

# Referat

Møde i Personalepolitisk underudvalg  
Tirsdag den 22. november 2016 kl. 12:30  
Mødelokale 20 i Regionshuset

## Deltagere:

Ledelsesrepræsentanter:

Marianne Evers

Arne Cyron- **afbud**

Michael Nørgaard- **afbud**

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- **afbud**

Margit Siig Mortensen

Arbejdsmiljørepræsentant, selvejende institutioner:

Mie Demant- **afbud**

Sekretariat:

Karin Winther

## Indholdsfortegnelse åbent møde

1. Godkendelse af dagsorden	<a href="#">3</a>
2. Godkendelse af referat	<a href="#">4</a>
3. Evaluering af MED-aftalen	<a href="#">5</a>
4. Personaleadministrativ vejledning vedrørende tjenestefrihed mv. i Region Sjælland	<a href="#">8</a>
5. Evaluering af arbejdsmiljøkonferencen 2016	<a href="#">11</a>
6. Retningslinje for trivselsmåling	<a href="#">13</a>
7. Kursus i lønforhandlinger og evt. budgetforståelse	<a href="#">15</a>
8. Nye pakker til arbejdsmiljøpuljen	<a href="#">17</a>
9. Gensidig orientering	<a href="#">19</a>
10. Eventuelt	<a href="#">20</a>

## **1. Godkendelse af dagsorden**

---

Personalepolitisk underudvalg  
2522987

---

Brevid:

Dagsordenen blev godkendt.

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

## **2. Godkendelse af referat**

---

Personalepolitisk underudvalg  
2522989

---

Brevid:

Referatet blev godkendt.

Anette Sztuk, Michael Nørgaard, 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 9. juni 2016

### 3. Evaluering af MED-aftalen

---

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 3093466

---

#### Resume

Det fremgår af Region Sjællands MED-aftale, at MED-aftalen skal evalueres hvert andet år. MED-aftalen trådte i kraft den 1. januar 2015.

Med udgangspunkt i overblik over, hvilke fortolkninger af MED-aftalen, der er blevet behandlet i MED-Hovedudvalget de seneste to år, drøfter Personalepolitisk underudvalg tilgangen til en evaluering.

#### Sagsfremstilling

På møde i Personalepolitisk underudvalg den 9. september blev der udvekslet synspunkter om afgrænsning og forventninger til den overordnede ramme for evaluering af Region Sjællands MED-aftale.

For at nuancere en ny drøftelse blev det aftalt, at sekretariatet udarbejder et overblik over, hvilke fortolkninger af MED-aftalen, der er sket i MED-Hovedudvalget.

Overblik over fortolkninger:

Spørgsmål	MED-Hovedudvalgets fortolkning
<b>Oktober 2014: Antal medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg</b>  Hvem træffer beslutning om antallet af medarbejderrepræsentanter/arbejdsmiljørepræsentanter i MED-udvalgene i de tilfælde, hvor der er angivet intervaller for antal repræsentanter på medarbejdersiden i MED-aftalen?	MED-Hovedudvalget var enige om, at antallet af repræsentanter på medarbejdersiden drøftes og aftales i MED-udvalget forud for, at der vælges medarbejderrepræsentanter.
<b>Januar 2015: Deltagerkredsen i Husudvalg</b>  Kan alle enheder, der hører under andre koncernenheder, have to repræsentanter (leder og medarbejder) i Husudvalget på geografien?	Med baggrund i, at der i MED-aftalen er en klar og tydelig formulering om, hvilke opgaver, der skal løses i Husvalg, samt hvordan disse sammensættes, blev det fastholdt, at en ledelsesrepræsentant og en medarbejderrepræsentant udpeget af hvert Område-MED indgår i Husudvalget

<p><b>Februar 2016: Suppleringsvalg</b></p> <p>Kan der ske suppleringsvalg til MED, hvis nogen rejser eller ophører i valgperioden?</p>	<p>Når ordinært medlem udtræder permanent af udvalget, kan der vælges ny suppleant i et suppleringsvalg</p>
<p><b>August 2016: Udpegning/valg til MED</b></p> <p>Kan en nyvalgt TR, der ikke var TR på valgtidspunktet automatisk erstatte en valgt medarbejderrepræsentant i et MED-udvalg?</p>	<p>Vejledning er udarbejdet og udsendt.</p> <p>Det er regionens medarbejdere, der bemande medarbejdersiden i MED-udvalgene og foretager valg.</p> <p>Medarbejdersiden kan således foretage udskiftning midt i valgperioden.</p>

Af §23 i Region Sjællands MED-aftale fremgår:

”Hovedudvalget foretager evaluering af denne MED-aftale hvert andet år.

*Mindre ændringer af den lokale MED-aftale, herunder ændringer af redaktionel karakter, kan aftales i hovedudvalget”.*

## Indstilling

At Personalepolitisk underudvalg drøfter afgrænsning og forventninger til den overordnede ramme for evaluering af Region Sjællands MED-aftale.

## Behandling i Personalepolitisk underudvalg

Personalepolitisk underudvalg konstaterede, at ingen af MED-Hovedudvalgets fortolkninger af MED-aftalen gennem de seneste to år giver anledning til overvejelser om justering af MED-aftalen.

Det blev nævnt, at Sygehusområdets underudvalg har nedsat en arbejdsgruppe, der kommer med anbefalinger til sammensætningen af Husudvalg. Det kan få indflydelse på bilaget i MED-aftalen vedr. husudvalg.

Det blev aftalt at udarbejde et statusnotat på MED-aftalen og dens implementering. Notatet sendes til alle (nye) Område-MED med henblik på at de nye Område-MED kan anvende det i deres introduktion til arbejdet og evt. udpege områder, der bør uddybes eller fortolkes af MED-Hovedudvalget.

Statusnotatet fremlægges for MED-Hovedudvalget på mødet den 19. december. Jenny forhåndsgodkender notatet

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

## **4. Personaleadministrativ vejledning vedrørende tjenestefrihed mv. i Region Sjælland tjenestefrihed m.v i Region Sjælland**

---

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 3095508

### **Resume**

Medarbejdersiden har anmodet om at drøfte rammerne for frihed til speciallægebesøg i Region Sjælland.

### **Sagsfremstilling**

Med virkning fra **1. juni 2008** trådte Region Sjællands vejledning om tjenestefrihed i kraft og erstattede samtidig tidligere vejledninger/retningslinjer fra amterne og HUR.

Vejledningen blev behandlet i MED-Hovedudvalg den 18. juni 2007, i personale politisk underudvalg den 29. oktober 2007 samt i MED-Hovedudvalg den 5. februar 2008.

Vejledningen beskriver blandt andet retten til tjenestefrihed i forbindelse med "Læge – og tandlægebesøg mv.:

#### **"Læge- og tandlæge besøg mv.**

*Der gives fornøden frihed med løn til: Mødepligt i skifteretten, akut læge- og tandlægebesøg; speciallægeundersøgelse - og behandling, jordemoderbesøg samt kiropraktor – og fysioterapibehandling, hvis det ikke er muligt at tilrettelægge arbejdstiden således at besøgene kan finde sted i fritiden".*

Det anførte "semikolon" i ovenstående afsnit har været genstand for drøftelse under en netop afsluttet retssag mellem Region Sjælland og HK.

Koncern HR har med virkning fra 3. november 2016 tilrettet vejledningen redaktionelt, således at der nu står:

#### **Pr. 3. november 2016 - "Læge- og tandlæge besøg mv.**

*Der gives fornøden frihed med løn til: Mødepligt i skifteretten, akut læge- og tandlægebesøg.*

*Der gives fornøden frihed med løn til speciallægeundersøgelse - og behandling, jordemoderbesøg samt kiropraktor – og fysioterapibehandling, hvis det ikke er muligt at tilrettelægge arbejdstiden således at besøgene kan finde sted i fritiden".*

Den tilrettede personaleadministrative vejledning er vedlagt som bilag.

### **Lokal udmøntning af vejledningen**



Region Sjælland har som anført haft en vejledning vedrørende tjenestefrihed siden 2008.

Vejledningen er ikke udtømmende for alle de situationer, hvor medarbejderen har brug for tjenestefrihed til f.eks. speciallægebesøg og derfor foregår der en lokal udmøntning - i dialog mellem den enkelte medarbejder og leder.

### **Lægebesøg/speciallægebesøg mv. i arbejdstiden – er det en ret?**

Det følger af funktionærlovens § 5, stk. 1, at hvis en funktionær på grund af sygdom er ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes fraværet som lovligt for forfald og medarbejderen får løn under fraværet/sygdom.

#### **§ 5, stk. 1.**

*”Bliver en funktionær på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald for funktionæren, med mindre han under tjenesteforholdet beståen har pådraget sig sygdommen med forsæt eller grov uagtsomhed, eller han ved stillingens overtagelse svigagtig har fortiet, at han led af den pågældende sygdom”.*

Hvis en medarbejder bliver syg og således har brug for akut at gå til læge – eller tandlægebesøg, kan det betragtes som sygdom, og medarbejderen kan gå til læge/tandlæge ”med løn”.

Der er ikke i øvrigt centralt aftalt eller fastsat specifikke regler for ansattes adgang til fravær i forbindelse med lægebesøg, speciallægebesøg mv.

### **Indstilling**

At Personalepolitisk underudvalg drøfter Region Sjællands vejledning for tjenestefrihed

### **Behandling i Personalepolitisk underudvalg**

Personalepolitisk underudvalg drøftede den gældende retningslinje for tjenestefrihed, der indeholder mulighed for lokal udfyldelse.

Der var enighed om, at det ikke vil være hensigtsmæssigt at folde retningslinjen yderligere ud. Det bør fortsat være en lokal og situationsbestemt fortolkning, der lægges til grund for spørgsmålet om tjenestefrihed ved speciallægebesøg mv.

Dog blev det vurderet som hensigtsmæssigt, at retningslinjen justeres som beskrevet i sagsfremstilling. (semikolon udgår). Ændringen i retningslinjen fremlægges til godkendelse for MED-Hovedudvalget på mødet den 19. december 2016.

Dialogen viste, at muligheden for at få frihed til transporttiden i forbindelse med speciallægebesøget håndteres forskelligt på arbejdspladserne. Ledelsen oplyste, at der ikke foreligger centrale fortolkninger om, at transporttiden ikke kan medregnes.

Personalepolitisk underudvalg anbefaler MED-Hovedudvalget at godkende den fremlagte udgave af Personaleadministrativ vejledning vedrørende tjenestefrihed mv. i Region Sjælland.

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

**Bilag til punkt nr. 4:**

- tilrettet udgave af Personaleadministrativ vejledning vedr. tjenestefrihed mv.

## 5. Evaluering af arbejdsmiljøkonferencen 2016

---

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 3085074

---

### Resume

Personalepolitisk underudvalg drøfter resultatet af den evaluering, der er gennemført blandt alle tilmeldte til arbejdsmiljøkonferencen den 22. september 2016.

### Sagsfremstilling

Efter arbejdsmiljøkonferencen den 22. september 2016, er der sendt evalueringsskema ud til alle 380 tilmeldte. Af disse har 267 valgt at besvare evalueringen.

Resultatet af evalueringen, herunder kommentarer fra deltagerne fremgår af bilag.

Overordnet kan det konkluderes, at der er tilfredshed med det faglige indhold. Langt hovedparten af deltagerne vurderer, at de har fået *"faglig relevant ny viden og inspiration"*, som de også vurderer *"er brugbar i daglig praksis"*. Hovedparten vurderer også at de er blevet *"udfordret på holdninger og rutiner"*, hvilket ligger fint i tråd med, at Koncern HR også har som mål for dagen, at "forstyrre" arbejdsmiljøorganisationens holdninger og rutiner, med henblik på at inspirere til yderligere udvikling af arbejdsmiljøarbejdet.

Særligt Peter Myginds oplæg får mange positive kommentarer fra deltagerne. I det hele taget vurderes der på baggrund af kommentarerne, at være tilfredshed med programmet for dagen, herunder at konferencen blev holdt i tre spor (Involvering/Kommunikation/Samarbejde og relationer).

Det er kendetegnende for dette års evaluering af arbejdsmiljøkonference, at svarfordelingen på evalueringsspørgsmålene ligger et pænt stykke over evalueringen af konferencen i 2015. Eneste undtagelse i dette billede er vurderingen af lokaler og forplejning, der stort set vurderes ens/lige positivt for de to år – til trods for at rammerne for de to konferencer (Comwell i Korsør kontra Grønnegades Kaserne) var væsentlig forskellig.

Evalueringerne er taget til efterretning af Koncern HR, og mange af kommentarerne, som deltagerne er kommet med i evalueringen (se bilag), bliver inddraget i overvejelserne om form og indhold til næste konference, ligesom Koncern HR naturligvis inddrager input, som Koncern HR løbende får fra arbejdsmiljøorganisationen eller andre.

### Indstilling

At Personalepolitisk underudvalg drøfter evalueringen af arbejdsmiljøkonferencen 2016

### **Behandling i Personalepolitisk underudvalg**

Personalepolitisk underudvalg konstaterede, at evalueringen bekræfter mange mundtlige tilbagemeldinger: Arbejdsmiljøkonferencen 2016 var vellykket - både fagligt og i den praktiske afvikling.

Ledelsen anførte, at det endnu ikke er endelig afklaret, hvorvidt der grundet implementering af Sundhedsplatformen kan blive holdt arbejdsmiljøkonference i 2017. Som tidligere drøftet er det præmissen, at uddannelsesaktiviteter, der ikke direkte vedrører Sundhedsplatformen, bliver aflyst i 2017.

Til mødet i MED-Hovedudvalget den 19. december 2016 vil der blive udarbejdet et notat, der redegør for de tilbud til enhederne, der understøtter arbejdsmiljøet i forbindelse med ibrugtagning af Sundhedsplatformen.

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

#### **Bilag til punkt nr. 5:**

- Evaluering af arbejdsmiljøkonferencen 2016 – svar i skema

## **6. Retningslinje for trivselsmåling**

---

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 3096011

---

### **Resume**

Personalepolitisk underudvalg drøfter indhold i ny retningslinje for trivselsmålingen.

### **Sagsfremstilling**

MED-Hovedudvalgets beslutning om at slå trivselsmålingen og ledelseevalueringen sammen til én dataindsamling har givet anledning til at retningslinje for trivselsmålingen fra 2009 også bør opdateres.

I forhold til tidligere udgave er følgende særligt blevet præciseret:

- At det er aftalt i MED-Hovedudvalget i Region Sjælland, at slå trivselsmålingen og ledelseevalueringen sammen til én dataindsamling.
- At opfølgning på resultatet af ledelseevalueringen kan ske i sammenhæng med opfølgning på resultat af trivselsmålingen efter den enkelte leders vurdering.
- At MED-Hovedudvalget har fokus på, at svarprocenten for Region Sjællands trivselsmåling skal være høj. I den forbindelse har Koncern HR en opgave med generelt at kommunikere i organisationen, at der iværksættes trivselsmåling, mens Område-MED og Afdelings-MED kommunikerer vigtigheden af, at spørgeskemaet besvares i egen organisation mv.
- Anonymiteten er blevet præciseret i retningslinjen.

Som en del af trepartsaftalen fra 2007 skal MED-Hovedudvalget aftale retningslinje for gennemførelse af trivselsmålingen, herunder indhold og opfølgning.

Personalepolitisk underudvalg drøfter på mødet indhold i ny justeret udgave af retningslinje for trivselsmåling.

Udkast til ny retningslinje samt nuværende retningslinje for trivselsmåling er vedlagt som bilag.

### **Indstilling**

At Personalepolitisk underudvalg drøfter indhold i ny retningslinje for trivselsmålingen.

### **Behandling i Personalepolitisk underudvalg**

Ledelsen indledte drøftelsen med at opsummere rammen for "måling af ledelse og trivsel".

Der er fortsat tale om to målinger/rapporter, men data til de to rapporter foregår i en fælles dataindsamling. Det betyder, at der efter svarfristens udløb vil være én rapport for enhedens trivsel og en rapport for ledelsevaluering.

Der vil være enkelte spørgsmål vedr. ledelse i trivselsrapporten, så trivselsrapporten har som hidtil også denne dimension indarbejdet. De pågældende spørgsmål vil gå igen i ledelseevalueringen.

For trivselsmålingen gælder, at enhedens MED-udvalg inddrages i, hvordan der sker opfølgning på målingen og de eventuelle fokusområder, der udvælges i forbindelse med opfølgningen.

For ledelseevalueringen er det et minimumskrav, at lederen kvitterer for, at medarbejderne har deltaget i evalueringen. Ledelseevalueringen drøftes derudover med lederen. Der vil fra Koncern HR blive givet vejledning til, hvordan en god og konstruktiv opfølgningsproces på ledelseevalueringen kan tilrettelægges.

Ledelsen kan vælge at slå opfølgningen på trivselsmålingen og ledelseevalueringen sammen.

Det blev aftalt at rammen for ”måling af ledelse og trivsel” beskrives/illustreres bedre i retningslinjen for trivselsmålingen.

Personalepolitisk underudvalg havde derudover ingen bemærkninger til retningslinjen for trivselsmåling.

MED-Hovedudvalget orienteres om kommunikationen i forbindelse med den forestående dataindsamling på mødet den 19. december 2016.

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

**Bilag til punkt nr. 6:**

- Udkast til ny retningslinje for trivselsmåling i Region Sjælland
- Nuværende retningslinje for trivselsmåling i Region Sjælland

## 7. Kursus i lønforhandlinger og evt. budgetforståelse

---

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 3097080

---

### Resume

Af projektbeskrivelsen for projekt "lokal løndannelse i Region Sjælland" fremgår, at der evt. udbydes kursus i lønforhandlinger (og evt. budgetforståelse) for ledere og tillidsrepræsentanter.

Indhold i et eventuelt kursus i lønforhandlinger og budgetforståelse drøftes.

### Sagsfremstilling

På møde i Personalepolitisk underudvalg den 9. september 2016 blev der udvekslet synspunkter om, at en kursusaktivitet for ledere og TR kan være en naturlig udløber af arbejdet med at skabe rammerne for en god forhandlingsproces, der sker i regi af projekt "lokal løndannelse".

Det blev aftalt at drøfte indholdet i en eventuel kursusaktivitet for ledere og TR nærmere på møde i Personalepolitisk underudvalg den 22. november 2016.

Region Midtjylland overvejer ligeledes en uddannelse for ledere og tillidsrepræsentanter, men indholdet er endnu ikke fastlagt.

Koncern HR's forslag til indhold i kursusaktivitet:

### Tema 1 Den gode forberedelse – hvad skal den indeholde?

- Eventuelle indledende møder mellem ledelse og de faglige organisationer
- Hvilket materiale skal være til rådighed før, under og efter forhandlingen?
- Viden om/kendskab til centrale aftaler
- Økonomiske rammer

### Tema 2 Det økonomiske råderum

- Råderumspapiret
- Budgetforståelse generelt

### Tema 3 Den gode forhandling

- Et godt forhandlingsklima
- Huskelister før, under og efter forhandlingen
- Det samme materiale

### Tema 4 Statistik

- Gennemgang af de statistiske værktøj, der er til rådighed

### Tema 5 Forhandlingsværktøj(er)

- Fælles værktøj til lønforhandlingen

### **Tema 6 Kommunikation**

- Udarbejdelse af kommunikationsplan
- Hvem og hvordan gives tilbagemelding til medarbejderne

### **Indstilling**

At Personalepolitisk underudvalg udveksler synspunkter om indholdet i en evt. kursusaktivitet om lønforhandlinger og budgetforståelse for ledere og TR

### **Behandling i Personalepolitisk underudvalg**

Personalepolitisk underudvalg tilsluttede sig Koncern HR's forslag til indhold i kursusaktivitet om lønforhandlinger og budgetforståelse for ledere og TR.

Der blev spurgt til indholdet i Region Hovedstadens guidelines for lønforhandling. Det blev aftalt, at materialet vedlægges referatet.

Personalepolitisk underudvalg vurderede, at Koncern HR kan gå i gang med at udvikle kurset, og at MED-Hovedudvalget orienteres om dette på det kommende møde.

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

### **Bilag til punkt nr. 7:**

- Bilag til referat: Region Hovedstadens guidelines for lønforhandlinger



## **8. Nye pakker til arbejdsmiljøpuljen**

---

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 3096475

---

### **Resume**

Personalepolitisk underudvalg anbefaler på dagens møde MED-Hovedudvalget at godkende to nye pakker til arbejdsmiljøpuljen.

### **Sagsfremstilling**

Koncern HR har udviklet yderligere to pakker til arbejdsmiljøpuljen.

Pakkerne er - som de øvrige pakker under arbejdsmiljøpuljen - designet med mulighed for forskellige former for lokal processtøtte (f.eks. seminarer, oplæg, dialoger, workshops eller lignende). Pakkerne realiseres tæt på praksis med respekt de vilkår, der udgør rammerne for arbejdet i regionen.

Der er fokus på, at pakkerne understøtter det fremmende perspektiv. Derudover tager initiativerne afsæt i Region Sjællands indsatsområder på arbejdsmiljøområdet. De to pakker har særligt fokus på arbejdsmiljøarbejdet i en digital forandringstid, og de vil være relevante set i lyset af den forestående implementering af Sundhedsplatformen.

Følgende pakker kan fremlægges:

- Den fremmende patientrelation i en digital kontekst.
- En fremmende digital samarbejdsmodel – etablering af nye roller, ansvar og spilleregler.

Pakkernes indhold har fokus på, at kravene for ansøgning af arbejdsmiljøpuljen overholdes i forhold til økonomi mv. Pakkernes tidshorisont fastlægges i samarbejde med den enkelte ansøger.

### **Indstilling**

At Personalepolitisk underudvalg fremsender de to pakker til godkendelse i MED-Hovedudvalget på mødet den 19. december 2016

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

### **Behandling i Personalepolitisk underudvalg**

Ledelsen anførte indledningsvis, at Koncern HR har en aktiv rolle i forberedelsen af ibrugtagningen af Sundhedsplatformen. Her indgår også de pakker, der stilles til rådighed for enhederne i regi af arbejdsmiljøpuljen.

Personalepolitisk underudvalg anførte, at overskrifterne for de to fremlagte pakker bør ændres.

Personalepolitisk underudvalg anbefaler MED-Hovedudvalget at godkende de to pakker på mødet den 19. december 2016.

**Bilag til punkt nr. 8:**

- Den fremmende patientrelation i en digital kontekst
- En fremmende digital samarbejdsmodel – etablering af nye roller, ansvar og spilleregler

## 9. Gensidig orientering

---

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 3096754

---

### Personalepolitisk underudvalgs gensidige orientering

- Ledelsen orienterede om, at Lone Lindsby er ansat som ny koncerndirektør. Hun tiltræder 15. januar 2017.
- Brugen af APV-guiden, der ligger tilgængelig på intranettet blev drøftet. Det blev aftalt at vedhæfte link til APV-guiden i referatet: I finder den her:

[http://intra.regionsjaelland.dk/personale/apv\\_lev\\_tm/arbejdspladsvurdering/apv-guide/documents/apv/apv.html](http://intra.regionsjaelland.dk/personale/apv_lev_tm/arbejdspladsvurdering/apv-guide/documents/apv/apv.html)

*(Sekretariatets bemærkning:*

*APV-guiden er pt. under omprogrammering mhp. en senere opdatering af materialet i guiden).*

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

## **10. Eventuelt**

---

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 3096756

---

Intet under eventuelt.

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