

REFERAT Hovedudvalget d. 23-01-2014

Mødedato	Torsdag d. 23. januar 2014 kl. 09:00
Mødested	Mødeværelse 4
Mødedeltagere	Flemming Jensen (Fravær), Kirsten Thoke (Fravær), Rene Gordon Larsen (Fravær), Gitte Møller (Fravær), Jane Kraglund (Fravær), Anders Meinert Pedersen (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Opfølgning fra sidste møde og generel information.....	3
Livsfasepolitik.....	7
Kompetenceudvikling - fælles begrebsforståelse.....	9
Opfølgning - effektive møder.....	11
Personalepolitiske projekter 2013-2015.....	14
Evaluering af MTU pilotprojekter 2013.....	17
Arbejdsmiljøkonferencen 2014.....	19
Kompetenceudvikling - "Hjælp til forandring".....	21
Evt.....	24
Kommunikation fra mødet.....	26

Punkt 1: Opfølgning fra sidste møde og generel information

14/99

Bilag

Hvis medarbejderen ikke kan arbejde_A5 folder

Hovedudvalget 5. december 2013 - referat.pdf

Opfølgning fra sidste møde og generel information

Sagsfremstilling

Opfølgning fra mødet 5. december 2013

Mailadresser

På sidste møde blev efterspurgt en opfølgning på, om de gamle mailadresser, der ender på @regionsyddanmark.dk stadig anvendes.

Regional IT oplyser, at det ikke er muligt at svare på, da de nye mailadresser, der ender på @rsyd.dk, er oprettet som alias'er til den gamle mailadresse. Det betyder, at @regionsyddanmark fortsat er den formelle adresse, men at der tillige er oprettet nye adresser med endelsen @rsyd.dk som ender i samme mailboks. Man kan alene se, om der bliver sendt mail til en medarbejders mailboks, men ikke hvilken af adresserne mailen er sendt til.

Det betyder samtidig, at man fortsat vil kunne skrive til medarbejderne på både de lange og de korte mailadresser, og at der ikke lukkes ned for de gamle mailadresser. Dermed er der ikke risiko for, at post går tabt eller bliver sendt retur, hvis ikke afsenderen er informeret om den nye kortere adresse.

Instruks vedr. håndtering af journaler

På sidste møde blev en opdateret instruks vedrørende håndtering af journaler efterspurgt. Der arbejdes på udarbejdelse af en instruks, men den er ikke klar endnu. Hovedudvalget får den forelagt, når den er klar.

Vejledning vedr. Arbejds- og Miljømedicinske klinikker

Region Syddanmark har Arbejds- og Miljømedicinske Klinikker i henholdsvis Odense og Esbjerg. Koncern HR har nu udarbejdet en vejledning målrettet ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, der beskriver, hvordan klinikkerne bl.a. kan hjælpe med at afklare, hvorvidt en medarbejder har problemer med at arbejde pga. noget arbejdsrelateret. Klinikkerne kan f.eks. også tilbyde behandlingsforløb til stressramte medarbejdere. Vejledningen er vedlagt som bilag.

Vejledningen placeres på HR portalen <http://www.regionsyddanmark.dk/sygefravær>.

Derudover sendes vejledningen til Fælles MED-udvalgene til videre distribution samt til netværksgruppen for "Sygefravær og Trivsel 2015", og der orienteres om den på kurser og fyraftensmøder, hvor det er relevant.

Referat fra mødet 5. december 2013

Der er ikke modtaget bemærkninger til referatet fra mødet 5. december 2013, og referatet betragtes derfor som godkendt. Referatet er vedlagt til orientering.

Nye regler om "nytteindsats"

I sommeren 2013 vedtog regeringen en reform af kontanthjælpssystemet. Det betyder blandt andet, at reglerne for virksomhedspraktik i lov om aktiv beskæftigelsesindsats udvides med den nye indsats "nytteindsats". En nytteindsats forstås som arbejde på offentlige arbejdspladser af nytteskabende værdi, og kan gives til modtagere af kontanthjælp og uddannelseshjælp i op til 13 uger.

Arbejdet skal være en beskæftigelse, hvor personen indgår i et arbejdsfællesskab og udfører arbejde for sin ydelse. Der kan f.eks. være opgaver, der relaterer sig til vedligeholdelse af offentlige institutioner, anlæg og lignende eller at gå til hånd ind for offentlige servicetilbud.

Jobcentrene kan aftale med regionen, at den tilbyder nytteindsats, men regionen har ikke pligt til at stille nytteindsatspladser til rådighed.

Nytteindsats skal primært gives til personer, der er i stand til at arbejde og som enten afventer at påbegynde en uddannelse eller et job. Etableringen af nytteindsats skal forud for etablering have været drøftet mellem regionen og en tillidsrepræsentant eller en repræsentant for de ansatte.

Koncern HR er i løbende i dialog med jobcentrene om implementering af nytteindsatser.

Indkøb af blodbus til Haderslev og Lillebælt

Regionsrådet godkendte den 25. november 2013 indkøb af en blodbus til at dække Haderslev og Lillebælt-området.

Sundhedsdirektør Jens Elkjær orienterer på mødet om baggrunden herfor samt personaleprocessen.

Ikke afsluttede punkter fra tidligere møder

- Andelen af medarbejdere, der ikke har haft MUS inden for det seneste år.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-01-2014

Indkøb af blodbus til Haderslev og Lillebælt

Sundhedsdirektør Jens Elkjær orienterede. Regionsrådet har truffet beslutning om at indkøbe yderligere en blodbus til at dække Haderslev og Lillebælt-området. Der er sket et fald i antallet af blodtapninger, og denne udvikling vil fortsætte. Det betyder, at lokaler til tapning af bloddonorer i ringere og ringere udstrækning vil blive udnyttet. Samtidig er der et stigende pres på at udnytte bygningsrammerne bedre på grund af vækst på andre områder. Derfor er der f.eks. ikke planlagt tappelokaler på Sydvestjysk Sygehus efter udbygning af sygehuset. Tappebehovet i Esbjerg vil om nogle år forventelig kun beslaglægge halvdelen af kapaciteten i én tappebus. Med yderligere en bus knyttet op på Sygehus Lillebælt betyder det, at der kan spares penge i forbindelse med fremadrettede ombygninger af sygehusene.

Det betyder, at der skal flyttes en stilling fra Odense Universitetshospital samt to stillinger fra Haderslev Sygehus til Sygehus Lillebælt. Stillingen på Odense Universitetshospital er pt. ubesat og i Haderslev kan man selv bestemme, om man ønsker at flytte med opgaven eller blive i Haderslev og få andre opgaver.

Den overordnede strategi om i større udstrækning at overgå til tapninger i blodbusser er drøftet lokalt i MED-strukturen. Det kan diskuteres, om implementeringen af en allerede truffet beslutning også skulle have været bragt i Hovedudvalget. Hvis det er ønsket fra medarbejdersiden, tages det til efterretning.

Medarbejdersiden bemærkede hertil, at beslutningen ikke har været drøftet lokalt i MED-udvalgene. Der er alene blevet informeret om beslutningen, efter at den var truffet, og det er ikke tilfredsstillende. Herudover bemærkede medarbejdersiden mere generelt, at de gerne vil informeres, når der er personalemæssige eller arbejdsmiljømæssige konsekvenser, og at de er tilfredse med, at ønsket tages til efterretning. Dagsordensudvalget kan bruges i denne sammenhæng til at vurdere, om det er nødvendigt at bringe videre i Hovedudvalget.

Herudover bemærkede medarbejdersiden, at især bussen vestpå har problemer med arbejdsmiljøet og også mobildækningen. Det er vigtigt at være opmærksom på dette i forhold til den nye bus. Derudover tilføjede medarbejdersiden, at de gerne ville have været inddraget mere i drøftelserne om implementeringen af beslutningen om indkøb af en ny blodbus. Det er vigtigt, at man ikke kun tænker på økonomien, men også på arbejdsmiljøet, og at medarbejderne har ordentlige arbejdsforhold.

Jens Elkjær svarede, at man selvfølgelig er meget opmærksom på arbejdsmiljøforholdene i den kommende bus. Man er blevet klogere på nogle arbejdsmiljømæssige forhold, og det vil der blive taget højde for. De økonomiske betragtninger er baseret på erfaringer fra bussen på Fyn. Det kræver en opmærksomhed fra ledelsen, for at det skal lykkes. Man vil være opmærksomme på at tage input med fra medarbejderne, når bussen bygges.

Hovedudvalget konkluderede, at dagsordensudvalget kan bruges til en vurdering af, om implementeringen af en allerede truffet beslutning, der medfører tværgående organisatoriske ændringer, skal bringes i Hovedudvalget.

Nytteindsats

Medarbejdersiden bemærkede, at de ønsker, at etablering af nytteindsats sker efter drøftelse mellem regionen og en relevant tillidsrepræsentant og ikke "en repræsentant for de ansatte", som der står i selve dagsordenspunktet.

HR bemærkede, at det vil blive rettet til.

Vejledning vedr. Arbejds- og Miljømedicinske klinikker:

Medarbejdersiden bemærkede, at der i vejledningen står, at henvisning til klinikkerne kan komme fra lægeligt personale, arbejdsmiljøorganisationen og fagforening. Det ønskes, at der i stedet for arbejdsmiljøorganisationen står "arbejdsmiljøgrupper" og at også tillidsrepræsentanter kan henvise, så det ikke kun er fagforeningerne. Derudover blev det tilføjet, at et henvisningsskema vil kunne lette arbejdet med at henvise medarbejdere.

HR tager bemærkningerne med i det videre arbejde.

Ligestilling

Roger Lundberg bemærkede, at han ikke er enig i Hovedudvalgets konklusion på sidste møde om, at der ikke er ligestillingsmæssige udfordringer på personaleområdet.

Det blev aftalt, at bemærkninger kan sendes til sekretariatet, og herefter vil der blive set på, om der giver anledning til yderligere drøftelser i Hovedudvalget.

Suppleanter på dagens møde

Hanne Hansen deltog som suppleant for Flemming Jensen.

Punkt 2: Livsfasepolitik

13/42113

Bilag

Livsfasepolitik_web.pdf

Livsfasepolitik

Sagsfremstilling

Som en del af Hovedudvalgets gennemgang af Region Syddanmarks politikker, er Koncern HR blevet bedt om en vurdering af, hvorvidt livsfasepolitikken stadig er tidssvarende.

Den nuværende livsfasepolitik er formuleret i overordnede vendinger og konkrete tiltag og deciderede retningslinjer er udeladt. Den tilgang betyder, at indholdet i livsfasepolitikken vurderes fortsat at være tidssvarende.

Livsfasepolitikken angiver, at *"Der skal være fokus på både helheden og den enkeltes ønsker i forhold til balance mellem arbejdsliv og privatliv"*. Indbygget heri ligger dilemmaet mellem hensynet til driften og hensynet til den enkelte medarbejder. Denne udfordring forstærkes af fx fuldtidspolitikken og udbredelsen af det grænseløse arbejde. Det er Koncern HR's vurdering, at disse udfordringer for livsfasepolitikken fortsat kan håndteres indenfor rammerne af den nuværende livsfasepolitik.

INDSTILLING

Det indstilles, at livsfasepolitikken videreføres i sin nuværende form.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-01-2014

Mikkel Hemmingsen orienterede. På sidste møde drøftede vi fuldtidspolitikken og om den vil influere på vores livsfasepolitik. Koncern HR har vurderet, at en fuldtidspolitik kan rummes inden for vores nuværende livsfasepolitik, og at der ikke er grund til at ændre på den.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er positivt, at livsfasepolitikken er langtidsholdbar, og at de heller ikke ser grund til at ændre den. Dog kan overskriften "Bilag" i selve politikken misforstås, da den signalerer, at der er andre bilag til politikken, hvilket ikke er tilfældet. Derfor anbefalede medarbejdersiden, at der findes en ny overskrift til afsnittet.

Sekretariatet sørger for at videreformidle bemærkningen vedrørende overskriften "Bilag" med henblik på at der findes en ny overskrift.

Punkt 3: Kompetenceudvikling - fælles begrebsforståelse

11/27171

Bilag

Kompetenceudviklingsbegreber HU jan 2014.pdf

Folder-ledelsesværktøj .pdf

Kompetenceudvikling - fælles begrebsforståelse

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har løbende dagsordensat "Strategisk kompetenceudvikling". Som led heri ønsker Hovedudvalget at skabe en fælles forståelse af begreber som f.eks. kompetencer, kvalifikationer, strategisk kompetenceudvikling mv.

Som et element i tilrettelæggelsen af kompetenceudvikling bør der samtidig være fokus på effektoptimering. Dette kan understøtte en kobling mellem individuel kompetenceudvikling og de politiske og forretningsmæssige mål. Se mere herom i de af HR udviklede ledelsesværktøjer til systematisk kompetenceudvikling i vedlagte folder, samt på HR-portalen – <http://www.regionssyddanmark.dk/wm396309>.

Vedlagt er et notat med forslag til en fælles begrebsforståelse. Notatet tager udgangspunkt i anerkendte definitioner, som i øvrigt anvendes i Region Syddanmark, f.eks. ved rekruttering.

Efter behandling i Hovedudvalget vil der blive udarbejdet en "læs let"-udgave, til brug for den videre formidling.

INDSTILLING

Til drøftelse.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-01-2014

Medarbejdersiden bemærkede, at det er godt, at der nu er lavet en fælles definition af begreberne omkring kompetenceudvikling. Det kan fjerne misforståelser, der kan opstå, når folk har forskellige opfattelser af begreberne. Det er et godt papir og et godt materiale, der skal formidles ud i organisationen de steder, hvor man arbejder med kompetenceudvikling.

HR tager bemærkningerne om formidling med i det videre arbejde.

Punkt 4: Opfølgning - effektive møder

14/99

Bilag

7 bud til mere effektive møder.pdf

Opfølgning - effektive møder

Sagsfremstilling

Hovedudvalget havde på mødet 5. december 2013, under punkt 2 "Resultat af MTU 2013", en drøftelse omkring effektive møder, idet medarbejdersiden bemærkede, at mange ser ud til at have problemer i forhold til effektive møder.

På baggrund af drøftelserne blev det aftalt, at medarbejdersiden i første omgang skulle komme med en tilbagemelding omkring, hvorfor nogle oplever, at møder ikke er effektive, og hvad de mener, der kan gøres for at forbedre møderne.

Nedenfor følger medarbejdersidens tilbagemeldinger:

1. Mødeforberedelse

Det er vigtigt, at et møde har et klart formål.

Mange oplever, at møder ikke er velforberedte, eksempelvis fordi materiale er mangelfuldt eller sendt for sent ud.

Hvis materiale er mangelfuldt, bliver konklusionen på et møde ofte blot, at der skal laves grundigere sagsbehandling. Man skal først have punkter på, når der er lavet den nødvendige sagsbehandling.

Det er vigtigt, at der er respekt for mødedeltagerne, så materiale kommer tidsnok til, at man kan nå at forberede sig.

Mødedeltagere har en forpligtelse til at forberede sig til møder, evt. kan det skrives til deltagerne, at materiale forudsættes læst inden mødet.

Det bør overvejes, hvilket materiale, der er nødvendigt til mødet og evt. lave et ekstrakt af meget store materialer.

2. Mødedeltagere

Det bør altid overvejes, hvem der er nødvendige som mødedeltagere, så folk ikke spilder deres tid.

3. Mødeledelse

Nogle oplever, at mødeledelsen ikke er effektiv. Fx ved at tiden ikke overholdes, alle punkter ikke når at blive behandlet, der er for megen irrelevant snak osv.

Det er vigtigt at sørge for, at alle, der har noget at sige, bliver hørt, at stoppe snakkehoveder og at lave klare konklusioner.

4. Mødeopfølgning

Det er vigtigt, at der følges godt op på afholdte møder, fx ved at der udsendes et referat, hvoraf det klart fremgår, hvad der blev besluttet på mødet, hvem der er ansvarlig for opfølgning og inden for hvilken frist.

Til inspiration er vedhæftet en artikel om 7 bud til mere effektive møder.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget på baggrund af tilbagemeldingerne drøfter behovet for, at der igangsættes et initiativ, der kan være med til at ændre mødeadfærden.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-01-2014

Mikkel Hemmingsen indledte med at bemærke, at det sidst blev aftalt at se på, hvorfor møder opleves som ineffektive og hvad der kan gøres ved det. I det vedhæftede bilag er der givet nogle gode bud på, hvordan møder kan effektiviseres.

Herefter var der en drøftelse i Hovedudvalget. Der var enighed om, at udfordringerne kan være forskelligartede, alt efter hvilke møder der er tale om – for nogle kan dagsordenen være et problem, for nogle er det især selve mødeledelsen/-kulturen og for andre er det opfølgningen på et møde. Derfor er det også forskelligt, hvilke redskaber man kan have behov for, for at arbejde med effektivisering af møder.

Der var enighed om, at det var nogle gode og anvendelige råd i bilaget til punktet, og derudover fremkom der under drøftelsen følgende bemærkninger samt yderligere forslag til, hvad der kan gøres for at bidrage til, at møder bliver mere effektive:

- Det er vigtigt, at folk har tid nok til at forberede sig til møder, så selve mødet bliver effektivt.
- Det er vigtigt at gøre det klart for mødedeltagerne, at de har ansvar for at forberede sig forud for et møde. Det kræver samtidig korte og klare materialer (inkl. klare problemformuleringer og hvor det tydeligt fremgår, hvad der skal tages stilling til) og ikke for mange fyldige bilag.
- Genbrug af materiale, der er lavet til en anden målgruppe, bør kun ske, hvis materialet tilpasses den relevante gruppe af mødedeltagere.
- Det kan være en god hjælp at angive om punkter på dagsordenen er til beslutning, drøftelse eller orientering.
- Mødeledelse er en svær disciplin og det kan derfor være en god ide med træning i mødeledelse.
- Man kan arbejde internt med mødeeffektivisering ved fx at bruge de sidste 5 minutter af et møde på at evaluere selve mødet.
- Det er vigtigt at råd til opfølgning på møder også er godt beskrevet.

På baggrund af drøftelserne var der enighed i Hovedudvalget om, at der til det kommende møde i Hovedudvalget skal følges op på følgende:

- **Der skal laves et udkast til en standarddagsorden, som alle kan bruge, og hvoraf det fremgår om punkter er til beslutning, drøftelse eller orientering.**
- **Effektive tips og værktøjer skal sammenskrives til ét stykke papir.**
- **Det skal undersøges, hvilke muligheder der er for træning i mødeledelse.**
- **Hvad er god mødeskik – et ansvar for både mødeleder og deltagere.**
- **Videomøder – hvordan holdes effektive videomøder.**

Punkt 5: Personalepolitiske projekter 2013-2015

13/40186

Bilag

Generel procedure for udmøntning af personalepolitiske midler.pdf

Personalepolitiske projekter 2013-2015

Sagsfremstilling

Ved overenskomstforhandlingen 2013 blev der afsat ca. 1,2 mio. i overenskomstperioden 2013-2015 til lokale personalepolitiske projekter.

Rammerne for de regionale samarbejdsprojekter er fastlagt i bilag I til aftale om udviklingsmæssige aktiviteter. Heraf fremgår det, at det er det øverste MED-udvalg i den enkelte region, der har til opgave at fastlægge, hvordan udmøntningen af midlerne finder sted. Godkendte projektbeskrivelser skal indsendes til de centrale parter, som ligeledes står for koordineringen på tværs af regionerne og kan opfordre til, at eventuelt ensartede projekter på tværs af regionale skal gennemføres i et tværregionalt samarbejde. Endvidere sikrer de centrale parter, at der sker en generel videndeling om igangværende regionale samarbejdsprojekter.

Der skal senest den 1. april 2015 være truffet beslutning om anvendelsen af midlerne.

På hovedudvalgsmødet den 25. oktober 2012 blev forslag til procedure for udmøntning med inddragelse af Fælles MED-udvalgene godkendt (bilag). I henhold hertil skal der nedsættes en arbejdsgruppe. I forbindelse med udmøntningen af midler fra forrige overenskomstperiode fungerede dagsordensudvalget som arbejdsgruppe. Koncern HR foreslår, at dagsordensudvalget fortsætter som arbejdsgruppe, også for denne overenskomstperiode.

Anvendelsen af midler fra forrige overenskomstperiode blev for størstedelen afsluttet 1. januar 2014. Enkelte projekter har efter aftale med dagsordensudvalget fået godkendt senere afvikling, grundet lokale forhold. For hvert projekt indsendes evaluering samt regnskab. Koncern HR udarbejder på baggrund heraf en samlet afrapportering til Hovedudvalget. Dette forventes fremlagt på mødet i juni.

Koncern HR foreslår, at fastlæggelse af indsatsområder eller temaer for udmøntning af midler til personalepolitiske projekter 2013-2015 sker med inddragelse af ovennævnte afrapportering. Tildeling af midler til projekter i forrige overenskomstperiode er sket ud fra de af direktionen fastsatte 3 fokusområder for arbejdsmiljøområdet 2012-2015. Hovedudvalget vil derfor på mødet i juni ligeledes blive præsenteret for forslag til indsatsområder eller temaer.

På baggrund af ovennævnte foreslås følgende procesplan for udmøntningen:

23. januar 2014	Hovedudvalget godkender procesplan for udmøntning – 2013-2015
2. juni 2014	Dagsordensudvalget drøfter evaluering fra OK 2011-2013, og udarbejder forslag til indsatsområder eller temaer for projekter 2013-2015
24. juni 2014	Hovedudvalget drøfter evaluering og godkender indsatsområder eller temaer
Ultimo juni 2014	Fælles MED-udvalgene orienteres om midlerne, herunder rammerne for ansøgning
6. oktober 2014	Ansøgningsfrist
17. november 2014	Dagsordensudvalget drøfter indkomne ansøgninger til forelæggelse for Hovedudvalget
4. december 2014	Hovedudvalget træffer beslutning om tildeling af midler
Medio december 2014	Underretning af ansøgere

Koncern HR varetager sekretariatsbetjeningen af opgaven.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget udpeger dagsordensudvalget som arbejdsgruppe, jfr. den besluttede procedure og godkender den foreslåede procesplan.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-01-2014

Der var ingen bemærkninger.

Punkt 6: Evaluering af MTU pilotprojekter 2013

12/25536

Bilag

Bilag 1 Konklusioner fra evaluering af MTU pilotprojekter

Bilag 2 Deltagende afdelinger i MTU pilotprojekter

Evaluering af MTU pilotprojekter 2013

Sagsfremstilling

I 2013 er der gennemført en række MTU pilotprojekter, hvor 20 deltagende afdelinger med i alt ca. 2.000 medarbejdere har haft medbestemmelse over de spørgsmål, der stilles i deres MTU. Medbestemmelsen kommer til udtryk ved, at den enkelte afdeling selv bestemmer antallet af spørgsmål og de konkrete spørgsmålsformuleringer med undtagelse af en række obligatoriske koncernspørgsmål samt eventuelle enhedsspørgsmål.

Formålet med pilotprojekterne var at undersøge, hvorvidt en sådan lokal medbestemmelse opleves som gavnlig i forhold til afdelingernes udbytte af MTU'en. Der er nu foretaget en evaluering af pilotprojekterne. Pilotafdelingerne har deltaget i evalueringen via en spørgeskemaundersøgelse og resultaterne er efterfølgende kvalificeret og kommenteret af de syv enheders lokale MTU-projektledere.

Evalueringen viser, at de deltagende afdelinger oplever en MTU med afdelingslokale spørgsmål som værdifuld. 15 ud af de 16 pilotafdelinger, der har svaret på evalueringen anbefaler, at mulighed for afdelingslokale spørgsmål tilbydes. Dette begrundes af afdelingerne bl.a. i følgende oplevelser:

- Spørgerammen kommer tættere på afdelingens behov for bestemte temaer
- Spørgerammen kan blive kortere og mere fokuseret
- Spørgerammen hænger sammen med andre fokusområder i afdelingen
- Spørgsmålsformuleringer er mere entydige/forståelige
- Processen skaber større motivation for efterfølgende handlinger
- Målingen kan bruges til at evaluere igangsatte indsatser

Evalueringen viser, at der er et øget tidsforbrug i afdelingen i forbindelse med udarbejdelse af egne spørgsmål, men afdelingerne vurderer samtidig, at det øgede tidsforbrug står mål med udbyttet.

Alle konklusioner fra evalueringen blandt deltagende afdelinger i MTU pilotprojekterne ses i bilag 1. Oversigt over deltagende afdelinger ses i bilag 2. Evalueringsnotatet er tilgængeligt hos HR personaleudvikling ved MTU projektleder Tina la Cour.

Med baggrund i erfaringerne fra pilotprojekterne og tilbagemeldinger fra enhederne i øvrigt vil HR efterfølgende udarbejde et generelt MTU oplæg. Hovedudvalget inddrages på mødet i april.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-01-2014

Der var ingen bemærkninger.

Punkt 7: Arbejdsmiljøkonferencen 2014

14/47

Bilag

Rammer for arbejdsmiljøkonferencen 2014

Arbejdsmiljøkonferencen 2014

Sagsfremstilling

Hvert andet år afvikles der arbejdsmiljøkonference i Region Syddanmark, afholdt af Hovedudvalget. Næste konference er den 25. september 2014 og afholdes i Fredericia Messecenter. Koncern HR sekretariatsbetjener konferencen.

Konferencens formål er

at give alle deltagere kendskab til regionens rammevilkår og et fælles billede af de strategiske arbejdsmiljøudfordringer, som er et fælles udgangspunkt for vores arbejde. Konferencen skal udfordre vores eksisterende tankesæt, organisation og strategi i forhold hertil.

Som første skridt i planlægningen er udarbejdet vedlagte rammebeskrivelse. Rammen danner grundlaget for det videre arbejde med workshop, booking af oplægsholdere m.m.

Hovedudvalget holdes løbende informeret om fremdriften i planlægningen af konferencen.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-01-2014

Der var ingen bemærkninger.

Punkt 8: Kompetenceudvikling - "Hjælp til forandring"

14/99

Bilag

Hjælp til forandring

Kompetenceudvikling - "Hjælp til forandring"

Sagsfremstilling

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

Indsatsområder og kriterier for projekter

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

Formål:

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

Kriterier for projekterne:

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

Status på processen

De somatiske sygehuse har i december måned indsendt i alt 13 ansøgninger til en samlet projektsum på 13,3 mio.kr. Herudaf er 10 projekter blevet vurderet egnet til projektmidler til en samlet projektsum på 12,13 mio.kr. De projekter som ikke blev vurderet egnet, levede ikke op til formålene og kriterierne, idet de mere havde karakter af udviklings- eller driftsprojekter.

Sygehusenhederne har foretaget en økonomisk tilpasning af projekterne til en budgetramme baseret på en fordelingsnøgle. De prioriterede projekter samt tilpassede budgetter ses i vedlagte bilag. Midlerne forventes frigivet efter politisk stillingtagen hertil primo 2014, så sygehusene har mest mulig af 2014 til gennemførelse af projekterne.

Sygehusenes Fælles MED-udvalg skal orienteres primo 2014. På et senere tidspunkt orienteres der yderligere om forslag til projekter indenfor psykiatriområdet.

På møde ultimo 2014/primo 2015 forventes Hovedudvalget præsenteret for en slutevaluering.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-01-2014

Mikkel Hemmingsen bemærkede, at det er positivt, at mange har været interesseret i at søge midlerne og at alle pengene nu udmøntes.

Medarbejdersiden tilføjede, at de var enige heri, og at det viser, at der har været et behov for kompetenceudvikling på området.

Punkt 9: Evt.

14/99

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-01-2014

Der blev orienteret om, at der i uge 5 kommer nye p-billetter til parkeringspladsen ved regionshuset. Medlemmer af Hovedudvalget kan afhente et p-kort i receptionen, og der vil også som sædvanlig blive sendt p-billetter ud i forbindelse med møder.

Medarbejdersiden bemærkede, at hovedudvalgsmøderne i december og januar ikke ligger langt fra hinanden og opfordrede til, at sekretariatet fremadrettet tænker over at lægge årets første møde lidt senere end i år.

Medarbejdersiden bemærkede derudover, at leasingaftalen om biler efterspørges i psykiatrien.

Ledersiden svarede hertil, at det er besluttet at lave et fælles udbud, og det forsinker processen i nogle måneder. Til gengæld vil en fælles proces betyde, at alle kan købe biler til den bedst mulige pris og kvalitet. Det fælles udbudsmateriale bygger på det materiale, som psykiatrien har fremsendt, og relevant ønsker herfra vil blive medtaget i udbuddet.

Punkt 10: Kommunikation fra mødet

14/99

Kommunikation fra mødet

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-01-2014

Der var ingen bemærkninger.