

# Dagsorden

Møde i MED-Hovedudvalget  
Mandag den 1. februar 2016 kl. 13:00  
Mødelokale 8/9 i Regionshuset

## Deltagere:

Ledelsesrepræsentanter:

Formand Jens Andersen

Lars Onsberg Henriksen

Per Bennetsen

Henrik Dalsgaard Villadsen- **afbud**

Michael Werchmeister

Michael Nørgaard

Marianne Evers

Morten Koch

Tue David Bak

Ledelsesrepræsentant - selvejende institutioner:

Jens-Otto Skovgaard Jeppesen

FTF:

Næstformand Jenny Irene Heinrichs

Lisbet Jensen

Margrethe Essendrop Boel Stendys

Ninna Friis

Helle Dirksen

LO:

Vivi Jytte Henningsen

Jes Hansen

Jesper Rene Svanberg

Gunhild Krogager Carlsson- **afbud**

Karina Felling Petersen

AC:

Nikolaj Bolsing Bak- **afbud**

Roman Karol Koscianski

Arbejdsmiljørepræsentanter:

Hanne Kirsten Bach

Anette Sztuk

Margit Siig Mortensen

Medarbejderrep. og Arbejdsmiljørep. - selvejende institutioner:

Lykke Nielsen

Mie Demant

Sekretariat:

Karin Winther

## Indholdsfortegnelse åbent møde

1. Godkendelse af dagsorden	<a href="#">4</a>
2. Godkendelse af referat fra mødet i MED-Hovedudvalget den 14. december 2015	<a href="#">5</a>
3. De selvejende institutioners indarbejdelse i Region Sjællands personalepolitiske grundlag	<a href="#">6</a>
4. Justering af ansættelsespolitikken	<a href="#">8</a>
6. Orientering om Sundhedsplatformen	<a href="#">14</a>
7. Status på sygefraværet i Region Sjælland	<a href="#">15</a>
8. MED-aftalens fortolkning i spørgsmål om udpegning/valg til MED	<a href="#">18</a>
9. Nedsættelse af nye MED-udvalg i forbindelse med sammenlægning af afdelinger	<a href="#">20</a>
10. Oprettelse og nedlæggelse af MED-udvalg ved Næstved, Slagelse og Ringsted sygehuse	<a href="#">22</a>
11. Orientering om underudvalgenes arbejde	<a href="#">23</a>
12. Gensidig orientering	<a href="#">24</a>
13. Eventuelt	<a href="#">26</a>



# **1. Godkendelse af dagsorden**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2889774

---

## **2. Godkendelse af referat fra mødet i MED-Hovedudvalget den 14. december 2015**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2889779

---

### **Bilag til punkt nr. 2:**

- Referat fra mødet i MED-Hovedudvalget den 14. december 2015

### **3. De selvejende institutioners indarbejdelse i Region Sjællands personalepolitiske grundlag**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2894033

---

#### **Resume**

Arbejdsgruppen, der har drøftet de selvejende institutioners indarbejdelse i Region Sjællands personalepolitiske grundlag, fremlægger nogle principper for samarbejde mellem de selvejende institutioner og Region Sjælland på det personalepolitiske område til vedtagelse i MED-Hovedudvalget.

#### **Sagsfremstilling**

Af Region Sjællands MED-aftale fremgår rammen for, hvordan de selvejende institutioner er omfattet af MED-aftalens bestemmelser:

§1:

*[MED-]Aftalen gælder for samtlige ansatte i Region Sjælland, herunder personale ved de selvejende institutioner, som regionen har indgået driftsoverenskomst med.*

§9:

*Alle selvejende institutioner, som Region Sjælland har indgået driftsoverenskomst med, er omfattet af den lokale MED-aftales bestemmelser, herunder også de retningslinjer, der bliver vedtaget i MED-Hovedudvalget, med mindre andet aftales. MED-Hovedudvalget vurderer og aftaler derfor dækningsgraden af regionens personalepolitikker/principper og retningslinjer, og beslutter, om politikken/principper og retningslinjer dækker medarbejdere ansat ved de selvejende institutioner helt, delvis eller slet ikke.*

*Som udgangspunkt er de selvejende institutioner ikke omfattet af retningslinjer, som indskrænker den selvejende institutions ansættelses- og afskedigelseskompetence, eller som har direkte og betydelig konsekvens for den selvejende institutions økonomiske råderum.*

*De selvejende institutioner er til en hver tid omfattet af og forpligtet til at følge de retningslinjer, der fastlægges af MED-Hovedudvalget i forhold til opgaver og samarbejde på arbejdsmiljøområdet.*

De selvejende institutioners indarbejdelse i Region Sjællands personalepolitiske grundlag er senest drøftet på mødet i MED-Hovedudvalget den 14. december 2015.

Det blev her aftalt, at en arbejdsgruppe med deltagelse af repræsentanter fra henholdsvis de selvejende institutioner og Region Sjælland skulle drøfte de selvejende institutioners indarbejdelse i Region Sjællands personalepolitiske grundlag med henblik på, at der kan blive truffet beslutning om dette på det kommende møde i MED-Hovedudvalget.

Arbejdsgruppen holdt møde den 12. januar 2016. På dette møde blev det aftalt at udarbejde nogle principper for samarbejde mellem de selvejende institutioner og Region Sjælland på det personalepolitiske område, som fremlægges til endelig beslutning på møde i MED-Hovedudvalget den 1. februar 2016.

Principper for samarbejde mellem de selvejende institutioner og Region Sjælland på det personalepolitiske område er vedlagt som bilag (eftersendes).

### **Indstilling**

At MED-Hovedudvalget vedtager principper for samarbejde mellem de selvejende institutioner og Region Sjælland på det personalepolitiske område

## 4. Justering af ansættelsespolitikken

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2891079

---

### Resume

Sagsfremstillingen angår nedsættelse af samtaleudvalg, når chefstillinger skal besættes ved valg mellem allerede ansatte.

### Sagsfremstilling

Den 29. januar 2013 besluttede MED-Hovedudvalget en ændring i den gældende ansættelsespolitik. Baggrunden for ændringen var besættelse af en stilling som chef for en enhed, hvor der "var flere ledere i spil til stillingen" og hvor stillingen blev besat ved udpegning af en chef, der i forvejen var ansat i Region Sjælland.

Ændringen i ansættelsespolitikken bestod i en tilføjelse: ***Samtaleudvalg benyttes, når en stilling skal besættes ved valg mellem flere kandidater til stillingen***". Hensigten med ændringen var, at medarbejdernes synspunkter skulle indgå i beslutningen om, hvem der skulle ansættes som deres kommende leder.

Ændringen har nu vist sig at have nogle utilsigtede konsekvenser, idet der f.eks. i forbindelse med fusion af to enheder til én samlet enhed typisk skal foretages valg blandt to nuværende ledere. Her er der ikke en ledig stilling og situationen kan således ikke betragtes som en ansættelsessituation. Der er tale om et tilvalg af den kommende leder, men samtidig også et fravalg af en leder, der på tilfredsstillende vis har varetaget sin hidtidige ledelsesopgave. Konsekvensen af situationen vil være, at den fravalgte leder enten degraderes, overflyttes til anden stilling eller afskediges. Det forberedende forløb må kunne ske i et fortroligt rum, hvor den enkelte leder får lejlighed til at afprøve sine fremtidige muligheder og med dette udgangspunkt træffe beslutning om, hvorvidt pågældende ønsker at opretholde et kandidatur til stillingen. Situationerne kan ikke "sættes på formel" og indebærer ofte inddragelse af pågældendes faglige organisation i forhold til de fremtidige vilkår.

Situationerne taget i betragtning er der flere hensyn, der skal tages i betragtning. Dels hensynet til de ledere, der på grund af regionens forhold kommer i situationer, hvor deres stilling indgår i en fusion og hvor de dermed er i risiko for afskedigelse, degradering eller tilsvarende tab af præstige. Dels er der hensynet til de medarbejdere, der evt. skulle indgå i et samtaleudvalg, hvor én nuværende og god leder ikke kommer i betragtning i stilling som leder af den fusionerede enhed og dermed bliver afskediget.

Med baggrund i erfaringerne siden 2013 vurderes det derfor ikke muligt at opretholde den formulering, der blev tilføjet.

På møde i Personalepolitisk underudvalg den 5. januar blev udfordringen med formuleringen drøftet. Udklip fra referatet:



*Der blev udvekslet synspunkter om indholdet i nuværende ansættelsespolitik i forhold til nedsættelse af samtaleudvalg, når chefstillinger skal besættes ved valg mellem allerede ansatte.*

*Ledelsen fremførte bl.a.:*

- *Der er ikke tale om en ledig stilling ved organisatoriske ændringer, herunder sammenlægning af afdelinger.*
- *Når der ikke er en ledig stilling, er der heller ikke et krav om opslag og samtaleudvalg.*
- *Det er afgørende, at alle ansatte (ledere såvel som øvrige medarbejdere) behandles med respekt i situationer, hvor deres stilling bliver ændret eller overflødig, som følge af en organisationsændring.*

*Medarbejdersiden fremførte bl.a.:*

- *Ved tidligere sammenlægninger har der i nogle tilfælde været opslag af stillinger.*

*Ledelsen er enig i, at hvis det besluttet at opslå stillinger i forbindelse med sammenlægninger, skal der nedsættes samtaleudvalg, jf. ansættelsespolitikken.*

- *Det skaber tryghed for de berørte medarbejdere, at de har mulighed for at rådgive ledelsen om, hvilke(n) leder(e), der indgår i ledelsen i ny sammenlagt enhed. For at fastholde de bedste elementer af kulturen fra tidligere organisation, vurderer medarbejdersiden desuden, at det ofte er hensigtsmæssigt, at ledere fra begge sammenlagte enheder indgår i den nye afdelings ledelse.*

*Det blev aftalt, at sekretariatet laver et forslag til en ny formulering til ansættelsespolitikken, der rummer det forhold, at der benyttes samtaleudvalg, når stilling opslås eller besættes ved interessetilkendegivelse. Formuleringen drøftes på møde i MED-Hovedudvalget den 1. februar 2016 og skal erstatte den formulering, der blev vedtaget tilbage i 2013.*

Sekretariatets forslag til formulering:

Der er nedsættes samtaleudvalg, når en stilling har været opslået. Det omfatter situationer, hvor regionen vælger at anvende interessetilkendegivelse, hvor de pågældende kandidater på forhånd ved, at der vil være tale om en rekrutteringsproces med samtaleudvalg m.m.

Sekretariatets forslag til formulering i ansættelsespolitikken fremgår af bilag.

Politikken er desuden tilrettet i forhold til, at de selvejende institutioner skal se sig dækket af politikken.

## **Indstilling**

At MED-Hovedudvalget godkender de ændrede formuleringer i ansættelsespolitikken, jf. bilag.

**Bilag til punkt nr. 4:**

- Udkast til Region Sjællands politik for ansættelse af personale

## **5. Analyse af konkurrenceudsættelse**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2889741

---

**Lukket punkt.**

## **6. Orientering om Sundhedsplatformen**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2890394

---

### **Resume**

På mødet gives en status på Sundhedsplatformen.

### **Sagsfremstilling**

Programdirektør Gitte Fangel og Koncerndirektør Lars Onsberg Henriksen orienterer om status for Sundhedsplatformen, herunder implementeringsorganisationen under programmet.

### **Indstilling**

At Ledelsen orienterer om status for Sundhedsplatformen.

## **7. Status på sygefraværet i Region Sjælland**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2894148

---

### **Resume**

MED-Hovedudvalget orienteres om status for sygefraværet i Region Sjælland i 2015.

### **Sagsfremstilling**

Det samlede fravær for regionen var i 2015 på 5,09% (2014: 4,89%, 2013: 4,90%). Det betyder, at Region Sjælland har haft en stigning i sygefraværet fra 2014 til 2015.

Inden for de forskellige virksomhedsområder og tværgående centre er der – som det fremgår af tabel 1 nedenfor – store variationer, hvilket gør det vigtigt at komme bag om tallene. F.eks. ligger over 80% af virksomhedsområderne under regionens gennemsnit for sygefravær. Nogle enheder (ca. 41%) har også oplevet et fald i sygefraværet fra 2014 – 2015. Det gælder eksempelvis Holbæk Sygehus og Roskilde/Køge Sygehus.

Man skal være meget varsom med at bruge et gennemsnit som afsæt for generelle konklusioner. Man er nødt til at undersøge tallene. Det er f.eks. umuligt at sammenligne et højt fravær på et lille område med et lavt fravær på et stort. Tre langtidssyge på en lille område viser sig markant i et gennemsnit i forhold til det samme antal langtidssyge på et stort område. Et højt fravær i en enhed med få ansatte kan være ”rent uheld”, der ikke siger noget om et dårligt arbejdsmiljø. Samtidig kan lavt fravær på et stort område skjule, at al fravær er et enkelt sted. Derfor er man nødt til at være varsom med sammenligninger mellem koncernenheder, der varierer voldsomt i størrelse.

Samlet betyder det, at man skal bruge den regionale fraværstatistik som udgangspunkt for en lokal proces, hvor man gennemgår, hvordan fraværet fordeler sig på de forskellige fraværstyper. Det betyder, at fraværstatistikken skal anvendes som et udgangspunkt for en undersøgende dialog i de enkelte enheder. Forholdet mellem det lange og det korte fravær er vigtigt, derudover er det vigtigt at undersøge om fraværet skyldes forhold, som arbejdspladsen ikke har indflydelse på (herunder kritisk sygdom).

Siden fastlæggelse af det politiske mål om at nedbringe sygefraværet med 10% er der tilbudt støtte, inspiration og hjælp til de ledere og medarbejdere, der har set et behov for at styrke arbejdsmiljøet og reducere sygefraværet. Siden 2013 har en del af disse indsatser været samlet under projekt ”Mening og Sundhed”.

Det er ingen tvivl om, at projektet har bidraget til en bedre forståelse af årsagerne til fravær. Blandt andet ved at tydeliggøre, at et sundt og meningsfuldt arbejde er en forudsætning for nærvær og derved også mindre fravær. Det er også blevet klart - gennem de mange forskellige tiltag – at

fravær ikke blot handler om tal og fraværsfaktorer, men i ligeså stor grad om nærværsfaktorer som arbejdsglæde, tillid, mening, relationer, trivsel og ledelse.

Indsatsen for at nedbringe sygefraværet fortsætter i 2016. Det sker blandt andet via følgende indsatser:

- MED-Hovedudvalget har valgt at bruge 2 millioner fra arbejdsmiljøpuljen til at udvikle aktiviteter i lighed med det, der siden 2013 har karakteriseret projekt Mening og Sundhed. Målet er, at regionens forskellige enheder får mulighed for at rekvirere støtte og hjælp til at skabe et fremmede arbejdsmiljø, der har stor betydning for en effektiv indsats for at sænke sygefravær. Den ”fremmede tilgang” fokuserer målrettet på at skabe den bedste arbejdsplads og derigennem øge både trivsel og nærvær.
- APV gennemføres i 1.kvartal 2016. I den forbindelse styrkes opfølgningen med forskellige former for procesværktøjer med det formål at præcisere indsatsen for at reducere sygefraværet.

Efter at MED-Hovedudvalget er orienteret om status for Region Sjællands sygefravær i 2015, vil Forretningsudvalget blive orienteret.

**Tabel 1: Sygefravær i procent af nærværstimer**

Region Sjælland 2015				
Organisatorisk enhed	Fravær i % 2014	Fravær i % 2015		Fuldtids- ansatte
	Sygdom i alt	Sygdom i alt	Heraf arbejdsskade	
<b>Region Sjælland</b>	<b>4,89</b>	<b>5,09</b>	<b>0,08</b>	<b>14.292</b>
Næstved Slagelse og Ringsted sygehuse	4,28	4,79	0,10	2.815
Roskilde/Køge Sygehus	4,29	4,25	0,02	3.856
Nykøbing F. sygehus	4,48	4,85	0,02	1.062
Holbæk Sygehus	4,36	4,29	0,05	1.465
Psykatriområdet	5,69	6,12	0,13	1.602
Socialområdet	8,04	8,03	0,25	1.017
Koncernservice	5,96	6,27	0,13	1.392
Sygehusapoteket	5,72	4,81	0,00	157
Præhospitalt Center	3,28	3,57	0,00	73
Koncern IT	3,90	4,18	0,00	228
Kvalitet og Udvikling	3,28	2,76	0,00	103
Ledelsessekretariat	2,07	1,94	0,00	34
Koncern HR	5,73	5,87	0,00	138
Regional Udvikling	3,40	3,82	0,00	90
Koncern Økonomi	6,18	5,88	0,00	104
Primær Sundhed	2,02	3,57	0,00	111
Produktion Forskning og Innovation	3,68	5,04	0,00	44

Anm til tabel:

Opgørelsen af sygefraværet er baseret på udtræk fra Den administrative portal og består af sygdom, delvis sygdom, nedsat tjeneste, sygdom med § 56 og arbejdsskade.

Beregningsforudsætninger:

Fraværet er opgjort for månedslønnede i 2015. Timelønnede er således udeladt. Fraværsprocenten er beregnet på baggrund af registrerede fraværstimer i forhold til nærværstimer ekskl. helligdage. Nærværstimerne udgør som udgangspunkt 1.931,4 timer i perioden og inkluderer også perioder med barsel og ferie uden løn mv. For deltidsansatte eller ansatte, som ikke har været ansat i hele perioden, er nærværstimerne dog nedbragt forholdsmæssigt.

## **Indstilling**

At Ledelsen orienterer om status for sygefraværet i Region Sjælland i 2015.

## **8. MED-aftalens fortolkning i spørgsmål om udpegning/valg til MED**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2891596

---

### **Resume**

Næstformand i MED-Hovedudvalget Jenny Heinrichs har fremsendt spørgsmål om udpegning/valg til MED, der ønskes drøftet på møde i MED-Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Næstformand i MED-Hovedudvalget Jenny Heinrichs har fremsendt følgende to spørgsmål, der ønskes drøftet på møde i MED-Hovedudvalget:

1. Der bliver hævdet, at der ikke kan ske suppleantvalg til MED, hvis nogen rejser eller ophører i valgperioden. Der bliver fremført, at det ikke er beskrevet i MED-aftalen.
2. I etableret MED-udvalg, hvor en faggruppe ikke havde TR på valgtidspunktet, bliver der senere valgt en TR, som man ønsker skal indtræde i MED. Dette ønskes klarlagt.

Ad 1)

Sekretariatets vurdering af spørgsmål:

Hvis et ordinært medlem af et MED-udvalg rejser i valgperioden vil vedkommendes suppleant indtræde i MED-udvalget.

Det fremgår af MED-aftalens § 13, at der kan vælges en suppleant for hver medarbejderrepræsentant - F(TR), arbejdsmiljørepræsentant og medarbejderrepræsentant i MED-udvalget.

Når et ordinært medlem udtræder permanent af udvalget, kan der således vælges en ny suppleant i et suppleringsvalg.

### **Drøftelse i Personalepolitisk underudvalg**

På møde i Personalepolitisk underudvalg den 10. november 2015 var der enighed i fortolkningen af ovenstående spørgsmål.

Ad 2)

Sekretariatets vurdering af spørgsmål:

I følge Region Sjællands MED-aftale §4 baseres MED-udvalgenes sammensætning som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil.



Det fremgår desuden af MED-aftalens §4, at der vælges medlemmer og suppleanter hvert andet år (i lige år) med tiltrædelse 1. januar, og der er aftalt en nøgle for antallet af medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i Område-MED og Afdelings-MED.

Hvis en TR bliver valgt ind midt i valgperioden må den pågældende nye TR vente med at træde ind i MED-udvalget, til der ved næstkommende ordinære valg skal vælges repræsentanter og suppleanter.

#### Drøftelse i Personalepolitisk underudvalg

På møde i Personalepolitisk underudvalg den 10. november 2015 kunne der ikke opnås enighed om denne fortolkning.

#### **Indstilling**

At MED-Hovedudvalget drøfter fortolkning af ovenstående to spørgsmål

## 9. Nedsættelse af nye MED-udvalg i forbindelse med sammenlægning af afdelinger

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2891836

---

### Resume

På opfordring fra medarbejdersiden drøfter MED-Hovedudvalget nedsættelse af nye MED-udvalg i forbindelse med sammenlægning af afdelinger.

### Sagsfremstilling

Budgetaftale 2016, herunder fremrykning af sygehusplanen, har medført en række fusioner/sammenlægninger af afdelinger ved og imellem Region Sjællands sygehuse. Med disse ændringer følger også naturligt ændringer i MED-strukturen på særligt Afdelings-MED-niveau.

Udklip fra Personalepolitiske principper for forandringsprocesser og organisationstilpasninger:

”Ved ændringer inddrages de berørte MED-udvalg. Det vurderes i den enkelte sag om der er særlige omstændigheder, der taler for at der kan være behov for at etablere et midlertidigt MED-udvalg. De gamle MED-udvalg fungerer indtil nye MED-udvalg er etableret”.

Under den pågældende forandring har medarbejderne således medindflydelse på forandringen enten i midlertidigt MED-udvalg, der er oprettet i forbindelse med den aktuelle forandringsproces, alternativt i gammelt MED-udvalg (evt. flere i forbindelse med fusioner) til nye MED-udvalg kan etableres.

Sekretariatets fortolkning af, hvordan sammenlægninger håndteres på afdelings-MED-niveau henholdsvis Område-MED-niveau:

I forbindelse med sammenlægninger vil det bero på lokale aftaler mellem ledelse og medarbejdere, om man vælger at fortsætte med MED-udvalget fra tidligere organisation, om man vælger at supplere/justere MED-udvalget fra tidligere organisation, eller om man vælger at etablere et helt nyt MED-udvalg i forbindelse med sammenlægningen.

Nedlæggelse af gamle MED-udvalg og oprettelse af nye MED-udvalg skal godkendes af MED-Hovedudvalget.

Justering/etablering af MED-udvalg sker med udgangspunkt i MED-aftalens rammer for antallet af medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i MED-udvalg. Formandskabet/formandsskaberne aftaler, hvordan MED-arbejdet bedst muligt tilrettelægges i den resterende del af valgperioden.

### Indstilling

At MED-Hovedudvalget drøfter sekretariatets fortolkning af, hvordan der nedsættes nye MED-udvalg i forbindelse med sammenlægning af afdelinger.

## **10. Oprettelse og nedlæggelse af MED-udvalg ved Næstved, Slagelse og Ringsted sygehuse**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2889869

---

### **Resume**

Oprettelse og nedlæggelse af MED-udvalg skal ifølge MED-aftalens §9 godkendes af MED-Hovedudvalget.

Sagsfremstillingen angår ændringer i MED-organisationen for Næstved, Slagelse og Ringsted sygehuse.

### **Sagsfremstilling**

Der gennemgøres en række organisationstilpasninger ved Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse i forbindelse med budget 2016, herunder fremrykning af sygehusplanen. Disse organisationstilpasninger indebærer også ændringer i MED-organisationen ved Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse.

Af bilag fremgår henvendelse fra formandskabet for MED-Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse om oprettelse og nedlæggelse af MED-udvalg som følge af organisationstilpasningerne.

### **Indstilling**

At MED-udvalget godkender oprettelse og nedlæggelse af de MED-udvalg, der fremgår af henvendelsen fra formandskabet.

### **Bilag til punkt nr. 10:**

- Henvendelse fra MED- Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse om ændringer i MED-organisationen

## **11. Orientering om underudvalgenes arbejde**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2892397

---

### **Resume**

MED-Hovedudvalget orienteres om arbejdet i Personalepolitisk underudvalg og Sygehusområdets underudvalg.

### **Sagsfremstilling**

Personalepolitisk underudvalg holdt møde den 5. januar 2016. Relevante punkter fra dette møde behandles på dagens møde i MED-Hovedudvalget.

### **Indstilling**

At MED-Hovedudvalget orienteres om mødet i Personalepolitisk underudvalg.

### **Bilag til punkt nr. 11:**

- Referat fra møde i Personalepolitisk underudvalg den 5. januar 2016

## 12. Gensidig orientering

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2894381

---

- Orientering om akut krisehjælp

Siden 2012 har MED-Hovedudvalgets arbejdsmiljøpulje finansieret kurser til forebyggelse af vold og konflikter samt akut psykologisk krisehjælp.

Udgifterne til akut psykologisk krisehjælp har været stærkt stigende siden ordningens start i 2012. Det skyldes flere ting. Øget kendskab til tilbuddet og hyppigere brug af ordningen forklarer en del af udviklingen. Hertil kommer en udvidelse af enheder, der benytter ordningen. I 2012 var det mindre enheder og tværgående centre, der var tilsluttet ordningen. I 2013 og 2014 blev ordningen udvidet til større enheder (herunder de somatiske enheder). Og i 2015 er psykiatrien kommet med, hvilket betyder, at de fleste af regionens arbejdspladser nu er omfattet. Ordningen har nu et økonomisk omfang, der gør det udbudspligtigt. Der skal derfor forberedes et EU-udbud, hvor det bliver relevant at drøfte, om tilbuddet kan fortsætte på nuværende aktuelle niveau.

Personalepolitisk underudvalg og MED-Hovedudvalget vil løbende blive inddraget.

- Foto i Outlook.

MED-Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse har fremsendt en henvendelse til Sekretariatet, der redegør for utilfredshed med, at der er kommet foto af regionens ansatte i mailsystemet. Se henvendelse i bilag.

(Sekretariatets bemærkning:  
IT oplyser, at fotos i Outlook er en mulighed, der er kommet naturligt, som følge af opgradering til nye Office-versioner. Muligheden vurderes at understøtte, at de ansatte mailer til den rigtige kollega.

Det er billederne fra ID-kortene, der går igen i den interne telefonbog, der nu også fremgår i mailsystemet.

Billeder i mail viser sig kun, når vi mailer internt i Region Sjælland)

- Parkeringsforhold ved Regionshuset for MED-Hovedudvalgets medlemmer

Som følge af den forestående prioritering af parkeringspladserne ved Regionshuset har næstformanden peget, på at hun finder det

uhensigtsmæssigt at MED-Hovedudvalgets medlemmer ikke kan parkere tidsbegrænset på gæsteparkering i forbindelse med MED-Hovedudvalgets møder.

(Sekretariatets bemærkning:

Koncern Byg oplyser, at indførelsen af tidsbegrænset parkering for gæsteparkeringen skal ses som implementering af parkeringsstrategien for samtlige geografier i Region Sjælland, som Regionsrådet besluttede i foråret 2015.

Gæster og patienter (defineret som personer, der ikke arbejder i Region Sjælland) skal sikres bedre mulighed for parkering, og det vurderes, at den tidsbegrænsede parkering og parkeringskontrol kan medvirke til at opfylde denne målsætning.

I realiteten bliver der ikke færre pladser til parkering ved Regionshuset for personalet, og der vil være samme muligheder for at parkere uden for Regionshusets område som hidtil. På sigt forventes der også at blive mulighed for at parkere ved Sorøhallen).

**Bilag til punkt nr. 12:**

- Henvendelse vedr. fotos i Outlook.

## **13. Eventuelt**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2890283

---