

Referat

Møde i MED-Hovedudvalget
Tirsdag den 16. august 2016 kl. 13:00
Mødelokale 8/9 i Regionshuset

Deltagere:

Ledelsesrepræsentanter:

Formand, Per Bennetsen
Lars Onsberg Henriksen- **afbud**
Henrik Dalsgaard Villadsen
Michael Werchmeister
Michael Nørgaard
Marianne Evers
Tue David Bak- **afbud**

Ledelsesrepræsentant - selvejende institutioner:
Jens-Otto Skovgaard Jeppesen

FTF:

Næstformand Jenny Irene Heinrichs
Lisbet Jensen
Margrethe Essendrop Boel Stendys
Ninna Friis- **afbud**
Helle Dirksen

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	<u>3</u>
2. Godkendelse af referat fra mødet den 22. juni 2016	<u>4</u>
3. Budgetforslag 2017	<u>5</u>
4. Orientering om værdibaseret styring	<u>10</u>
5. Lister over til- og afgang af personale	<u>12</u>
6. Fortolkning af MED-aftalen i spørgsmål om udpegning/valg til MED	<u>15</u>
7. Medarbejderrepræsentant til dommerpanel for medarbejdernes sundhedspris	<u>16</u>
8. Gensidig orientering	<u>18</u>
9. Eventuelt	<u>21</u>

1. Godkendelse af dagsorden

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2993633

Behandling i MED-Hovedudvalg

Medarbejdersiden efterspurgte en status på Sundhedsplatformen.

Ledelsen har planlagt at give en status under ”gensidig orientering” på dagens møde. Det blev aftalt, at status på Sundhedsplatformen bliver et fast punkt på MED-Hovedudvalgets dagsorden på møder videre frem.

Der blev desuden ønsket en orientering om forløbet for lønforhandling i Regionshuset i 2015. Orientering sker under ”gensidig orientering”.

Ninna Friis, Lars Onsberg Henriksen og Tue David Bak deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

2. Godkendelse af referat fra mødet den 22. juni 2016

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2993636

Jes Hansen har oplyst sekretariatet om, at han ønsker følgende ændring i referatets punkt 7:

Nuværende formulering:

Jes Hansen ønskede følgende særstandpunkt ført til referat: Der er bekymring for, om organiseringen af serviceassistenter i både de kliniske afdelinger og Koncernservice vil komme til at fungere i praksis. Det er FOA's anbefaling, at Region Sjælland lægger sig fast på Køgemodellen (fase 1 i serviceassistentprojektet, hvor serviceassistenterne alene har ansættelse i Koncernservice) i det videre arbejde”.

Ønsket formulering:

Jes Hansen ønskede følgende særstandpunkt ført til referat: Der er bekymring for, om organiseringen af serviceassistenter i både de kliniske afdelinger og Koncernservice vil komme til at fungere i praksis. Det er FOA's anbefaling, at Region Sjælland lægger sig fast på Køgemodellen i det videre arbejde”.

Behandling i MED-Hovedudvalget

Jes Hansens ønske om ændret formulering i referatet blev godkendt.

Der blev peget på, at det under drøftelsen af evalueringen af serviceassistentkonceptet var blevet nævnt, at det ikke alene handler om fokus på parathed indenfor koncernheden, når serviceassistentkonceptet skal implementeres. Det er også vigtigt at have fokus på, at udbygge samarbejdet mellem koncernhederne, når konceptet skal indføres.

Herefter blev referatet godkendt.

Ninna Friis, Lars Onsberg Henriksen og Tue David Bak deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Bilag til punkt nr. 2:

- Referat fra møde i MED-Hovedudvalget den 22. juni 2016

3. Budgetforslag 2017

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2993647

Resume

MED-Hovedudvalget drøfter på mødet budgetforslagets konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforholdene i Region Sjælland.

Sagsfremstilling

Forslag til budget 2017 er behandlet i Forretningsudvalgets møde den 15. august 2016. Regionsrådet førstebehandler budgetforslag 2017 den 23. august 2016 og afholder efterfølgende et budgetseminar den 24. august 2016. Fristen for ændringsforslag til budget 2017 er den 7. september 2016, og Regionsrådet forudsættes at vedtage det endelige budget 2017 den 29. september 2016.

Der vil på medarbejdersidens formøde den 16. august 2016 blive givet en gennemgang af budgetforslag 2017 ved Koncern Økonomi.

På mødet i MED-Hovedudvalget drøftes budgetforslagets konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforholdene i Region Sjælland.

Som bilag til sagsfremstillingen indgår

- Sagsfremstilling til Forretningsudvalget til mødet den 15. august 2016
- Budgetforslag 2017 – sammenfatning (kapitel 1)
- Budgetforslag 2017 – kapitel 2- 9

Indstilling

At MED-Hovedudvalget drøfter budgetforslag 2017

Behandling i MED-Hovedudvalget

Indledningsvist blev der foreslået tre temaer, som det ville være særligt relevant at tage udgangspunkt i i drøftelsen af budgetforslaget:

1. Den nye styringsmodel for sygehusene – værdibaseret styring
2. De rigtige kompetencer – nu og i fremtiden.
3. Implementering af Sundhedsplatformen

Ad 1. Den nye styringsmodel for sygehusene – værdibaseret styring

Ledelsen orienterede om tankegangen bag den nye styringsmodel for sygehusene. Det primære mål med den nye styringsmodel er, at sygehusene fremadrettet har et rammebudget til opfyldelse af udrednings- og behandlingsretten uden anvendelse af privathospitaler. Der vil fortsat være

service- og kvalitetsmål, der skal opfyldes, men den detaljerede aktivitetsstyring på det enkelte sygehus ophører.

Målsætningen er at overholde udrednings- og behandlingsretten, dvs. undgå forbrug til behandling på privathospitaler. Dette understøttes af visiterende enheder, der henviser patienterne inden for den kapacitet der samlet set er til rådighed på de somatiske sygehuse. Der er dog afsat en pulje til forbrug på privathospitaler på 10 mio. kr. og en pulje til værdi for borgerne på 65 mio. kr., der er tilkoblet overholdelse af udrednings – og behandlingsretten, som sygehusene kollektivt kan trække på. Værdibaseret styring kalder på et mere forpligtende samarbejde regionens sygehuse i mellem, idet et større træk på privathospitaler end forudsat vil medføre en forholdsmæssig reduktion af budgettet på alle de somatiske sygehuse. Der vil fra 2017 være et kollektivt ansvar for overholdelse af udrednings- og behandlingsretten.

(Se mere om den nye styringsmodel for sygehusene under punkt 4 i referatet).

Spørgsmål og kommentarer fra medarbejdersiden:

- Der blev peget på, at udrednings- og behandlingsgarantien allerede i dag udfordrer mange steder, og at implementeringen af Sundhedsplatformen vil udfordre effektiviteten yderligere på grund af den store uddannelsesindsats, der forudsættes inden ibrugtagningen af Sundhedsplatformen.
- Der blev spurgt til graden af tillidsbaseret ansvar i hver enkelt afdeling, og om den nye styringsmodel betyder, at en leder selv kan tage beslutningen om at ansætte flere medarbejdere.

Ledelsen svarede, at sygehusene med den nye styringsmodel får en samlet ramme – til personale, drift mv, som sygehuse kan disponere indenfor. Det er op til sygehusledelserne at beslutte i hvilket omfang, de vil delegerer kompetencen til at disponere budgettet.

Værdibaseret styring vurderes desuden at medføre større frihed til medarbejderne, i form af muligheden for at påvirke metoder og planlægning. Værdibaseret styring forudsætter, at der tænkes innovativt og findes nye løsninger, der samlet set vil øge effektiviteten og forbedre patientbehandlingen.

- Der blev spurgt til, om ledelsen vurderer, at sygehusene uden videre kan overtage de opgaver, der tidligere er varetaget af privathospitalerne med de rekrutteringsudfordringer, der er i dag.

Der blev svaret, at der allerede i dag er et behandlingsunderskud på grund af den faglige udvikling. De nyetablerede henvisningsenheder, der samordner produktionen, har en vigtig opgave med at sikre, at Region Sjælland kan få udnyttet sin fulde kapacitet. Det er således ikke forventningen, at der skal varetages opgaver på privathospitalerne.

- Der blev spurgt til, om andre regioner har indført en lignende styringsmodel.

Ledelsen svarede, at Region Midtjylland også er i gang med at indføre en tilsvarende styringsmodel, og at Region Hovedstaden gennemfører forsøg på Bornholm.

- Det blev nævnt, at vilkårene på arbejdspladsen, herunder lønnen medvirker til at gøre Region Sjælland til en attraktiv arbejdsplads. Med henvisning til indsatsen vedr. lokal løndannelse, der var en del af OK15, blev der spurgt til muligheden for at afsætte nogle fælles midler til lokal løndannelse i budgettet.

Ledelsen svarende, at midler til lokal løndannelse, som hidtil findes inden for de enkelte koncernenheders budgetter. Dette følger af Region Sjællands budgetmodel, hvor kompetencen til at forhandle løn følger ansvaret for budgettet på den enkelte koncernenhed.

Ad 2. De rigtige kompetencer – nu og i fremtiden

Ledelsen orienterede om, at Region Sjællands udfordringer med at rekruttere på flere fagområder kræver en samlet strategisk indsats. I budgetforslaget er afsat midler til imødegåelse af de særlige rekrutteringsudfordringer i det sydlige område.

Spørgsmål og kommentarer fra medarbejdersiden:

- Medarbejdersiden var enige i, at der er store rekrutteringsudfordringer på Nykøbing F. Sygehus. Samtidig blev det nævnt, at andre sygehuse også har rekrutteringsudfordringer, og at hele sundhedsområdet – såvel dets personalegrupper som geografier - skal tænkes ind i løsningerne. Der bør ikke kun være fokus på at rekruttere læger.
- Der blev anført, at udvikling af medarbejdernes kompetencer bliver udfordret af, at så mange skal uddannes til Sundhedsplatformen i 2017. Øvrig uddannelsesaktivitet bør også have fokus, så medarbejdernes kompetenceniveau kan opretholdes i tilfredsstillende omfang.
- Medarbejdersiden foreslog, at der bliver etableret en fælles enhed i regionen, der har til opgave at fokusere på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.
- Det blev nævnt, at medarbejdersiden gerne vil inddrages i, hvordan rekrutteringsudfordringerne i regionen kan imødegås, og om hvordan man sammen kan skabe fokus på regionen som en god arbejdsplads.

Ad 3. Implementering af Sundhedsplatformen

Spørgsmål og kommentarer fra medarbejdersiden:

- Der blev udtrykt bekymring over, at ca. 12.500 medarbejdere skal uddannes til Sundhedsplatformen uden at der regnes med en aktivitetsnedsættelse.

Ledelsen oplyste, at det netop er denne store indsats, der er baggrunden for at budgetforslaget ikke indeholder andre omfattende initiativer.

- Medarbejdersiden spurgte til, om investeringen i Sundhedsplatformen fortsat forventes at have en tilbagebetalingstid på 11 - 13 år. Der vil jo skulle ske løbende uddannelse samt videreudvikling og vedligeholdelse af systemet, som ressourcemæssigt også vil koste.

Ledelsen svarede, at Sundhedsplatformens businesscase løbende bliver justeret. Den præcise tidshorizont for tilbagebetaling er ikke afgørende, men det er nødvendigt, at den store investering samlet set giver Region Sjælland en gevinst.

Det nye kostkoncept.

Forslag til nyt kostkoncept blev drøftet.

Medarbejdersiden anførte, at tankegangen bag konceptet er god, men konceptet vurderes at ville udfordre nuværende løsning på sygehusene.

Ledelsen svarede, at konceptet har været i pilotafprøvning og vurderes at kunne håndteres.

Medarbejdersiden udtrykte forundring over, at medarbejdersiden ikke havde været inddraget i udviklingen af konceptet.

Ledelsen svarede, at der naturligvis sker medarbejderinvolvering i relevante MED-udvalg, hvis Regionsrådet har truffet beslutning om konceptets indførelse.

Desuden vil der, jf. Region Sjællands byggedirektiv, ske involvering, hvis de to køkkener i Holbæk og Slagelse skal renoveres/ombygges.

Regional Udvikling

Medarbejdersiden pegede på, at der foreslås nedskæringer i den offentlige trafik, der blandt andet vil udfordre regionens studerende og de ansatte.

Ledelsen var enig i udfordringen, og forklarede, at der primært er foreslået nedskæringer på strækninger, hvor der findes alternative transportløsninger.

Generelle bemærkninger til budgetforslaget

Afslutningsvis blev der spurgt til robustheden i budgettet, blandt andet med tanke på, at medicinpriserne kan stige, eller der kan ske andet uforudset.

Ledelsen svarede, at budgettet skønnes at være robust. Der er, som nævnt, afsat puljer til at imødegå et evt. forbrug på privathospitaler. Derudover er der som tidligere år reserveret midler i den såkaldte bufferpulje.

Endelig fandt medarbejdersiden ikke, at arbejdsmiljøet samt medarbejdernes trivsel havde fået meget plads i budgetforslaget, set i lyset af, at den nye styringsmodel og Sundhedsplatformens implementering i særdeleshed, vil indebære store forandringer på arbejdspladserne.

Der er aftalt, at følgende opsamling på drøftelsen kan fremsendes til Regionsrådet:

MED-Hovedudvalget ser gerne, at medarbejderperspektivet fremstår tydeligere i budgettet. Udvalget ser med tilfredshed på, at der lægges op til, at medarbejdere og ledelse lokalt får større indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet. Tilgangen i værdibaseret styring og ikke mindst Sundhedsplatformen vil dog medføre store forandringer og udfordre arbejdsmiljøet på regionens sygehuse i implementeringsperioden, og den opmærksomhed savnes i budgetforslaget.

MED-Hovedudvalget kvitterer samtidig for, at der igen i 2017 er afsat 10. mio. kr. i budgetforslaget til arbejdsmiljøarbejdet i Region Sjælland.

MED-Hovedudvalget er enige i, at der er behov for en indsats, der kan imødekomme rekrutteringsudfordringerne i Region Sjælland. MED-Hovedudvalget vil gerne bidrage med viden til, hvordan rekrutteringsudfordringerne kan imødegås, og foreslår, at der samtidig sættes fokus på "den gode arbejdsplads" som et middel til både at tiltrække og fastholde medarbejdere. Et af virkemidlerne til fastholdelse af medarbejdere vil være fokus på lokal løndannelse i koncernenhederne.

Det er MED-Hovedudvalgets vurdering, at de foreslåede nedskæringer i den offentlige trafik vil udfordre regionens studerende og de ansatte.

Ninna Friis, Lars Onsberg Henriksen og Tue David Bak deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Bilag til punkt nr. 3:

- Sagsfremstilling til Forretningsudvalgets 1. behandling af budget 2017 på møde den 15. august 2016
- Budgetforslag 2017 - sammenfatning (kapitel 1)
- Budgetforslag 2017 - Kapitel 2 - 9

4. Orientering om værdibaseret styring

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2996579

Resume

MED-Hovedudvalget orienteres på mødet om indholdet i værdibaseret styring.

Sagsfremstilling

Det er besluttet, at der skal indføres en mere værdibaseret styring, hvor der i højere grad fokuseres på sygehusenes opfyldelse af forhold, der er af direkte værdi for den enkelte patient.

Styringsmodellen omdrejningspunkt er bedre kvalitet og service i form af få og ambitiøse patientrettede mål. Styringsmodellem omhandler generelt både somatik og psykiatri.

På mødet i MED-Hovedudvalget gives en uddybende orientering om værdibaseret styring.

Indstilling

At Ledelsen orienterer om indholdet i værdibaseret styring

Behandling i MED-Hovedudvalget

Ledelsen orienterede om værdibaseret styring med udgangspunkt præsentation, der er vedlagt referatet.

(Bemærk, at den nye styringsmodel for sygehusene også blev drøftet under punkt 3 i referatet).

Supplerende blev det nævnt, at værdibaseret styring vil være under fortsat udvikling. Der er fokus på, at opfølgningen, der ligger bag, ikke må medføre et måleparadigme.

Der vil fortsat blive indgået driftsaftaler og ske ledelsesopfølgning som i dag.

Det vurderes, at værdibaseret styring vil medføre, at kommunikationen på tværs af sygehusene bliver vigtigere, og at der vil komme et kontinuerligt fokus på, at Region Sjælland har ét sygehusvæsen.

Det blev nævnt, at styringsmodellens fokus på service og kvalitet er en kendt præmis for langt de fleste ansatte ved varetagelsen af de daglige arbejdsopgaver.

Ninna Friis, Lars Onsberg Henriksen og Tue David Bak deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Bilag til punkt nr. 4:

- Bilag til referat - præsentation af værdibaseret styring

5. Lister over til- og afgang af personale

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2993824

Resume

På medarbejdersidens opfordring drøftes udveksling af lister over til- og afgang af personale på dagens møde.

Sagsfremstilling

Region Sjællands MED-aftale og MED-rammeaftalen beskriver tillidsrepræsentanternes adgang til oplysninger om medarbejderne.

Det fremgår af MED-aftalens §11, stk. 3 og 4:

Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

Relevante oplysninger skal tilgå tillidsrepræsentanten uopfordret.

At tillidsrepræsentanten skal holdes ”bedst muligt orienteret” indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende institution/arbejdsplads.

Projekter vedrørende digital udveksling af data mellem faglige organisationer og arbejdsgiver

Ved indgåelse af overenskomsten for 2015 blev det aftalt at nedsætte en projektgruppe med deltagelse af Forhandlingsfælleskabet, KL og Danske Regioner med det formål at tilvejebringe et grundlag for sikker digital udveksling af data mellem arbejdsgiver og de faglige organisationer.

Der er udpeget en række indsatsområder i dette projekt – der arbejdes bl.a. med et begreb om unik id, som vil blive den nøgle, der skal anvendes til at identificere den konkrete medarbejder.

Herudover er der nedsat en undergruppe der skal identificerer de områder der skal udveksles data om.

Arbejdet pågår i hele overenskomstperioden.

Parallelt hermed har FOA og Region Sjælland etableret et samarbejde/projekt, hvor konkrete modeller for dataudveksling afprøves.

I projektet indgår følgende områder:

- Udveksling af lønoplysninger
- Ansættelse
- Afsked
- Valg af TR/AMIR
- Akutfondsrefusion

Den aktuelle status i projektet er, at lønoplysninger udveksles løbende og funktioner omkring ansættelse og afsked er etableret i Region Sjælland's løsning, men afventer en klargøring hos FOA. Løsningen vedrørende valg af TR/AMIR er ikke færdig, men der tænkes i en model med en fælles digital blanket. Akutfondsrefusioner er forsat i afklaringsfase.

Overordnet set er det projektideen, at data udveksles direkte mellem Region Sjælland og FOA central, som herefter distribuere relevante data til den lokale afdeling/TR.

I forløbet har der været kontakter og invitationer til andre faglige organisationer og arbejdsgivere, men der er i skrivende stund ikke været aktuel interesse i at deltage i det konkrete projekt. Det skal dog understreges at der er en betydelig bevågenhed og interesse både på organisationsiden og på arbejdsgiversiden.

Projektet mellem FOA og Region Sjælland har således bidraget til det centrale OK projekt både indholdsmæssigt og også fremdriftsmæssigt.

Indstilling

At MED-Hovedudvalget drøfter udveksling af lister over til- og afgang af personale

Behandling i MED-Hovedudvalget

Medarbejdersiden anførte indledningsvist, at Region Sjælland med nuværende praksis lever op til MED-aftalen.

Ønsket om drøftelsen begrundes i, at det har tidligere har været muligt at få lister over medarbejdere, der rejser af sig selv. På nuværende tidspunkt må TR

med jævne mellemrum bede om liste over alle ansatte for at have det fulde overblik over, hvem tillidsrepræsentanten repræsenterer.

Ønsket blev noteret, og der vil komme en tilbagemelding fra ledelsen.

Ninna Friis, Lars Onsberg Henriksen og Tue David Bak deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

6. Fortolkning af MED-aftalen i spørgsmål om udpegning/valg til MED

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2994511

Resume

MED-Hovedudvalget drøfter udkast til vejledning om udskiftning af medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg med henblik på, at vejledningen kan vedtages på mødet.

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden i MED-Hovedudvalget har tilbage i efteråret 2015 ønsket MED-Hovedudvalgets fortolkning af MED-aftalen i spørgsmål om udskiftning af medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg midt i valgperioden.

I samarbejde med næstformand i MED-Hovedudvalget har sekretariatet nu udarbejdet vedhæftede udkast til vejledning om udskiftning af medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg.

Udkast til vejledning fremgår af bilag.

Indstilling

At MED-Hovedvalget vedtager vejledning om udskiftning af medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg

Behandling i MED-Hovedudvalget

Vejledningen blev godkendt.

Ninna Friis, Lars Onsberg Henriksen og Tue David Bak deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Bilag til punkt nr. 6:

- Udkast til vejledning om udskiftning af medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg

7. Medarbejderrepræsentant til dommerpanel for Medarbejdernes Sundhedspris

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3014991

Resume

MED-Hovedudvalget skal udpege en medarbejderrepræsentant til dommerpanel for Medarbejdernes Sundhedspris.

Sagsfremstilling

Region Sjælland uddeler for 5. år i træk Medarbejdernes Sundhedspris. Den bliver givet til en afdeling, et afsnit, et team eller andre i Region Sjælland, der har gjort en særlig indsats i forhold til sundhed.

Medarbejdernes Sundhedspris uddeles sammen med Sundhedsprisen 2016 ved et fælles arrangement i Regionshuset den 30. november 2016.

MED-Hovedudvalget skal udpege en medarbejderrepræsentant til dommerpanelet, som består af:

- Kirsten Devantier, medlem af Regionsrådet
- Nicolai Nicolaisen, medlem af Regionsrådet
- Ellen Thomsen, medlem af Regionsrådet
- Repræsentant fra MED-Hovedudvalget
- Hanne Ahrensboell, kommunikationschef

Mødedatoerne for den udpegede medarbejderrepræsentant vil være:

- 8. november – Kandidatudvælgelse kl. 10 - 13
- 30. november – Prisuddeling – kl. 16.30 – 19

Dommerpanelet finder tre kandidater, og derefter afgør medarbejderne i Region Sjælland ved afstemning på intranettet, hvilken kandidat, der får 1., 2. og 3. prisen. Prisen er samlet på 50.000 kr.

Indstilling

At Medarbejdersiden orienterer om, hvem der indgår i dommerpanel til Medarbejdernes Sundhedspris.

Behandling i MED-Hovedudvalget

Medarbejdersiden orienterede om, at Jesper Svanberg er medarbejderrepræsentant i dommerpanel til medarbejdernes Sundhedspris.

Ninna Friis, Lars Onsberg Henriksen og Tue David Bak deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

8. Gensidig orientering

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2996024

- **Orientering om forretningsudvalgets behandling af evaluering af serviceassistentprojektet**

Forretningsudvalget behandler sagsfremstilling vedr. evaluering af serviceassistentprojektet på møde den 15. august 2016. Sagsfremstillingen til Forretningsudvalget kan ses [her](#).

Der vil på mødet i MED-Hovedudvalget den 16. august 2016 blive givet en orientering om Forretningsudvalgets behandling af sagen.

- **Ansættelse af koncerndirektør**

Forretningsudvalget drøfter proces for rekruttering af koncerndirektør, herunder spørgsmålet om nedsættelse af samtaleudvalg.

Der vil på mødet i MED-Hovedudvalget den 16. august 2016 blive givet en orientering om Forretningsudvalgets behandling af sagen.

MED-Hovedudvalgets gensidige orientering

Vedr. Forretningsudvalgets behandling af evaluering af serviceassistentprojektet.

Ledelsen orienterede om, at det er aftalt, at evalueringen af serviceassistentkonceptet indgår i den politiske behandling af budgettet.

Vedr. ansættelse af koncerndirektør

På møde i Forretningsudvalget den 15. august 2016 blev der aftalt proces for ansættelse af koncerndirektør. Se referat af Forretningsudvalgets behandling [her](#).

Medarbejdersiden oplyste, at Jes Hansen, Roman Koscianski og Jenny Heinrichs indgår i det rådgivende samtaleudvalg.

Ansættelse af Økonomidirektør

Ansættelse af Økonomidirektør må i ny runde i tilsvarende proces og med de samme medarbejderrepræsentanter i samtaleudvalget som tidligere.

Status på Sundhedsplatformen

3 måneder efter påbegyndt implementering på Herlev og Gentofte hospitaler er der, som det også har været fremme i pressen, udfordringer med integrationer til nogle eksterne systemer, herunder FMK, Med.com og Labka.

Udfordringerne med integrationerne udfordrer personalet, der samtidig skal forholde sig til et helt nyt system og ændrede arbejdsgange. Epic arbejder med løsninger.

Det forventes, at der vil komme styr på integrationerne til de kritiske systemer, herunder de tre ovennævnte, før udrulning igangsættes på andre sygehuse.

En væsentlig læring fra implementeringen på Herlev og Gentofte hospitaler er, at kommunikation og uddannelse i Sundhedsplatformen er vigtig for succesfuld implementering.

Forberedelsen af implementeringen i Region Sjælland er så småt i gang med blandt andet parathedsvurderinger.

Beslutningen om dato for ibrugtagning af Sundhedsplatformen i Region Sjælland afventer en afhandling med Epic. Når der er taget endelig beslutning om dato for ibrugtagning af Sundhedsplatformen, vil vilkår for afvikling af ferie op til og i forlængelse af lancering af Sundhedsplatformen kunne drøftes. En indledende drøftelse af vilkår for afvikling af ferie forventes at kunne gennemføres på møde i Personalepolitisk underudvalg den 9. september 2016 med sigte på, at fælles principper kan fremlægges til beslutning i MED-Hovedudvalget den 4. oktober 2016.

Status på Sundhedsplatformen bliver et fast punkt på MED-Hovedudvalgets dagsorden videre frem. Til det kommende møde inviteres formandskabet i Region Hovedstaden til en temadrøftelse om implementering af Sundhedsplatformen.

Intern kontrolenhed

Chef for Region Sjællands interne kontrolenhed er tiltrådt.

I den kommende tid vil direktionen godkende ledelsestilsyn og retningslinjer, der understøtter den fremtidige kontrol, herunder en justeret retningslinje for tjenesterejser.

Fremadrettet skal alle rejser godkendes af nærmeste leder inden tilmelding/bestilling og bestilles via den centrale rejsefunktion. Eksterne rejser (dvs. rejser, som Region Sjælland ikke finansierer) skal desuden godkendes af nærmeste leder for vurdering af, om der er et habilitetsproblem.

Forløbet for lønforhandling i Regionshuset i 2015

Ledelsen orientering om, at sagen er afsluttet med en fælles udtalelse med de faglige organisationer.

Ninna Friis, Lars Onsberg Henriksen og Tue David Bak deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

9. Eventuelt

MED-Hovedudvalget

Brevid: 2996632

Intet under eventuelt

Kommende punkter:

- Regler for fri til besøg hos speciallæge
- Hyrdebrev om offentlige ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordning
- Temadrøftelse om kompetenceudvikling
- Temadrøftelse om implementering af Sundhedsplatformen
- Status på lokal løndannelse i forlængelse af OK15-projektet med parterne.
- Procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-Hovedudvalget (oktober mødet)

Ninna Friis, Lars Onsberg Henriksen og Tue David Bak deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.