følgende centernavne pr. 1. januar 2017:

- Børne- og Autismecenter (tidl. Autismecenter inkl. Børnehusene)
- Center for Kommunikation og Velfærdsteknologi (centernavn uændret)
- Socialcenter Lillebælt (tidl. Center for Misbrug og Socialpsykiatri, Center for Senhjerneskade inkl. Egely)
- Handicapcenter Nordøstfyn (centernavn uændret)
- Handicapcenter Storebælt (tidl. Handicapcenter Sydøstfyn)
- Specialcenter for Unge og Voksne (tidl. Specialcenter for Voksne med Handicap inkl. Møllebakken)

Samtlige medarbejdere er pr. mail den 26. april 2016 orienteret om beslutningen i Regionsrådet. Processen omkring flytning af de berørte medarbejdere indledes snarest med henblik på, at der foreligger en afklaring i god tid inden den 1. januar 2017.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 08-06-2016

Christian Schacht-Magnussen orienterede om justeringen på Socialområdet, hvor man går fra otte til seks centre. Enkelte centre har skiftet navn for at signalere, at der skal opbygges en ny fælles kultur, og at der ikke er tale om et center, der ligges ind i et andet.

CSM orienterede desuden om, at hele justeringen allerede nu er på plads, og at alle medarbejdere er orienteret og bevidste om, hvad der skal ske, selvom om justeringen formelt først effektueres pr. 1. januar 2017. Han vurderer, at det har givet ro for de berørte medarbejdere

Medarbejdersiden kvitterede med at udtrykke at processen har kørt rigtig fint, og at der har været stor opbakning til navneændringen og signaleringen om opbygning af en ny kultur.

Punkt 10: Det Nationale Kvalitetsprogram

Resumé

Det nye nationale kvalitetsprogram er bygget op om tre hovedelementer, som er:

- Nationale mål for sundhedsvæsenet
- Lærings- og kvalitetsteams
- Nationalt ledelsesprogram

I forhold til de nationale mål for sundhedsvæsenet er der indgået aftale mellem Regeringen, Danske Regioner og KL om otte nye nationale mål. For hvert mål er der en række indikatorer, som skal vise udviklingen for de enkelte mål. De nationale mål skal suppleres af regionale, kommunale og lokale mål og indsatser.

Som en central del af det nye kvalitetsprogram skal der løbende etableres lærings- og kvalitetsteams på udvalgte områder. Formålet er at understøtte et kliniknært system for kvalitetsforbedringer gennem tværgående læring samt målrettet og datadrevet forbedringsarbejde.

Formålet med programmet er at understøtte kvalitetsarbejdet i sundhedsvæsenet ledelsesmæssigt og generelt øge ledelsernes kompetencer inden for forbedringsmetoder, forandringsledelse, synlighed, datadrevet kvalitetsudvikling og patientinddragelse.

Sagsfremstilling

Det nye nationale kvalitetsprogram

Der er et nyt nationalt kvalitetsprogram under udarbejdelse, som afløser for Den Danske Kvalitetsmodel (DDKM).

Det nye nationale kvalitetsprogram er bygget op om tre hovedelementer, som er:

- Nationale mål for sundhedsvæsenet
- Lærings- og kvalitetsteams
- Nationalt ledelsesprogram

Ikke alle tre elementer er endeligt fastlagte.

Med programmet ønskes et skarpere fokus i målsætningerne for sundhedsvæsenet ved at opstille relativt få mål, der i højere grad beskriver de resultater, der ønskes opnået. Der skal være mindre kontrol af, om de enkelte processer udføres på en bestemt måde, og det skal i højere grad være op til frontpersonalet, hvordan resultaterne realiseres. Udgangspunktet er tillid til, at personalet er dem, der ved mest om deres eget arbejde, og at arbejdet med kontinuerligt at forbedre resultaterne forankres her.

Nationale mål for sundhedsvæsenet

Regeringen, Danske Regioner og KL indgik den 29. april 2016 aftale om otte nye nationale mål for sundhedsvæsenet. Målene er:

- Bedre sammenhængende patientforløb
- Styrket indsats for kronikere og ældre patienter
- Forbedret overlevelse og patientsikkerhed
- Behandling af høj kvalitet
- Hurtig udredning og behandling
- Øget patientinddragelse
- Flere sunde leveår
- Mere effektivt sundhedsvæsen

For hvert af de nationale mål er der en række indikatorer, som skal vise udviklingen for de enkelte mål.

De nationale mål skal suppleres af regionale, kommunale og lokale mål og indsatser, der løfter kvaliteten for patienten og borgeren, og som er meningsfulde for personalet.

I regionen er der formuleret mål for sundhedsområdet i mange forskellige politiske og administrative strategier, som med fordel kan forenkles og sammenfattes i ét samlet målhierarki, som er i overensstemmelse med de nye nationale mål.

Arbejdet med sammenfatning af de regionale mål skal kobles tæt med den proces, der er i gang omkring formulering af et sæt af pejlemærker for regionens virke samt med det forestående arbejde med at revidere regionens sundhedsplan.

Koncernledelsesforum har netop haft de indledende drøftelser af det forestående målarbejde.

Lærings- og kvalitetsteams

Som en central del af det nye kvalitetsprogram skal der løbende etableres lærings- og kvalitetsteams på udvalgte områder. Formålet er at understøtte et klinisk nært system for kvalitetsforbedringer gennem tværgående læring samt målrettet og datadrevet forbedringsarbejde.

Der er etableret en Styregruppe for lærings- og kvalitetsteams med repræsentation fra Danske Regioner, regionerne, Sundheds- og Ældreministeriet samt Sundhedsstyrelsen. Styregruppen beslutter - ud fra en række overordnede og specifikke kriterier - på hvilke områder, der skal etableres lærings- og kvalitetsteams. Styregruppen skal endvidere påse den overordnede fremdrift i lærings- og kvalitetsteams.

Styregruppen har holdt sit første møde og har besluttet at nedsætte et lærings- og kvalitetsteams for apopleksi, som Region Midtjylland har hovedansvar for, og et lærings- og kvalitetsteam for antibiotika, som Region Hovedstaden har hovedansvar for. Endvidere arbejder Region Sjælland med et forslag om lærings- og kvalitetsteam for den specialiserede palliative behandling.

Arbejdet med lærings- og kvalitetsteams er forankret hos regionerne, som i fællesskab har driftsansvaret. Regionerne har på skift lead i teamene.

Over bloktilskuddet er der fordelt 10 mio. kr. pr. år mellem regionerne til arbejdet med det nationale kvalitetsprogram, herunder til etablering og understøttelse af lærings- og kvalitetsteams.

Arbejdet med lærings- og kvalitetsteams skal samtænkes med Den Syddanske Forbedringsmodel, idet begge har forbedringer og arbejdet hermed som formål. Hvor lærings- og kvalitetsteams har fokus på tværgående læring og forbedring har Den Syddanske Forbedringsmodel fokus på det interne forbedringsarbejde. Samtænkes de to modeller kan de understøtte og supplere hinanden og forbedringsarbejdet.

Nationalt lederprogram

Formålet med programmet er at understøtte kvalitetsarbejdet i sundhedsvæsenet ledelsesmæssigt og generelt øge ledelsernes kompetencer inden for forbedringsmetoder, forandringsledelse, synlighed, datadrevet kvalitetsudvikling og patientinddragelse. Programmet skal således have fokus på at lede, understøtte og sikre fremdrift i det lokale arbejde med datadrevne kvalitetsforbedringer, herunder at lede og understøtte arbejdet i lærings- og kvalitetsteams.

Regional udmøntning af det nationale kvalitetsprogram

I forhold til arbejdet med det nationale kvalitetsprogram er der behov for at afklare og ikke mindst formidle til klinikken, hvordan sammenhængen er mellem dette program og det regionale kvalitetsprogram, Den Syddanske Forbedringsmodel og arbejdet med PRO (Patientrapporterede oplysninger).

Dette arbejde er påbegyndt gennem strategiske drøftelser i direktionen og koncernledelsen, og det forventes at blive en del af den kommende sundhedsplan, hvor fokus er på, hvordan der skabes sammenhæng mellem det nationale, det strategiske og det klinik- og patientnære.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 08-06-2016

LR bemærkede, at punktet er nået dagsordenen meget sent, og at medarbejdersiden derfor ikke har haft mulighed for at drøfte punktet i fællesskab.

Hun vurderede, at det er væsentligt, at HU for forståelsens skyld får hæftet kvalitetsprogrammet sammen med Den Syddanske Forbedringsmodel.

LR bad herefter Jens Winther Jensen (JWJ) om at give en kort introduktion til Det Nationale Kvalitetsprogram.

JWJ orienterede om, at Det Nationale Kvalitetsprogram er en afløser for Den Danske Kvalitetsmodel.

Det nye nationale kvalitetsprogram er bygget op om tre hovedelementer, som er:

- Nationale mål for sundhedsvæsenet
- Lærings- og kvalitetsteams
- Nationalt ledelsesprogram

Med programmet ønskes et skarpere fokus på målsætningerne for sundhedsvæsenet ved at opstille relativt få mål. Der skal generelt være mindre kontrol af udførslen af de enkelte processer og mere fokus på tillid, resultater og forbedringsmuligheder. Der er lavet en aftale mellem regeringen, Danske Regioner og KL om otte nye nationale mål for sundhedsvæsenet.

JWJ understregede, at det er væsentligt, at finde ud af hvad aftalen skal betyde for Region Syddanmark og samspillet med de kommende pejlemærker, sundhedsplanlægning, Den Syddanske Forbedringsmodel mv.

LR takkede for introen og foreslog, at punktet igen dagsordenssættes til augustmødet således, at medarbejdersiden får mulighed for at sætte sig yderligere ind i materialet. Ledelsessiden var enige heri.

Bilag

Indikatorforklaring.pdf_Sagsnr_16-4243_v1.PDF

Nat_mål_indikatorer_data_off_280416.xlsx_Sagsnr_16-4243_v1.XLSX

Indblik i sundhedsvæsenets resultater_2016_inkl_forside.pdf_Sagsnr_16-4243_v1.PDF

Forståelsespapir for nationale mål for sundhedsvæsenet.pdf_Sagsnr_16-4243_v1.PDF

Pamlet_NationaleMål_27042016.pdf_Sagsnr_16-4243_v1.PDF

Kommissorium for dialogpanel.pdf_Sagsnr_16-4243_v1.PDF

Aftaletekst på nationale mål 2016.pdf_Sagsnr_16-4243_v1.PDF

Punkt 11: Evt.

Beslutning i Hovedudvalget den 08-06-2016

- LR mindede om, at der er åbnet for indstillinger til arbejdsmiljøprisen, og at medlemmerne af HU meget gerne må lade informationen sive videre til baglandet. Deadline for modtagelse af indstillinger er 11. august 2016.

- CSB mindede HU om, at melde sig til arbejdsmiljøkonferencen 2016, der løber af stablen i Kolding d. 22. september. Der er 800 pladser til konferencen og der er allerede mange tilmeldte.

- Medarbejdersiden spurgte til prognosen for sygefravær.

CSB orienterede om, at det ser fornuftigt ud, og at den halvårslige opfølgning vil komme på HU-mødet i august. Hertil kommer der også benchmark i forhold til de andre regioner. Situationen er pt. at Region Nordjylland har det laveste sygefravær og at Region Syddanmark ligger på en 2. plads.

- Medarbejdersiden spurgte til, om Region Syddanmark gør nok i forhold til trivsel og ledelse, da det blev særligt tydeligt under punkt 2 og oplægget med Camilla Lund Hansen, at ledelse har stor betydning for nedbringelse af sygefravær. Rekruttering af de rette ledere med fokus på trivsel er derfor afgørende. Der er mange kurser og værktøjer tilgængelig, men bliver de brugt?

HU drøftede emnet og der var enighed i, at sygefravær skal italesættes som en ledelsesopgave over hele linien, og at afdelinger med særligt højt sygefravær bør have ekstra fokus og tilbydes kurser og sparring mv.

Sekretariatet pointerede, at der er en lang række af værktøjer og kurser, der behandler både ledelse, trivsel og sygefravær, men at det i sidste ende er op til de lokale enheder selv, om de ønsker at benytte tilbuddene.

Punkt 12: Kommunikation fra mødet

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 08-06-2016

- Deadline 15. august for ansøgning om resterende midler fra FMU OK15-projektet