

Dagsorden

Møde i MED-Hovedudvalget
Mandag den 11. april 2016 kl. 13:00
Mødelokale 8/9 i Regionshuset

Deltagere:

Ledelsesrepræsentanter:
Formand, Per Bennetsen
Lars Onsberg Henriksen
Henrik Dalsgaard Villadsen
Michael Werchmeister
Michael Nørgaard
Marianne Evers
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- **afbud**

LO:
Vivi Jytte Henningsen
Jes Hansen
Jesper Rene Svanberg
Gunhild Krogager Carlsson
Karina Felling Petersen

AC:
Nikolaj Bolsing Bak
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	3
2. Godkendelse af referat fra mødet i MED-Hovedudvalget den 1. februar 2016	4
3. Orientering og opfølgning på PWC-rapporten	5
4. Orientering om Regnskab 2015 og Budget 2016	6
5. Procedure for drøftelse af budgettet i MED	7
6. Årlig arbejdsmiljødrøftelse	8
7. Modeller for målinger i Region Sjælland	12
8. Ændret procedure for ansøgning af arbejdsmiljøpuljen	14
9. Tilbud om ekspertrådgivning og inspiration til et bedre psykisk arbejdsmiljø	18
10. Indkøbspolitik	20
11. Besættelse af chefstillinger ved organisationsændringer	22
12. Invitation til iværksættelse af forsøg på MED-området	24
13. Orientering om underudvalgenes arbejde	26
14. Gensidig orientering	27
15. Eventuelt	29

1. Godkendelse af dagsorden

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2923041

2. Godkendelse af referat fra mødet i MED-Hovedudvalget den 1. februar 2016

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2923051

Bilag til punkt nr. 2:

- Referat fra mødet i MED-Hovedudvalget den 1. februar 2016

3. Orientering og opfølgning på PWC-rapporten

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2939116

Resume

Sagsfremstilling

Direktionen giver på mødet en orientering om initiativer, der følger af PWC-rapporten.

Indstilling

At Direktionen orienterer om initiativer, der følger af PWC-rapporten.

4. Orientering om Regnskab 2015 og Budget 2016

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2923200

Resume

Sagsfremstilling

Der gives en orientering om forventet Regnskab 2015 og Budget 2016 på mødet.

Indstilling

At Ledelsen orienterer om forventet Regnskab 2015 og Budget 2016

5. Procedure for drøftelse af budgettet i MED

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2924505

Resume

Der fremlægges udkast til procedure for drøftelse af budgettet i MED, med henblik på vedtagelse af proceduren i MED-Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Der er med tiden oparbejdet en praksis, hvor MED-Hovedudvalgets behandling af budgettet indgår i proceduren for den politiske behandling af budgettet, som Forretningsudvalget traditionelt vedtager hvert år i april måned.

Som et supplement til proceduren for den politiske behandling af budgettet fremlægges procedure for drøftelse af budgettet i MED, der inkluderer alle formelle niveauer i Region Sjællands MED-struktur.

Vedlagte procedure for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold tager udgangspunkt i den praksis, der er i dag for drøftelse af budgettet i MED.

Indstilling

At MED-Hovedudvalget vedtager procedure for drøftelse af budgettet i MED

Bilag til punkt nr. 5:

- Udkast til procedure for drøftelse af budgettet i MED

6. Årlig arbejdsmiljødrøftelse

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2934561

Resume

MED-Hovedudvalget skal gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse vedr. regionens samlede arbejdsmiljøindsats i 2015.

Sagsfremstilling

Formålet med den årlige arbejdsmiljødrøftelse er:

- At drøfte en overordnet status på den samlede arbejdsmiljøindsats i 2015 med fokus på de fælles indsatsområder. Drøftelsen sker på baggrund af enhedernes årlige arbejdsmiljødrøftelser.
- At få drøftet det kommende års arbejdsmiljøindsats med udgangspunkt i de fælles indsatsområder og projekter, tendenser fra tal og aktiviteter og øvrige input fra enhederne.
- At få drøftet samarbejdet i MED-organisationen i forhold til arbejdsmiljøindsatsen i 2015 og det kommende år.

Som udgangspunkt og afsæt for denne drøftelse er der er vedlagt følgende bilag:

1. Oplæg til MED-Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse 2015
2. Arbejdsulykker med og uden forventet fravær for 2015 og 2014, og påbud m.m. 2015 og 2014.
3. Bilag med referater af enhedernes Årlige Arbejdsmiljødrøftelser 2015

Det fremgår at:

Sygefraværet i 2015 er steget, sammenholdt med sygefraværet i 2014.

Det samlede fravær for regionen var i 2015 på 5,09% (2014: 4,88 %) Det betyder, at Region Sjælland har haft en stigning i sygefraværet fra 2014 til 2015.

Arbejdsulykker uden forventet fravær er samlet set steget.

Samlet set er antallet af arbejdsulykker *uden* forventet fravær fra 2014 til 2015 steget med 353 tilfælde, fra i alt 1445 i 2014 til 1798 i 2015.

Arbejdsulykker med forventet fravær er samlet set steget.

Fra 2014 til 2015 har der været en mindre stigning i antallet af arbejdsulykker med fravær, fra 292 i 2014 til 309 i 2015. Stigningen er på 17 tilfælde.

Generelt er der en tendens til, at andelen af det fravær, der skyldes arbejdsulykker udgør en lidt større del af det samlede fravær, end i 2014. Fra 0,07 % i 2014 til 0,08% i 2015 er der en stigning på 0,01 %. Året før, i 2013 var andelen af fraværet, der skyldes arbejdsulykker på 0,09 % af det samlede fravær. Set over en treårig periode, er andelen af fraværet der skyldes arbejdsrelaterede ulykker, dermed stadig under 0,09%.

Antallet af afgørelser fra Arbejdstilsynet er faldet væsentligt.

Samlet set er antallet af afgørelser (strakspåbud, påbud, vejledninger, rådgivning m.m.) faldet væsentligt i forhold til 2014. Der er i 2015 afgivet i alt 33 reaktioner, der enten er afgivet i form af strakspåbud, påbud, som rådgivning eller som vejledning. Året før, i 2014, blev der til sammenligning afgivet i alt 53 reaktioner. Der er i løbet af 2015 kun blevet afgivet 2 strakspåbud, mod 11 strakspåbud i 2014.

Antallet af afgivne påbud er dermed næsten reduceret med 50 %, idet der i 2015 er blevet afgivet 15 påbud og 4 undersøgelsespåbud, mod 29 påbud og 2 undersøgelsespåbud i 2014. På socialområdet er der i 2015 ikke blevet afgivet nogle påbud - enheden har udelukkende modtaget vejledninger.

Det faldende antal påbud vidner om det meget store arbejde som alle enheder og arbejdsmiljøgrupper udfører for til stadighed at sikre, at der er fokus på at udbedre de arbejdsmiljømæssige problemer, der opstår. Der er ikke fra år til år sammenlignelighed i, hvor mange besøg Arbejdstilsynet foretager. Arbejdstilsynet har ikke iværksat yderligere indsats i 2015, ud over de allerede igangværende 2011-2015 indsats rettet mod fokus på sygefravær, mobning, nedslidning, psykisk arbejdsmiljø og vold/trusler om vold.

Enhederne arbejder målrettet med arbejdsmiljøindsatsen inden for regionens udpegede indsatsområder.

Der er et godt samarbejde om arbejdsmiljøet i MED-organisationen. Det fremgår både af enhedernes tilbagemeldinger i enhedernes årlige drøftelser. (Se også "Samlet bilag med enhedernes Årlige Arbejdsmiljødrøftelser 2015") samt af de projekter, som har ansøgt om midler til arbejdsmiljøprojekter fra arbejdsmiljøpuljen.

Der er fortsat stort fokus på, at arbejdsmiljøgrupperne får den fornødne tid og frirum til arbejdsmiljøarbejdet, da det kan være en udfordring i en travl hverdag at realisere de ønskede aktiviteter.

I de forløbne år, har alle enheder afviklet en lang række aktiviteter under indsatsområderne "Planlægning af nye arbejdspladser" og "Social kapital, tillid, retfærdighed og samarbejde". Løbende tilbagemeldinger gennem de årlige drøftelser fra enhederne og på baggrund af de mange handleplaner, der er oprettet under Safetynet i perioden 2014-2015, kan det konstateres, at de udpegede indsatsområder har været meningsfulde og har givet gode resultater og nytte for arbejdspladserne.

Nye indsatsområder

I MED aftalen for Region Sjælland fremgår det, at de fælles indsatsområder fastlægges hvert andet år på baggrund af den årlige drøftelse i MED Hovedudvalget. Der har traditionelt altid været udpeget mindst et indsatsområde inden for det fysiske arbejdsmiljø og mindst et inden for det psykiske arbejdsmiljø, som enhederne i regionen har kunnet arbejde med, med henblik på at løse de arbejdsmiljømæssige udfordringer.

På baggrund af indholdet i enhedernes årlige drøftelser for 2015, input fra arbejdsmiljøorganisationen og erfaringerne fra de mange supplerende uddannelses tilbud, såvel som tendenser fra arbejdsmiljørelevante tal, er det fortsat de mange typer af forandringer, der fylder og giver udfordringer i organisationen. Mange af de strukturelle eller organisatoriske forandringer, der foregår, udfordrer både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. En prioritering af nye indsatsområder, bør derfor også have en naturlig konsekvens af dette.

Forslag til nyt indsatsområde:

- **Nye arbejdsgange og teknologiers samspil med de fysiske rammer**

Ændringer og tilpasninger i organisationen, herunder fremrykning af sygehusplanen betyder, at indsatser, der kan understøtte etablering af nye arbejdspladser, også i de næste par år vil være relevant at fokusere på. Fremadrettet vil indsatsen (sammenlignet med det tidligere indsatsområde "Planlægning af nye arbejdspladser") i større grad indeholde en mere overordnet dimension af etablering af nye arbejdspladser under forandringer.

Fokus vil være på at give arbejdsmiljøgrupperne redskaber og viden til at kunne analysere og risikovurdere på arbejdsmiljømæssige aspekter af ændrede rammer samt muligheder for at opnå kendskab til sikkerhedsmæssige og sunde forsvarlige fysiske rammer, arbejdsgange og nye teknologier.

Et eksempel på aktiviteter kan tage udgangspunkt i, hvorledes implementeringen af Sundhedsplatformen kan implementeres under former, der tager højde for at nye arbejdsgange eller procedurer skal foregå sikkert – og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Hjælp og støtte kan også ske gennem forskellige "pakker" (konsulentoplæg, temadag eller procesforløb).

Forslag til nyt indsatsområde

- **Nye arbejdsgange og teknologiers indflydelse på samarbejde og relationer**

Ændringer og tilpasninger i organisationen i forbindelse med etablering af nye arbejdspladser og nye arbejdsgange stiller krav til både samarbejde og relationer på den enkelte arbejdsplads og påvirker det psykosociale arbejdsmiljø. Forskellige holdninger til håndtering af arbejdsopgaver, forskellige kulturer, omgangstone, ændringer i arbejdet, arbejdspress m.m. har

betydning for såvel samarbejde som relationer, og får derved også indflydelse på udførelsen af selve kerneopgaven.

Samarbejde, dialog og relationer er det kit, der får hverdagen til at hænge sammen og er derfor afgørende for i hvor høj grad, vi lykkedes med at gennemføre og etablere nye arbejdspladser og arbejds gange.

Med udgangspunkt i erfaringerne fra etablering af Langtidsfrisk-procesfacilitatoruddannelsen, vil der fortsat tilbydes aktiviteter, hvor trioen er målgruppe og er med til at understøtte forankringen af indsatserne på den enkelte arbejdsplads. Hjælp og støtte kan også ske gennem forskellige "pakker" (konsulentoplæg, temadag eller procesforløb).

Yderligere indsats for at nedbringelse af ulykker, der skyldes psykisk og fysisk vold

Der foregår en meget målrettet og vedvarende indsats i arbejdsmiljøgrupperne i enhederne for at forebygge arbejdsulykker. Alle typer af arbejdsulykker er i tilbagegang, med undtagelse af ét enkelt område; ulykker, der skyldes psykisk og fysisk vold.

Her er der fortsat et stigende antal tilfælde årligt. Det foreslås derfor, at den allerede eksisterende indsats i forebyggelse af vold og konflikter suppleres med en indsats, der dels går på, at gøre arbejdsmiljøgrupperne i stand til at udarbejde risikoprofiler i forhold til personer, dels går på at udarbejde risikoprofiler i forhold til rammer/indretning. Indsatsen suppleres med at give arbejdspladser/områder et tilbud om konsulentbistand, de kan benytte i forbindelse med udarbejdelse eller revision af lokale retningslinjer for konflikter, vold og trusler.

Indstilling

- At MED-Hovedudvalget drøfter regionens arbejdsmiljøindsats i 2015
- At MED-Hovedudvalget drøfter forslag til indsatsområder for de kommende to/tre år
- At MED-Hovedudvalget drøfter om der på baggrund af den årlige drøftelse bør iværksættes andre eller yderligere tiltag

Bilag til punkt nr. 6:

- Oplæg til årlig arbejdsmiljødrøftelse MED-Hovedudvalget 2015
- Arbejdsulykker med og uden forventet fravær for 2015-2014 og påbud mm 2015-2014
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse for alle Område-MED

7. Modeller for målinger i Region Sjælland

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2930421

Resume

På baggrund af temadrøftelse i MED-Hovedudvalget den 1. februar 2016 drøfter MED-Hovedudvalget modeller for, hvordan målinger på personaleområdet i Region Sjælland kan tilrettelægges.

Sagsfremstilling

I forbindelse med evalueringerne af Ledelseevalueringen og Trivselsmålingen har MED-Hovedudvalget besluttet, at det skal undersøges, om Region Sjællands tre målinger - Trivselsmålingen, APV-kortlægningen og Ledelseevalueringen - kan afvikles på en måde, så de giver mere værdi for Region Sjælland.

MED-Hovedudvalget gennemførte en temadrøftelse om målinger på personaleområdet i Region Sjælland den 1. februar 2016. Formålet med drøftelsen var at skabe et udgangspunkt for en drøftelse af, hvordan regionens målinger kan tilrettelægges fremover.

På baggrund af MED-Hovedudvalgets input har Koncern HR udarbejdet 5 forslag til modeller for, hvordan målinger kan tilrettelægges i Region Sjælland:

1. En måling om året i en 3 års cyklus
2. Sammenlægning af trivsels- og ledelseevalueringen
- 2.a Sammenlægning af trivsels- og ledelseevalueringen i en minimumsramme med mulighed for, at enhederne kan tilføje spørgsmål.
3. Tidsfleksibilitet i enhedernes målinger
4. Tids- og indholdsflexibilitet i enhedernes målinger

Modellerne er beskrevet i vedlagte bilag.

Beskrivelsen er udarbejdet med det forbehold, at den tekniske løsning for flere af modellerne kræver yderligere undersøgelse.

Der gennemføres i øjeblikket APV på regionens arbejdspladser. Næste måling er ledelseevalueringen, der gennemføres 4. kvartal 2016, og trivselsmålingen gennemføres ifølge planen i 1. kvartal 2017. Såfremt ledelseevalueringen og trivselsmålingen skal tilrettelægges anderledes, jf. ovenstående 5 modeller, er det nødvendigt, at MED-Hovedudvalget af hensyn til udviklingsarbejdet og implementeringen snarest træffer beslutning om den fremadrettede model for gennemførelse af målinger i Region Sjælland, hvis en ny model skal have virkning for de planlagte målinger.

Drøftelse i Personalepolitisk underudvalg

Modeller for målinger blev drøftet på møde i Personalepolitisk underudvalg den 1. marts 2016. På dette møde fremførte Personalepolitisk underudvalg, at

benchmarking inden for Region Sjælland og med de øvrige regioner er et vigtigt kriterium for valg af model.

Det blev aftalt i Personalepolitisk underudvalg, at modellerne kan fremlægges for MED-Hovedudvalget tilføjet en beskrivelse af Region Midtjyllands model for gennemførelse af målinger (tilføjet som model 2a ovenfor).

Indstilling

At MED - Hovedudvalget vedtager model for gennemførelse af Region Sjællands målinger på personaleområdet.

Bilag til punkt nr. 7:

- Notat om modeller for målinger i Region Sjælland

8. Ændret procedure for ansøgning af arbejdsmiljøpuljen

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2924715

Resume

Der fremlægges forslag om ændret procedure for ansøgning af arbejdsmiljøpuljen, herunder vejledning til ansøgning af arbejdsmiljøpuljen 2017, med henblik på vedtagelse i MED-Hovedudvalget.

Formålet med ændringen i procedure for ansøgning af arbejdsmiljøpuljen er at styrke arbejdsmiljøindsatsen samtidig med, at den gøres mere fleksibel og giver mulighed for at bruge ressourcerne i puljen bedre. Derudover er det hensigten at gøre selve ansøgningsprocessen til arbejdsmiljøpuljen mere fleksibel og sikre større aktualitet i forhold til enhedernes arbejdsmiljøudfordringer.

Sagsfremstilling

Regionsrådet har traditionelt afsat en pulje i størrelsesordenen 10 mio. kr. til arbejdsmiljøet i Region Sjælland. MED-Hovedudvalget udmønter arbejdsmiljøpuljen, og har i den forbindelse prioriteret, at en del af arbejdsmiljøpuljen udmøntes til konkrete arbejdsmiljøprojekter i enhederne.

Arbejdsmiljøpuljen har været anvendt til:

1. Arbejdsmiljøuddannelsen
2. Projekter som den enkelte enhed har defineret og gennemfører (med baggrund i indsatsområder vedtaget af MED-Hovedudvalget)
3. Omstillings-/restpulje, der primært er anvendt til støtte for enhedernes arbejde med forandringsprocesser.
4. Fælles initiativer der udvikles og udbydes på tværs af regionens enheder (Forebyggelse af vold og konflikter, Mening og Sundhed mv.)

Den hidtidige procedure for enhedernes ansøgning af arbejdsmiljøpuljen har været kendetegnet ved følgende:

- Udmøntning af puljen er sket på baggrund af 2-3 årlige indsatsområder udpeget af MED-Hovedudvalget i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Ansøgningsfrist for indsendelse af ansøgninger (i form af business cases) med baggrund i indsatsområder (fra Område-MED) har typisk været primo oktober med henblik på endelig vedtagelse af udmøntning af arbejdsmiljøpuljen på MED-Hovedudvalgets møde i december. Forud for indsendelse har Område-MED behandlet og prioriteret de indsendte ansøgninger til arbejdsmiljøpuljen.
- En arbejdsgruppe nedsat under personalepolitisk underudvalg har behandlet ansøgningerne om midler til konkrete projekter på baggrund af indsatsområder med henblik på indstilling til MED-Hovedudvalget.

- Efter udmøntning til konkrete projekter, har MED-Hovedudvalget traditionelt besluttet at reservere midler til en omstillings-/restpulje, som enhederne løbende har kunnet ansøge i forbindelse med omstillingsprojekter. Koncern HR har forestået den løbende vurdering af disse ansøgningerne og har holdt MED-Hovedudvalget orienteret om udmøntningen. Grundet regnskabsmæssige forhold er frist af ansøgning af restpuljen primo august.
- De seneste tre års udmøntning på baggrund af enheders ansøgning af arbejdsmiljøpuljen har været følgende:

År	Udmøntning til projekter på baggrund af indsatsområder	Omstillings-/ Restpulje	Udmøntning I alt
2013	2.198.456	1.871.568	4.070.024
2014	2.451.182	583.230	3.034.412
2015	1.766.823	1.926.516	3.693.339

Med baggrund i overvejelser om at gøre det nemmere at få støtte og sikre større fleksibilitet og aktualitet i forhold til enhedernes arbejdsmiljøudfordringer, foreslår Koncern HR at forenkle ansøgningsprocessen ved at gøre adgangen til meningsfuld støtte lettere og hurtigere.

Det konkrete forslag til ændret procedure for enhedernes ansøgning af arbejdsmiljøpuljen

Det foreslås, at det fortsat skal være muligt at ansøge midler til arbejdsmiljøprojekter inden for udpegede indsatsområder (som i dag).

Det vurderes, at MED-Hovedudvalget med fordel kan gøre det muligt for enhederne at søge midler til såkaldte ”nødvendige og særligt meningsfulde arbejdsmiljøprojekter”, der ikke ligger inden for indsatsområderne, men som kalder på en indsats i en helt ekstraordinær situation. (P.t. ikke muligt). ”Nødvendige og særligt meningsfulde projekter” angår aktiviteter, der kræver en særlig indsats for at imødekomme vejledningspåbud, vejledninger og påbud fra arbejdstilsynet eller kritiske tværororganisatoriske projekter, der kan medvirke til at reducere arbejdsulykker, undgå påbud mv for flere enheder mv.

Endeligt foreslås, at arbejdsmiljøpuljen i fremtiden i højere grad bliver en ”Pakkemodel” svarende til den, der kendes fra projekterne Mening og Sundhed og Tillid og Samarbejde. Det betyder i praksis, at Koncern HR på baggrund af de udpegede indsatsområder udvikler en række ”pakker” som ”er klar” til enhederne, når de ansøger. Det vil betyde, at man hurtigt kan få hjælp og samtidig lokalt kan tilpasse udviklingen af tilbud, så de passer til de udfordringer, der søges hjælp til.

MED-Hovedudvalget drøfter som hidtil på december-mødet disponering af arbejdsmiljøpuljen for det kommende år. Den del, der ikke disponeres til arbejdsmiljøuddannelsen eller fælles initiativer, der udvikles og udbydes på tværs af regionens enheder (se ovenfor), vil kunne udmøntes til arbejdsmiljøprojekter i enhederne.

Med pakkemodellen bliver det muligt at ansøge og få konkret hjælp fra arbejdsmiljøpuljen gennem hele året, dog med den begrænsning at ansøgte projekter som hidtil skal gennemføres og afregnes inden for regnskabsåret. For de tilfælde, hvor der ikke er udviklet en pakke for en ønsket indsats, kan det enten besluttes, at der udvikles en pakke, eller enheden kan selv indhente tilbud fra en konsulent.

MED-Hovedudvalget godkender de pakker, som er udviklet på baggrund af indsatsområderne. Arbejdsgruppen nedsat under Personalepolitisk underudvalg behandler de ansøgninger til arbejdsmiljøpuljen, der ikke vedrører en konkret pakke.

Med muligheden for at ansøge arbejdsmiljøpuljen gennem hele året vil det være nødvendigt, at arbejdsgruppen hyppigere er i kontakt.

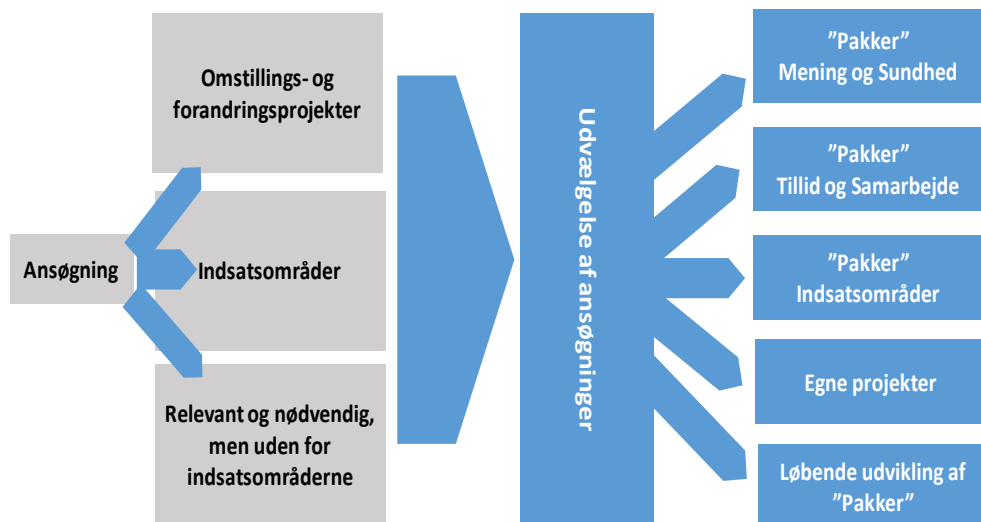
For at sikre at der gennem hele året er mulighed for at søge midler til omstillings- og forandringsprojekter, kan MED-Hovedudvalget ved udpegning af indsatsområder sørge for, at reservere midler til at styrke og fastholde arbejdsmiljøet i forbindelse med omstillings- og forandringsprocesser. Også på dette område, kan der med fordel udvikles pakker, der supplerer de pakker under Tillid og Samarbejde, der allerede er tilgængelige om fusioner, forandringspraksis, kulturforandringer m.m.

Forslaget ændrer ikke ved de aftaler, der skal indgås inden for koncernenhederne om prioritering af ansøgninger. Den lokale prioritering kan enten ske på møder i Område-MED eller ved at formand og næstformand i Område-MED godkender ansøgningen. Der vil fortsat være fokus på, at midlerne fordeles til alle koncernenheder.

Samlet set giver forslaget følgende fordele:

- Mulighed for enkel og hurtig hjælp i forhold til de valgte indsatsområder
- Mulighed for at ansøge og få hurtigt svar, når arbejdsmiljøudfordringen konstateres og behovet er tilstede
- Mulighed for hurtig og ubureaukratisk igangsætning af indsatser ved valg af pakker
- Stadig mulighed for at søge midler til egne projekter inden for indsatsområderne.
- Mulighed for at få støtte til relevante projekter inden for arbejdsmiljøarbejdet, hvis projektet er relevant og nødvendig, men uden for indsatsområderne.
- Samlet set en mere effektiv og kvalitativ udnyttelse af udgifter til konsulenter, idet der i højere grad kan indgås samlede aftaler. En ressourcebesparende ansøgningsproces i enhederne, idet kontakt til konsulenter, forhandlinger om vilkår m.m. i højere grad håndteres samlet.

Skematiske ser forslaget således ud:



Drøftelse i Personalepolitisk underudvalg den 1. marts 2015

Personalepolitisk underudvalg tilsluttede sig den foreslåede ændring i procedure for ansøgning af arbejdsmiljøpulje med den bemærkning, at rammen for at ansøge puljen til såkaldte ”nødvendige og særligt meningsfulde arbejdsmiljøprojekter”, der ikke ligger inden for indsatsområderne skal præciseres, så muligheden alene benyttes i helt særlige tilfælde. (Præcisering er indarbejdet i denne sagsfremstilling samt i vedlagte vejledning til ansøgning af arbejdsmiljøpuljen 2017).

Den ændrede procedure for ansøgning af arbejdsmiljøpuljen vil kunne træde i kraft for arbejdsmiljøpuljen 2017.

Vejledning til ansøgning af arbejdsmiljøpuljen 2017 er vedlagt.

Indstilling

At MED-Hovedudvalget vedtager ændret procedure for ansøgning af arbejdsmiljøpuljen.

At MED-Hovedudvalget godkender vejledning til ansøgning af arbejdsmiljøpuljen 2017.

Bilag til punkt nr. 8:

- Vejledning til ansøgning af arbejdsmiljøpuljen 2017

9. Tilbud om ekspertrådgivning og inspiration til et bedre psykisk arbejdsmiljø

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2931232

Resume

Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet blev ved overenskomstforhandlingerne 2015 enige om at sætte yderligere fokus på et godt psykisk arbejdsmiljø. Fra april 2016 igangsætter parterne derfor et tilbud om ekspertrådgivning og inspiration til de regionale arbejdspladser.

MED-Hovedudvalget skal vælge hvilken model, der skal lægge til grund for enhederne rekvirering af tilbud om ekspertrådgivning og inspiration.

Sagsfremstilling

Formålet med ekspertrådgivningen er at tilbyde arbejdspladserne rådgivning om eller inspiration til, hvordan det psykiske arbejdsmiljø kan styrkes i tæt relation til løsningen af kerneopgaven primært inden for temaerne:

- Organisatoriske forandringer
- Faglige forandringer samt
- Vold og trusler

Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet har indgået aftale med fire udbydere, som kan tilbyde ekspertrådgivning eller inspiration til et bedre psykisk arbejdsmiljø.

Af vedlagte bilag fremgår nærmere om rammerne for rekvirering af ekspertrådgivning og inspiration, og hvad de fire udbydere hver især kan bidrage med.

MED-Hovedudvalget skal vælge, hvilken af de to følgende modeller, regionen vil gøre brug af:

1. I regionen sættes fokus på eksempelvis et eller flere af de tre temaer i en fælles overordnet/strategisk indsats. Indsatsen målrettes mod bestemte specialer/områder og/eller bestemte arbejdspladser i regionen
2. De regionale arbejdspladser kan frit rekvirere inspiration eller ekspertrådgivning primært inden for de tre temaområder.

Sekretariatets forslag til valg af model:

Sekretariatet foreslår model 2 – at de regionale arbejdspladser frit kan rekvirere inspiration eller ekspertrådgivning inden for temaområderne.

De tre temaområder matcher Region Sjællands allerede igangsatte indsatser og prioriteringer. Med valg af model 2 vil tilbuddet fra parterne blive betragtet som et supplerende tilbud til Region Sjællands prioriteringer inden for Mening

og Sundhed, Tillid og Samarbejde samt indsatsområderne, der udpeges på baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Valg af model 2 sikrer desuden den mest smidige og hurtige bistand til Region Sjællands arbejdspladser.

Sekretariatet vil efterfølgende MED-Hovedudvalgets valg af model kommunikere tilbuddet, samt orientere de centrale parter om MED-Hovedudvalgets beslutning om valg af model.

Indstilling

At MED-Hovedudvalget vælger model 2 - at de regionale arbejdspladser frit kan rekvirere inspiration eller ekspertrådgivning inden for temaområderne

Bilag til punkt nr. 9:

- Brev fra den centrale parter om tilbud om ekspertrådgivning og inspiration til et bedre psykisk arbejdsmiljø

10. Indkøbspolitik

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2938952

Resume

Region Sjælland har udarbejdet nyt udkast til indkøbspolitik på basis af en evaluering af den eksisterende indkøbspolitik fra 2011. Udkastet forelægges MED-Hovedudvalget til drøftelse inden den politiske behandling i Forretningsudvalget og Regionsrådet.

Sagsfremstilling

Regionens politik på indkøbsområdet har været det politiske fundament på området siden 2011. Det fremgår af politikken, at den skal evalueres, og det er gennemført dels ved en administrativ intern evaluering af indsatsen dels gennem en involvering af en række eksterne interessenter, der giver deres bidrag til vurdering af målene i politikken og forslag og idéer til, hvordan regionen i de kommende år kan arbejde med indsatsen.

Der har været en række forskellige råd og ønsker i evalueringerne, som er søgt afspejlet i en ny politik for området, hvoraf følgende kan fremhæves:

- Skab sammenhæng fra indkøbspolitikken til regionens overordnede visioner og mål.
- Politikken skal favne hele regionens indkøb fra sygehusene til de små institutioner.
- Politikken skal være en klar politik frem for en hybrid med elementer af politik, strategi og handlingsplan
- Dialog skal tænkes ind i samhandlen på en ny måde
- Innovation i indkøb bør spille en større rolle.
- Organiseringen af indkøbsorganisationen er central for at skabe værdi i indkøbene og skal gøre det let at være leverandør og samhandelspart til regionen.

Ovennævnte punkter er søgt indarbejdet i forslaget til indkøbspolitik (se bilag). Koncern Økonomi har således udarbejdet nyt udkast til indkøbspolitik med følgende nøgleord:

Effektiv konkurrenceudsættelse skaber besparelser, og dialog er nøglen til innovation og kvalitet for fremtidens succesfulde indkøb.

Den foreslåede politik vil udstikke retningen for indkøb i Region Sjælland fremover. Der er fokus på

- Dialog.
- Samarbejde.
- Det værdiskabende indkøb.
- Innovation
- Samfundsansvar og bæredygtighed
- God moral og etik

Politik, strategi og handlingsplan

På basis af indkøbspolitikken vil administrationen formulere en strategi, der frem mod 2020 skal udmønte politikken.

Der forventes i forbindelse med de årlige budgetforhandlinger at blive drøftet status på strategien, som vil indeholde Regionernes Fælles Indkøbs strategi målsætninger:

1. Anvendelse af regionernes købekraft for at opnå stordriftsfordele gennem fælles udbud
2. Strategisk konkurrenceudsættelse af tjenesteydelser
3. Integration af indkøbs- og forsyningslogistikken
4. Standardisering af kategori- og leverandørstyringen
5. Styrkelse af digitale processer for ordreafgivelse til betaling
6. Måltrettet kompetenceudvikling på indkøbsområdet

Ud over disse målsætninger vil strategien indeholde mål om

7. Region Sjællands organisering af indkøb, herunder af organisering af kategoristyring- og kontraktstyringsindsatsen.
8. Region Sjællands dialog i forbindelse med indkøb
9. Region Sjællands innovative indkøb

Strategiarbejdet påtænkes udarbejdet i andet og tredje kvartal 2016, idet det dog bemærkes, at initiativerne fra budgetaftalen for 2016 omkring om kategoristyring og kontraktstyring er igangsat.

For så vidt angår den del af indkøbspolitikken, der handler om god moral og etik, vil de øvrige initiativer, som Direktionen har igangsat på basis af bl.a. PwC-rapporten, adressere at indkøbsprocesserne tilrettelægges sådan, at der sikres de fornødne godkendelser og anvisninger.

Indstilling

At MED-Hovedudvalget drøfter udkastet til indkøbspolitikken.

Bilag til punkt nr. 10:

- Udkast til indkøbspolitik

11. Besættelse af chefstillinger ved organisationsændringer

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2934084

Resume

I fortsættelse af drøftelse i MED-Hovedudvalget den 1. februar 2016 angår sagsfremstillingen besættelse af chefstillinger ved organisationsændringer.

Sagsfremstilling

På møde i MED-Hovedudvalget den 1. februar 2016 blev der drøftet justering i ansættelsespolitikken, når chefstillinger skal besættes ved valg mellem allerede ansatte ledere.

På mødet var det ikke muligt at nå til enighed om ændret formulering, og det blev aftalt at drøfte sagen igen i Personalepolitisk underudvalg med inddragelse af Region Sjællands personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger.

Udklip fra referat fra møde i Personalepolitisk underudvalg:

"I fortsættelse af drøftelserne i MED-Hovedudvalget den 1. februar 2016 anførte ledelsen, at besættelse af stillinger ved organisationsændringer ikke er omfattet af ansættelsespolitikken og derfor ikke forudsætter nedsættelse af samtaleudvalg.

I forbindelse med organisationsændringer anvendes Region Sjællands Personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger. Af denne fremgår Koncern HR's vejledninger til lederne om saglige kriterier for vurdering af, om ansatte ved organisationsændringer skal være en del af organisationen fremadrettet. Dette gælder chefer og øvrige ansatte.

Medarbejdersiden ønsker at bidrage ved drøftelse af de kvalifikationer og kompetencer, der skal anvendes fremadrettet.

For så vidt angår chefstillinger kan det overvejes, om der skal tilføjes kriterier i omtalte vejledning fra Koncern HR, så de i højere grad også rummer forventninger til chefer. Det kunne eksempelvis være kriterier i forhold til ledelseskompetencer, kompetencer til at skabe en ny kultur efter strukturændringer o.a.

En anden vej kunne være, at indarbejde i Region Sjællands personalepolitiske principper for forandringsprocesser og organisationstilpasninger, at der på relevant niveau i MED sker en drøftelse af, hvilke kriterier der er vigtige for valg af medarbejdere og leder(e) i ny sammenlagt enhed. Denne drøftelse sker forud for ledelsens vurdering af ansatte i enheden.

Det blev aftalt, at sekretariatet indarbejder forslaget om drøftelse af kriterier i MED i sagsfremstilling til det kommende møde i MED-Hovedudvalget."

På baggrund af drøftelsen i Personalepolitisk underudvalg foreslår sekretariatet følgende formulering indarbejdet Region Sjællands Personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger:

"De ansattes synspunkter om, hvilke kvalifikationer og kompetencer, der bør ligge til grund for ledelsens valg af medarbejdere og leder(e) til enheden, drøftes i relevante MED-udvalg, inden ledelsen træffer beslutning om, hvilke ansatte der skal indgå i enheden."

Justeringen fremgår også af vedlagte bilag.

Indstilling

At MED-Hovedudvalget drøfter og vedtager den foreslåede justering i Region Sjællands personalepolitiske principper for forandringsprocesser og organisationstilpasninger

Bilag til punkt nr. 11:

- Justeret version af Personalepolitiske principper for forandringsprocesser og organisationstilpasninger

12. Invitation til iværksættelse af forsøg på MED-området

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2923081

Resume

På baggrund af invitation fra den centrale parter drøfter MED-Hovedudvalget eventuelle ønsker til iværksættelse af forsøg på MED-området.

Det foreslås desuden i sagsfremstillingen, at MED-Hovedudvalget beslutter, at der skal ske henvendelse til alle Område-MED med henblik på at få evt. tilbagemelding om lokale ønsker om iværksættelse af forsøg på MED-området.

Sagsfremstilling

Ved OK-15 aftalte Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet at sætte fokus på samarbejdet i regionerne. Det gør de blandt andet ved at give MED-udvalgene mulighed for at iværksætte forsøg på MED-området. Formålet med forsøgene er at udvikle og afprøve nye metoder og fremgangsmåder til samarbejde i MED-systemet til gavn for de regionale arbejdspladser.

Forsøgene kan iværksættes af hele eller dele af MED-organisationen, herunder af et enkelt MED-udvalg. Desuden kan forsøgene iværksættes inden for de aftalte rammer i MED-rammeaftalen og den lokale MED-aftale, og kan endvidere efter dispensation fra de centrale parter iværksættes uden for de aftalte regler.

Forsøgene skal være afsluttet primo 2017.

Nærmere beskrivelse af rammen for iværksættelse af eventuelle forsøg på MED-området fremgår af vedlagte invitation fra de centrale parter.

Koncern HR foreslår, at der sker henvendelse til alle Område-MED med henblik på evt. tilbagemelding om lokale ønsker om iværksættelse af forsøg. Frist for tilbagemelding til sekretariatet med ønske om eventuel iværksættelse af forsøg er den 1. juni 2016 med henblik på drøftelse i MED-Hovedudvalget på mødet den 20. juni 2016.

Indstilling

At MED-Hovedudvalget drøfter eventuelle ønsker til iværksættelse af forsøg på MED-området

At MED-Hovedudvalget beslutter at der skal ske henvendelse til alle Område-MED med henblik på at få evt. tilbagemelding om lokale ønsker om iværksættelse af forsøg på MED-området.

Bilag til punkt nr. 12:

- Invitation fra de centrale parter til iværksættelse af forsøg på MED-Området

13. Orientering om underudvalgenes arbejde

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2923036

Resume

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

Sagsfremstilling

Personalepolitisk underudvalg holdt møde den 1. marts 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. 13:

- Referat fra møde i Personalepolitisk underudvalg den 1. marts 2016

14. Gensidig orientering

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2923061

Centrale parters besøg i Region Sjælland den 9. juni

Ved OK-15 aftalte Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet et projekt om samarbejde i regionerne. Der er tale om et "nysgerrighedsprojekt", hvor de centrale parter i samarbejde med regionerne får fælles viden om rammerne, praksis og tanker om fremtiden i forhold sammenhænge, hvor ledere og medarbejdere samarbejder. Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet vil i den forbindelse besøge alle fem regioner, og der er aftalt besøg hos Region Sjælland den 9. juni 2016.

Af vedlagte bilag fremgår nærmere om rammen for besøget.

Temadag om "information og drøftelser" og økonomi-og budgetforståelse den 26. september 2016

Det er aftalt, at der skal afholdes en temadag om MED-aftalens centrale begreber "information og drøftelse" samt økonomi- og budgetforståelse i en MED-sammenhæng.

Rammen for deltagerkredsen er ordinære medlemmer af MED-Hovedudvalget og Område-MED-udvalgene på de 5 sygehuse.

Temadagen planlægges afholdt den 26. september 2016.

Orientering om møde mellem Formandskaberne i Region Hovedstaden og Region Sjællands MED-Hovedudvalg om Sundhedsplatformen.

Formandskaberne i Region Hovedstadens og Region Sjællands MED-Hovedudvalg og programdirektør for Sundhedsplatformen mødtes den 23. februar 2016 for at drøfte status på arbejdet i Sundhedsplatformen.

Referat for mødet er vedlagt i bilag.

Arbejds miljøredegørelse 2013-2014

Koncern HR har på baggrund af arbejds miljødrøftelserne udarbejdet arbejds miljøredegørelse for 2013/2014 om arbejds miljøarbejdet i Region Sjælland.

Publikationen formidles på sædvanlig vis til Regionsrådet. I kan læse publikationen [her](#).

Bilag til punkt nr. 14:

- Brev fra de centrale parter om besøg i Region Sjælland
- Referat fra møde i formandskaberne for Sundhedsplatformen den 23. februar 2016

15. Eventuelt

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2923066
