

Referat

Møde i Personalepolitisk underudvalg
Tirsdag den 1. marts 2016 kl. 13:30
Mødelokale 20 i Regionshuset

Deltagere:

Ledelsesrepræsentanter:

Marianne Evers

Arne Cyron- **afbud**

Michael Nørgaard

Kim Leck Fischer

Medarbejderrepræsentanter:

Jenny Irene Heinrichs

Gunhild Krogager Carlsson

Roman Karol Koscianski

Medarbejderrepræsentant, selvejende institutioner:

Lykke Nielsen- **afbud**

Arbejdsmiljørepræsentanter:

Hanne Kirsten Bach

Anette Sztuk

Margit Siig Mortensen

Arbejdsmiljørepræsentant, selvejende institutioner:

Mie Demant- **afbud**

Sekretariat:

Karin Winther

Indholdsfortegnelse åbent møde

1. Godkendelse af dagsorden	3
2. Godkendelse af referat fra møde i Personalepolitisk underudvalg den 5. januar 2016	4
3. Ændret procedure for ansøgning af arbejdsmiljøpuljen	5
4. Modeller for målinger i Region Sjælland	9
5. Retningslinje for registrering og anmeldelse af arbejdsskader	11
6. Besættelse af chefstillinger ved organisationsændringer	13
7. Nedsættelse af nye MED-udvalg i forbindelse med sammenlægning af afdelinger	15
8. Gensidig orientering	17
9. Eventuelt	18

1. Godkendelse af dagsorden

Personalepolitisk underudvalg
2522970

Brevid:

Dagsordenen blev godkendt.

Arne Cyron, Lykke Nielsen og Mie Demant deltog ikke i Personalepolitisk underudvalgs behandling af sagen.

2. Godkendelse af referat fra møde i Personalepolitisk underudvalg den 5. januar 2016

Personalepolitisk underudvalg
2522971

Brevid:

Referatet blev godkendt.

Arne Cyron, Lykke Nielsen og Mie Demant deltog ikke i Personalepolitisk underudvalgs behandling af sagen.

Bilag til punkt nr. 2:

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

3. Ændret procedure for ansøgning af arbejdsmiljøpuljen

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 2916704

Resume

MED-Hovedudvalget drøfter på mødet i Personalepolitisk underudvalg et forslag til ændret procedure for ansøgning af arbejdsmiljøpuljen.

Formålet med forslaget 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

Regionrådet 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

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

Koncern HR vurderer derudover, 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)

Endeligt foreslår Koncern HR, 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 decembermødet 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.

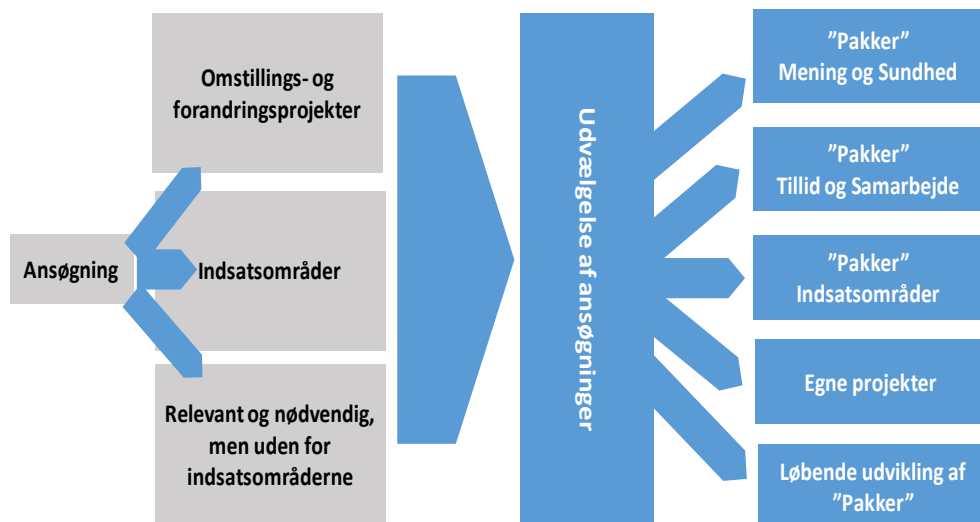
For at sikre at der gennem hele året er mulighed for at søge midler til omstillings- og forandringsprojekter, kan MED-Hovedudvalget ved udpegning af indsatsområder sørge for, at reservere midler til at styrke og fastholde arbejdsmiljøet i forbindelse med omstillings- og forandringsprocesser. Også på 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:



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

Indstilling

At Personalepolitisk underudvalg drøfter om forslag til ændring i procedure af ansøgning af arbejdsmiljøpuljen kan indstilles til beslutning i MED-Hovedudvalget.

Behandling i Personalepolitisk underudvalg

Ledelsen indledte drøftelsen med at præsentere modellen for ansøgning af arbejdsmiljøpuljen, der fremgår af sagsfremstillingen.

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.

Medarbejdersiden anførte, at nogle enheder ser en økonomisk begrænsning i forhold til at ansøge arbejdsmiljøpuljen, idet puljen ikke dækker frikøb af medarbejdere, dækker forplejning mv. I forlængelse heraf blev der dog også peget på, at nogle enheder har fundet løsninger med andre enheder, der gør det muligt at gennemføre arbejdsmiljøprojekterne med alles deltagelse.

Arne Cyron, Lykke Nielsen og Mie Demant deltog ikke i Personalepolitisk underudvalgs behandling af sagen

4. Modeller for målinger i Region Sjælland

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 2916700

Resume

På baggrund af temadrøftelse i MED-Hovedudvalget på mødet den 1. februar 2016 drøfter Personalepolitisk underudvalg 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 på mødet 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 4 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
3. Tidsfleksibilitet i regionens målinger
4. Tids- og indholdsflexibilitet i regionens målinger

Modellerne er beskrevet i vedlagte bilag.

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

Indstilling

At Personalepolitisk underudvalg drøfter forslag til modeller for gennemførelse af Region Sjællands målinger på personaleområdet.

Behandling i Personalepolitisk underudvalg

Indledningsvis præsenterede Koncern HR de fire forslag til modeller for gennemførelse af Region Sjællands målinger på personaleområdet. Det blev i den forbindelse understreget, at de forskellige løsninger har en række

begrænsninger og konsekvenser i forhold til teknik, form, indhold og muligheden for benchmarking.

Personalepolitisk underudvalg understregede, at benchmarking inden for Region Sjælland og med de øvrige regioner er et vigtigt kriterium for valg af model.

Det blev aftalt, at de fire modeller kan fremlægges for MED-Hovedudvalget tilføjet en beskrivelse af Region Midtjyllands model for gennemførelse af målinger.

Arne Cyron, Lykke Nielsen og Mie Demant deltog ikke i Personalepolitisk underudvalgs behandling af sagen.

Bilag til punkt nr. 4:

- Beskrivelse af modeller for målinger i Region Sjælland

5. Retningslinje for registrering og anmeldelse af arbejdsskader

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 2916699

Resume

Region Sjællands enheder implementerer fra foråret 2016 en ny praksis for registrering og anmeldelse af arbejdsskader. Fremover vil alle enheder anmelde arbejdsskader elektronisk, under det fælles HR-system - Den Administrative Portal.

Som følge af den ændrede praksis for registrering og anmeldelse af arbejdsskader, har der vist sig behov for at foretage ændringer i den hidtil gældende retningslinje: ”Retningslinjer i forbindelse med arbejdsskader Region Sjælland”.

Sagsfremstilling

Proceduren for at anmelde en arbejdsskade har indtil nu foregået på papirblanketter. Fremover vil skadelidte/arbejdsmiljøgruppen i samarbejde skulle indberette arbejdsulykker elektronisk i ny løsning i Den Administrative Portal.

Arbejdsskader er et begreb, der ofte anvendes som en fællesbetegnelse for både ulykker og erhvervssygdomme (f.eks. nedslidning over tid). Region Sjælland har som arbejdsgiver pligt til at anmelde alle arbejdsulykker til arbejdsskadestyrelsen, mens erhvervssygdomme/de løbende skader skal anmeldes som erhvervssygdom af skadelidte via egen læge.

En væsentlig ændring i udkast til ny retningslinje er, at man i den nye version kalder arbejdsskader for arbejdsulykker, med henblik på at skærpe opmærksomheden på, hvad der er arbejdsulykker, og hvad der er erhvervssygdomme, dvs. hvad der er anmeldelsespligt overfor, og hvad der skal anmeldes via egen læge.

Der er i udkast til ny retningslinje for håndtering af arbejdsulykker ikke ændret i den grundlæggende holdning til, hvorledes retningslinjen skal efterleves eller i holdningen til den forpligtelse, Region Sjælland som arbejdsgiver skal efterleve. Ændringerne, der foreslås, er dermed også udelukkende af redaktionel art.

Samtidig er retningslinjen blevet skrevet igennem med henblik på at forenkle sproget og dermed minimere risiko for fejltolkninger og misforståelser.

I takt med at enhederne overgår til at anvende den elektroniske løsning under Den Administrative Portal, vil den nye retningslinje erstatte den nuværende retningslinje.

Retningslinjen er ikke grafisk behandlet. Det vil det ske, når endelig version foreligger.

Gældende retningslinje og udkast til ny retningslinje er vedlagt i bilag.

Indstilling

At Personalepolitisk underudvalg drøfter udkast til Retningslinje og anmeldelse af arbejdsskader i Region Sjælland

Behandling i Personalepolitisk underudvalg

Det blev aftalt, at udkast til Retningslinje for anmeldelse og registrering af arbejdsskader i Region Sjælland kan fremlægges for MED-Hovedudvalget uden forudgående drøftelse i Personalepolitisk underudvalg.

Arne Cyron, Lykke Nielsen og Mie Demant deltog ikke i Personalepolitisk underudvalgs behandling af sagen.

Bilag til punkt nr. 5:

- Udkast til Retningslinje for registrering og anmeldelse af arbejdsskader
- Gældende retningslinjer i forbindelse med arbejdsskader Region Sjælland

6. Besættelse af chefstillinger ved organisationsændringer

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 2910017

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.

Som bilag til sagsfremstillingen vedlægges derfor:

- Ansættelsespolitikken
- Personalepolitiske principper for forandringsprocesser og organisationstilpasninger

Jf. Personalepolitiske principper for forandringsprocesser og organisationstilpasninger vil det jfr. Koncern HR's vejledninger til ledelserne i Region Sjælland være relevant at inddrage de personlige kvalifikationer ved vurdering af, hvem der blandt flere ledere skal fortsætte som leder alternativt omplaceres eller afskediges.

Indstilling

At Personalepolitisk underudvalg drøfter besættelse af chefstillinger ved organisationsændringer.

At Personalepolitisk underudvalg drøfter eventuelle justeringer i ansættelsespolitikken henholdsvis Personalepolitiske principper for forandringsprocesser og organisationstilpasninger.

Behandling 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 ledelserne 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 ledelseskompeterer, 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 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.

Arne Cyron, Lykke Nielsen og Mie Demant deltog ikke i Personalepolitisk underudvalgs behandling af sagen.

Bilag til punkt nr. 6:

- Region Sjællands politik for ansættelse af personale
- Personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger

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

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 2914078

Resume

På opfordring fra medarbejdersiden drøfter Personalepolitisk udvalg 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 sammenlægning af enheder vurderes det i regi af Afdelings-MED, om det er hensigtsmæssigt at etablere ét midlertidigt MED-udvalg i forbindelse med forandringen. Etablering af det midlertidige MED-udvalg kan ske umiddelbart ved aftale i de berørte Afdelings-MED, og kræver således ikke godkendelse af MED-Hovedudvalget.

Varige løsninger for et MED-udvalg kan være:

- Fortsætte med MED-udvalget fra tidligere organisation,
- Fortsætte med evt. midlertidigt MED-udvalg,
- Supplere/justere MED-udvalget fra tidligere organisation eller
- Etablere et helt nyt MED-udvalg i forbindelse med sammenlægningen.

Nedlæggelse af MED-udvalg og oprettelse af nye (permanente) 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/formandskaberne aftaler, hvordan MED-arbejdet bedst muligt tilrettelægges i den resterende del af valgperioden.

Indstilling

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

Behandling i Personalepolitisk underudvalg

Personalepolitisk underudvalg tilsluttede sig sekretariatets fortolkning af, hvordan sammenlægninger håndteres med følgende bemærkninger:

- Det bør fremgå, at antallet af medlemmer i MED-udvalgene kan udvides i forhold til den aftalte nøgle i MED-aftalen, hvis der er enighed herom (jfr. MED-aftalen).
- Et midlertidigt MED-udvalg drøfter arbejds- personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold vedrørende sammenlægningen/fusionen mens det gamle MED-udvalg drøfter arbejds- personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der kan henføres til gældende organisering (APV, sygefravær mv).

Medarbejdersiden anførte, at mange enheder ikke har etableret et midlertidigt MED-udvalg i forbindelse med de igangværende sammenlægninger/fusioner. Derfor blev det aftalt, at der - med udgangspunkt i sekretariatets fortolkning af, hvordan sammenlægninger håndteres - udarbejdes kommunikation til alle Område-MED om, hvordan der nedsættes nye MED-udvalg i forbindelse med sammenlægning af afdelinger.

Kommunikationen til Område-MED godkendes af næstformanden inden den bliver sendt til Område-MED.

Arne Cyron, Lykke Nielsen og Mie Demant deltog ikke i Personalepolitisk underudvalgs behandling af sagen.

8. Gensidig orientering

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 2900349

- Besøg af de centrale parter vedr. MED-arbejdet
- Status på initiativer vedr. lokal løndannelse

Personalepolitisk underudvalgs gensidige orientering

Vedrørende besøg af de centrale parter vedr. MED-arbejdet

Der planlægges møde i Region Sjælland med de centrale parter vedr. MED-arbejdet den 9. juni 2016.

Idet der er begrænsninger for antallet af deltagere i mødet blev det aftalt, at danne en lille arrangementskomite, der koordinerer deltagerkredsen.

Jenny Heinrichs, Gunhild Carlsson og Roman Koscianski meldte sig til denne opgave.

Sekretariatet indkalder til møde i arrangementskomiteen, når rammen for mødet er aftalt med facilitator Søren Viemose.

Vedrørende status på initiativer vedr. lokal løndannelse

Status for initiativerne vedr. lokal løndannelse er:

- Løpolitikken er drøftet i Personalepolitisk underudvalg og afventer arbejdet med de øvrige temaer inden den endelig bliver forelagt for MED-Hovedudvalget.
- Opgaven med at indgå procedureaftaler med de enkelte faglige organisationer igangsættes snarest.
- Udvikling af forhandlingsstatistik og forhandlingsværktøj er i gang Projektgruppen henter pt. inspiration til dette arbejde, bl.a. fra de øvrige regioner.
- Lokal/fælles uddannelse i lønforhandlinger: Opgaven vurderes/igangsættes når ovenstående opgaver er gennemført.

Arne Cyron, Lykke Nielsen og Mie Demant deltog ikke i Personalepolitisk underudvalgs behandling af sagen.

9. Eventuelt

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 2900346

Intet under eventuelt

Arne Cyron, Lykke Nielsen og Mie Demant deltog ikke i Personalepolitisk underudvalgs behandling af sagen.