

# Referat

Møde i MED-Hovedudvalget  
Mandag den 19. december 2016 kl. 13:00  
Mødelokale 8/9 i Regionshuset

## Deltagere:

### Ledelsesrepræsentanter:

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

### Ledelsesrepræsentant - selvejende institutioner:

Jens-Otto Skovgaard Jeppesen- **afbud**

### FTF:

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

### LO:

Vivi Jytte Henningsen  
Jes Hansen  
Jesper Rene Svanberg  
Gunhild Krogager Carlsson  
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- **afbud**

### Sekretariat:

Karin Winther

## Indholdsfortegnelse åbent møde

1. Møde med den politiske ledelse	<a href="#">3</a>
2. Godkendelse af dagsorden	<a href="#">8</a>
3. Godkendelse af referat fra mødet den 4. oktober 2016	<a href="#">9</a>
4. Plan for rekruttering- og kompetenceudfordringer 2017 - status	<a href="#">10</a>
5. Status på Sundhedsplatformen	<a href="#">13</a>
6. Retningslinje for trivselsmåling	<a href="#">15</a>
7. Status på implementering af nye arbejdsdragter	<a href="#">18</a>
8. Personaleadministrativ vejledning vedr. tjenestefrihed i Region Sjælland	<a href="#">21</a>
9. Evaluering af MED-aftalen	<a href="#">24</a>
10. Evaluering af Sygehusområdets underudvalg	<a href="#">27</a>
11. Nye "Pakker" udviklet til arbejdsmiljøpuljen 2017	<a href="#">30</a>
12. Evaluering af arbejdsmiljøkonferencen 2016	<a href="#">32</a>
13. Status på arbejdsmiljøpuljen 2016 og udmøntning af arbejdsmiljøpuljen 2017	<a href="#">34</a>
14. Orientering om underudvalgenes arbejde	<a href="#">36</a>
15. Gensidig orientering	<a href="#">37</a>
16. Eventuelt	<a href="#">39</a>

# 1. Møde med den politiske ledelse

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3105689

---

## Resume

### Sagsfremstilling

MED-Hovedudvalget holder det andet af to halvårsmøder med den politiske ledelse den 19. december 2016. På mødet vil følgende blive tematiseret:

- Budget 2017
- Opfølgning på dialogkonference den 14. december 2016 mellem Regionsrådet og sygehusledelserne
- MED-Hovedudvalgets personalepolitiske- og arbejdsmiljøpolitiske arbejde

### Referat af mødet med den politiske ledelse

Per Bennetsen indledte mødet med den politiske ledelse med at byde velkommen til MED-Hovedudvalget, og til Jens Stenbæk, Anne Møller Ronex, Susanne Lundvald og Annemarie Knigge.

#### Budget 2017:

Jens Stenbæk opsummerede indledningsvis, at Regionsrådet i slutningen af september vedtog budget 2017. Budgetaftale 2017 har bred tilslutning i Regionsrådet.

Jens Stenbæk anførte, at forudsætningerne bag budget 2017 stadig holder ved udgangen af 2016. Den netop vedtagne finanslov, der indebærer penge til kræftområdet, vurderes kun i mindre omfang at tilføre penge til regionerne.

Budgettets tre temaer: 1) den nye styringsmodel for sygehusene – værdibaseret styring, 2) implementering af Sundhedsplatformen samt 3) de rette kompetencer – strategisk ramme for rekruttering blev fremhævet.

Værdibaseret styring er en konkret udmøntning af tillidsdagsordenen, og er samtidig et opgør med, at aktivitetsbaseret finansiering ikke længere er det styringsmæssige omdrejningspunkt i Region Sjælland. Dette ændrer dog ikke ved, at Region Sjælland i sidste ende skal opnå finansiering fra staten. Såfremt denne præmis udfordres, vil man fra politisk hold tage dette op med staten for at give den nye styringsform optimale betingelser.

Samtidig blev det anført, at det har været vigtigt for Regionsrådet, at der er en buffer i Region Sjælland, der kan afbøde evt. interne udfordringer i forhold til den nye styringsmodel.

I forhold til implementeringen af Sundhedsplatformen blev det nævnt, at man fra politisk side naturligvis følger implementeringerne i Region Hovedstaden

tæt. Regionsrådet anerkender, at det bliver en stor opgave for regionens sygehuse at implementere Sundhedsplatformen, men al erfaringsopsamling viser, at Region Sjælland på den anden side af implementeringen står med et system, som både patienter og personale er glade for.

Spørgsmål og kommentarer fra medarbejdersiden:

- Der blev kvitteret for, at medarbejderperspektivet er fremhævet i budgetaftale 2017, og at der igen i 2017 er afsat 10 mio. kr. til arbejdsmiljøindsatsen i Region Sjælland.
- Der blev udtrykt bekymring for, om Region Sjælland formår at overholde udrednings- og behandlingsretten, dvs. undgå forbrug til behandling på privathospitaler, hvilket er en væsentlig præmis for, at budgetterne ikke skrider med værdibaseret styring af regionens sygehuse.

Budget 2017 vurderes desuden særlig udfordrende, idet der inden for samme år både implementeres Sundhedsplatform - med nedsat aktivitet i nogle måneder til følge - og indføres værdibaseret styring på alle sygehuse i regionen.

Politikerne var enige i udfordringen. Implementeringen af Sundhedsplatformen kræver budgetmæssig planlægning fra starten af året for at budgetterne for 2017 kan holde.

- Der er opmærksomhed på at implementeringen af Sundhedsplatformen kan påvirke det psykiske arbejdsmiljø hos de ansatte.

Samtidig er det dog noteret, at ibrugtagning af Sundhedsplatformen er gået fint i Region Hovedstaden.

Jens Stenbæk anførte at der fra politisk side er opmærksomhed på arbejdsmiljøet og dets betydning for regionens ansatte. Derfor ønskes der også et nærmere indblik i status og indsatser på området, blandt andet via orientering til Forretningsudvalget om MED-Hovedudvalgets samlende arbejdsmiljødrøftelse.

Annemarie Knigge anførte, at Sundhedsplatformen har et formål, som mange ansatte vurderes at kunne se sig ind i. Det skaber bedre forudsætninger for de forandringerne, der vil komme på arbejdspladserne, med implementeringen af Sundhedsplatformen.

- Det blev anført at det nye kostkoncept kan indebære ekstraarbejdet for personalet.

Jens Stenbæk svarede, at det nye kostkoncept følges tæt.

- Det blev anført at mulighederne for at benytte kollektiv trafik også har betydning for mulighederne for at tiltrække og fastholde personale på regionens arbejdspladser. Samtidig skal der være tilstrækkelig med parkeringspladser til de ansatte på regionens arbejdspladser.

Jens Stenbæk anerkendte, at mulighederne for at benytte kollektiv trafik er en parameter for at tiltrække og fastholde personale, men anførte samtidig, at beslutninger i forhold til den kollektive trafik må basere sig på prioriteringer, så midlerne til den kollektive trafik tilgodeser flest mulige borgere i Region Sjælland.

- På baggrund af et debatindlæg af regionsrådsformændenes i Jyllandsposten tidligere på måneden blev der spurgt til forventningerne til, at der kan ske en opblødning i forhold til regeringens krav om årlige produktivitetstigninger på 2 pct. på sygehusene.

Jens Stenbæk svarede, at det er hans forventning, at regeringen også i fremtiden vil have fokus på produktiviteten, men formændene ser et behov for at produktivitetstigningen ikke bindes op på øget aktivitet på sygehusene i fremtiden. I stedet skal vi indrette vores sygehuse og øvrige sundhedsvæsen, så indsatsen skaber mest mulig værdi for patienten og samfundet.

Debatindlægget skal modne regeringen til, at staten og regionerne sammen kan finde løsninger på dette.

- Der blev spurgt til regnskabet for 2016.

Jens Stenbæk svarede, at det sker ud til, at 2016 holder sig inden for udgiftsrammen. Det har vist sig, at de budgetmæssige reguleringer, der blev foretaget i 2015 forud for ikrafttræden af budget 2016, var nødvendige.

- Der blev udtrykt bekymring i forhold til decentral løndannelse. Flere ledere melder ud, at der grundet den økonomiske situation ikke er midler til decentral løndannelse.

Regionsrådsmedlemmerne kunne ikke gå ind i dette.

#### Dialogkonference mellem Regionsrådet og sygehusledelserne:

Dialogkonference i er kommet i stand for at politikere og sygehusledelser kan orientere hinanden – og skabe gensidig forståelse for - de udfordringer parternes mødes med i deres hverdag eller via pressen.

Følgende konklusioner fra dialogkonference bør fremhæves for MED-Hovedudvalget:

- Ytringsfrihed er vigtigt. Alle medarbejdere skal kunne ytre sig frit uden at frygte repressalier.
- Det er helt centralt, at der bliver fundet løsninger på rekrutteringsudfordringerne som beskrevet og prioriteret i budgetaftalen for 2017.

I den forbindelse orienterede Jens Stenbæk om, at det på tværs af de fem regioner netop er aftalt, at antallet af speciallæger på de største hospitaler i Danmark fastfryses. Formålet er at sikre lægedækningen på sygehuse i hele landet, og det er forventningen, at det derved bliver mere attraktivt for ledige speciallæger at søge til blandt andet Region Sjællands sygehuse.

- For at understøtte tillidsdagsordenen er der behov for at videreudvikle tillidsbaserede ledelsesformer og fortsat tilbyde kompetenceudvikling til ledere for at understøtte, at lederne reelt kan løfte tillidsdagsordenen. Jens Stenbæk noterer med tilfredshed, at rigtig mange af regionens ledere og medarbejdere allerede har deltaget i om tillidsaktiviteter.
- Vi kan understøtte mobiliteten blandt de ansatte for at udnytte kompetencer og ressourcer bedst muligt og sikre erfaringsudveksling. Det kan for eksempel være gennem udlån af medarbejdere mellem afdelinger og sygehuse.
- Vi skal overveje, hvordan vi gennem øget information mv. kan understøtte, at medarbejderen udvikler en stærkere fælles identitet i opgaveløsningen og får større forståelse for organisationens prioriteringer og udviklingsbehov.
- Vi skal drøfte hvordan vi proaktivt håndterer større organisations- og forandringsprocesser.

Selv om Region Sjælland har nogle gode personalepolitiske principper for forandringsprocesser og organisationstilpasninger bør vi overveje, om man f.eks. kan "fremrykke overraskelsen" ved større forandringer og derigennem ændre indstillingen til forandring blandt medarbejderne.

- Vi skal være en lyttende organisation, hvor vi lærer af hinanden og øver os i at italesætte regionen som arbejdsplads på en positiv måde.

Det blev drøftet, at der bør mere fokus på at tale Region Sjælland op. En god historie for pressen er ofte en dårlig historie for Region Sjælland, og det kan blive ubehagelig for de ansatte, der står midt i det, som historien handler om.

Når vi skal tale organisationen op på det niveau, som den fortjener, skal vi ikke kun lytte til de, der er utilfredse. Der er mange borgere og ansatte, der har positive historier at fortælle om Region Sjælland, som også kræver opmærksomhed.

#### MED-Hovedudvalgets personalepolitiske- og arbejdsmiljøpolitiske arbejde

- MED-Hovedudvalget følger via Formandskabet i det øverste MED-udvalg i Region Hovedstaden implementeringen på Region Hovedstadens sygehuse. Det er oplysende at høre om Region Hovedstadens erfaringer. Møderne beroliger samtidig MED-

Hovedudvalget i forhold til den store forandring, som Sundhedsplatformen indebærer.

- MED-Hovedudvalget har gjort det lettere for enhederne at ansøge arbejdsmiljøpuljen om penge. Samtidig målrettes tilbuddene, der kan ansøges via arbejdsmiljøpuljen, til at understøtte implementeringen af Sundhedsplatformen.
- MED-Hovedudvalget har givet input til den plan, der er under udarbejdelse for at imødekomme rekrutterings- og kompetenceudfordringer i Region Sjælland.
- MED-Hovedudvalget har givet input til – og står bag – kampagnen om ytringsfrihed, som løber af stablen nu og ind i det nye år.

Afslutningsvis takkede såvel regionsrådsmedlemmer og MED-Hovedudvalget for et konstruktivt møde og samarbejde gennem året.

Michael Nørgaard, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen og Mie Demant deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

## **2. Godkendelse af dagsorden**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3105719

---

Det blev aftalt, at eftersendt notat "Forslag om justeret praksis for MED-Samarbejde" kunne behandles under punkt 9 "Evaluering af MED-aftalen".

Derefter blev dagsordenen godkendt.

Michael Nørgaard, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen og Mie Demant deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.



### **3. Godkendelse af referat fra mødet den 4. oktober 2016**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3105787

---

Det blev anført, at der under orienteringen om flytningen af neurologien ligeledes blev påpeget, at det er problematisk, at man flytter arbejdsområder uden at flytte tilstrækkelige ressourcer med, hvilket gør, at personalet må løbe stærkere i den modtagne enhed. Dette fremgår ikke af referatet.

Der blev desuden peget på, at det giver udfordringer i E-dagsorden, når der linkes op til intranettet.

Referatet blev herefter godkendt.

Michael Nørgaard, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen og Mie Demant deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

#### **Bilag til punkt nr. 3:**

- Referat fra møde i MED-Hovedudvalget den 4. oktober 2016

## 4. Plan for rekruttering- og kompetenceudfordringer 2017 - status

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3109902

---

### Resume

I budgetaftalen for 2017 er aftaleparterne enige om, at der skal findes løsninger på regionens rekrutteringsudfordringer. En plan for det videre arbejde skal foreligge til Regionsrådet i begyndelsen af 2017 (PLAN 2017).

Direktionen har iværksat en proces, der involverer ledere, MED-Hovedudvalget og eksterne aktører. Deltagerne i processen har givet input til konkrete initiativer, der kan indgå i planen.

MED-Hovedvalget orienteres den 19. december 2016 om principperne for det videre arbejde, de prioriterede strategiske fokusområder, samt de rammebetingelser, der kræver politisk påvirkning.

### Sagsfremstilling

Direktionen har på baggrund af input fra processen valgt at prioritere en række overordnede principper for arbejdet med at sikre de rigtige kompetencer nu og i fremtiden. Formålet med principperne er at skabe sammenhæng, synergi og et godt udgangspunkt for det videre arbejde med at finde konkrete løsninger. Principperne er følgende:

#### **Overordnede principper for arbejdet med at sikre de rigtige kompetencer nu og i fremtiden**

- Fokus på frigørelse af ressourcer til kerneopgaven
- Fælles løsninger på fælles udfordringer
- Den enes løsning skal ikke blive en andens problem (Fælles ansvar for lokale udfordringer)
- Komplekse problemstillinger kalder på komplekse og forskellige løsninger
- Der er regional fokus på udvalgte temaer som udpeges efter behov
- De mange input fra processen samles i forslagskatalog som anvendes hvor det er relevant

Ovenstående principper skal sikre sammenhæng og kvalitet i arbejdet med de lokale og regionale rekrutterings- og kompetenceudfordringer.

Der er kommet mange gode input i processen og disse samlet i forslagskataloget. Af disse har Direktionen og koncernlederne udvalgt 6 områder, som får særlig opmærksomhed i 2017:

#### **Strategiske fokusområder i 2017, der har positiv betydning for arbejdet med regionale og lokale løsninger:**

- Fokus på frigørelse af ressourcer til kerneopgaven
- Udnyttelse af kernefaglighed / opgaveglidning
- Styrket faglighed og forskning

- Fælles branding og imagepleje (både for region som hele og for de enkelte virksomhedsområder)
- Efter- og videreuddannelser horisontalt/vertikalt
- Internationalisering og partnerskaber

Som det sidste har direktion og koncernledelse sat fokus på de rammevilkår, der har særlig betydning for arbejdet med rekrutterings- og kompetenceudfordringer og som kræver politisk påvirkning.

### **Rammebetingelser, som kræver politisk påvirkning**

- Flere faglige specialer til Region Sjælland
- Flere uddannelsespladser til Region Sjælland – eventuelle begrænsninger i praktikmuligheder o.a. skal undersøges og elimineres
- Udfasning af områdetillæg – lighed i sundhed kræver ens rammevilkår for regionernes ansatte
- Forbedret transportmuligheder til virksomhedsområderne
- Styrket samspil med kommunerne vedr. tiltrækning/fastholdelse af kompetencer til regionen

For nærmere præsentation af den rekrutteringsstrategiske ramme, samt initiativet ”De rigtige kompetencer nu og i fremtiden” se link:

[http://intra.regionsjaelland.dk/personale/rekruttering%20og%20ans%C3%A6ttelse/de\\_rigtige\\_kompetencer/Sider/default.aspx](http://intra.regionsjaelland.dk/personale/rekruttering%20og%20ans%C3%A6ttelse/de_rigtige_kompetencer/Sider/default.aspx)

Bemærk at der også er udarbejdet en publikation. Se link:

<http://publikationer.regionsjaelland.dk/Derigtigekompetencer/Derigtigekompetencer/>

### **Indstilling**

At Ledelsen orienterer mundtlig om status vedr. PLAN 2017

### **Behandling i MED-Hovedudvalget**

HR Udviklingschef Kim Leck Fischer gav orientering om status på input til PLAN 2017 med udgangspunkt i præsentation, der er vedhæftet referatet.

Drøftelsen gav anledning til følgende overordnede betragtninger i MED-Hovedudvalget:

1. Attraktive arbejdspladser har let ved at tiltrække og fastholde medarbejdere. I den forbindelse blev der peget på, at de ansatte har svært ved at identificere sig med ”Region Sjælland” som den attraktive arbejdsplads. De identificerer sig med ”det nære på geografien”.
2. Organisering og ledelse er vigtig for en attraktiv arbejdsplads. Der blev peget på at nogle ledere i dag er udfordret af at skulle lede på tværs af geografier og/eller de er ledere for et stort antal medarbejdere.
3. Region Sjælland skal fastholde sin position som en arbejdsplads, der har mange elev- og praktikpladser.

*(Sekretariatets bemærkning:*

*Med varig virkning fra 2016 stiller Region Sjælland 50 ekstra praktikpladser til rådighed for sygeplejerskeuddannelsen og ekstra 30 praktikpladser for fysioterapeutuddannelsen. Regionen er derudover i gang med at afdække muligheden for at øge antallet af praktikpladser på sygeplejerskeuddannelsen med yderligere 10 procent i 2017. Desuden er antallet af Social- og Sundhedsassistentelever, som er i praktik i regionen, stigende).*

Det blev anført at indsatsen ikke kun vedrører sygehusområdet. Indsatsen dækker også administrative funktioner og det sociale område.

Det blev nævnt at udfasning af områdetillægget for den del af lønnen, der er fastsat via overenskomsterne, kun vil kunne ske over tid.

Michael Nørgaard, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen og Mie Demant deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

**Bilag til punkt nr. 4:**

- Bilag til referat - Status på input til plan 2017

## **5. Status på Sundhedsplatformen**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3105798

---

### **Resume**

Det er aftalt i MED-Hovedudvalget, at status på Sundhedsplatformen er et fast punkt på MED-Hovedudvalgets dagsorden videre frem.

### **Sagsfremstilling**

Der gives en mundtlig orientering om seneste status på Sundhedsplatformen.

### **Indstilling**

At Ledelsen orienterer om status på Sundhedsplatformen

### **Behandling i MED-Hovedudvalget**

Ledelsen orienterede om, at hypercare-perioden for Rigshospitalet er slut. Implementeringen på Rigshospitalet er generelt gået godt. Den har givet anledning til opmærksomhedspunkter, men færre end ved implementeringen ved hospitalerne i Herlev og Gentofte.

Sundhedsplatformen bliver løbende tilrettet, hvor der er udfordringer. Der kommer også løbende flere integrationer på til de næste bølger.

Region Sjælland er godt i gang med forberedelserne til implementeringen af Sundhedsplatformen på regionens sygehuse. Der er også afholdt en kick-off-dag i Ringsted for dem der arbejder med implementering af Sundhedsplatformen i Region Sjælland.

Der blev spurgt til forlydender om, at den ”pakke” af Sundhedsplatformen, der skal implementeres i Region Sjælland, er større en den, der er implementeret på Region Hovedstadens hospitaler. Der blev svaret, at Region Sjælland har flere brugere og flere geografier, så på den måde er pakken større. Omvendt bliver Region Sjællands implementering af Sundhedsplatformen i sit indhold mere simpel end det, der er rullet ud i Region Hovedstaden på grund af et stærkere konsolideret IT-miljø.

En vigtig læring fra hospitalerne i Herlev og Gentofte samt Rigshospitalet er, at tilpasningen i arbejdsgangene er vigtig for optimal brug af systemet. Dette kræver stor ledelsesfokus i implementeringen.

Medarbejdersiden pegede på, at anbefalingerne for ferie- og kursusafvikling i ferieåret 2017-2018, som MED-Hovedudvalget tilsluttede sig til på mødet den

4. oktober 2016, giver anledning til at der kommer generelle udmeldinger om, at ingen kan holde ferie i en given periode.

Ledelsen svarede, at anbefalingerne om ferie- og kursusafvikling kræver lokal drøftelse og udmøntning i de enkelte koncernenheder og i MED-udvalgene. Det ligger dog fast, at ferieloven skal følges.

De fremtidige arbejdsprocesser har stort fokus, herunder arbejdsdelingen mellem de forskellige faggrupper.

Michael Nørgaard, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen og Mie Demant deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

## 6. Retningslinje for trivselsmåling

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3105863

---

### Resume

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

MED-Hovedudvalgets beslutning om at slå trivselsmålingen og ledelsesevalueringen sammen til én dataindsamling giver anledning til, at retningslinje for trivselsmålingen fra 2009 bør opdateres.

MED-Hovedudvalget drøfter og vedtager på mødet ny retningslinje for trivselsmålingen.

### Sagsfremstilling

Koncern HR har udarbejdet udkast til ny retningslinje for trivselsmåling.

I forhold til tidligere udgave er følgende særligt blevet præciseret i den fremlagte version:

- Det er aftalt i MED-Hovedudvalget i Region Sjælland, at slå trivselsmålingen og ledelsesevalueringen sammen til én dataindsamling.
- Opfølgning på resultatet af ledelsesevalueringen kan ske i sammenhæng med opfølgning på resultat af trivselsmålingen efter den enkelte leders vurdering.
- 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.

På møde i Personalepolitikks underudvalg den 22. november 2016 drøftedes 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 ledelsesevaluering.*

*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 ledelsesevalueringen.*

*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 ledelsevalueringen er det et minimumskrav, at lederen kvitterer for, at medarbejderne har deltaget i evalueringen.*

*Ledelsevalueringen drøftes derudover med lederen. Der vil fra Koncern HR blive givet vejledning til, hvordan en god og konstruktiv opfølgningsproces på ledelsevalueringen kan tilrettelægges.*

*Ledelsen kan vælge at slå opfølgningen på trivselsmålingen og ledelsevalueringen 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.*

Koncern HR har efterfølgende mødet i Personalepolitisk underudvalg lavet en enkelt tilføjelse i retningslinjen, der præciserer, at trivselsmålingen og opfølgningen på denne bør ses som en længere indsats.

Justeret retningslinje er vedlagt som bilag.

#### Kommunikation om gennemførelse af Måling af ledelse og trivsel

For at øge svarprocenten, kommunikerer følgende:

- Inden nytår: Notat til formand og næstformand i Område-MED om trivselsmålingens forankring (MED-udvalgens rolle og lokal fokus på høj svarprocent)
- Uge 1: Nyhed på intranettet om at trivselsmålingen gennemføres fra den 27. februar – 19. marts 2017
- Uge 5: Notat til alle ledere i Region Sjælland om praktisk gennemførelse af Måling af ledelse og trivsel
- Uge 8: Koncern HR sender plakater til alle Koncernenheder til ophængning, med budskab om at "Måling af ledelse og trivsel" gennemføres.

#### **Indstilling**

At Ledelsen orienterer om kommunikationen i forbindelse med "Måling af ledelse og trivsel"

At MED-Hovedudvalget drøfter og godkender retningslinje for trivselsmåling

#### **Behandling i MED-Hovedudvalget**



MED-Hovedudvalget ønskede følgende præciseringer i udkast til retningslinje for trivselsmåling i Region Sjælland:

- Enhedens leder skal formidle resultatet af trivselsmålingen til medarbejderne.
- MED-udvalget aftaler, hvordan der derudover sker opfølgning på trivselsmålingen i enheden, herunder efter behov sker udpegning af fokusområder og konkrete udviklingsaktiviteter.

Endelig udgave af Retningslinje for trivselsmåling er vedlagt som bilag til referatet.

Det blev nævnt, at notat til formand og næstformand i Område-MED om trivselsmålingens forankring vil indeholde formulering om, at trivselsmålingen er anonym. Hverken ledere, kolleger eller andre i Region Sjælland har adgang til besvarelserne i undersøgelsen.

Michael Nørgaard, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen og Mie Demant deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

**Bilag til punkt nr. 6:**

- Udkast til ny retningslinje for trivselsmåling i Region Sjælland
- Nuværende retningslinje for trivselsmåling i Region Sjælland
- Bilag til referat - Endelig udgave af Retningslinje for trivselsmåling i Region Sjælland

## 7. Status på implementering af nye arbejdsdragter

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3109475

---

### Resume

MED-Hovedudvalget har ønsket en status på det arbejde med udvikling og implementering af nye arbejdsdragter på regionens sygehuse og i psykiatrien.

Nedenfor følger en derfor en fremstilling af det arbejde, der er gennemført med udvikling af nye arbejdsdragter samt en beskrivelse er, hvor langt implementeringsprocessen er nået.

### Sagsfremstilling

#### ***Gennemførelse af projekt "Fremtidens arbejdsdragt 2011-2014.***

I foråret 2011 blev det i MED-Hovedudvalget besluttet at gennemføre et projekt med det formål at udvikle ensartede arbejdsdragter til regionens sygehuse og til Psykiatrien.

Projektet blev forankret i Koncern Service med en styregruppe bestående af repræsentanter fra ledelserne på regionens sygehuse og med Social- og servicedirektør Michael Nørgaard som formand. – I projektets arbejdsgruppe indgik tre repræsentanter fra MED-Hovedudvalget.

Projektet har afsluttet arbejdet i foråret 2014 og styregruppens beslutninger om sammensætningen af den fremtidige arbejdsdragt er præsenteret og behandlet på to møder i MED-Hovedudvalget i henholdsvis den juni og august 2014.

Styregruppen har herefter behandlet MED-Hovedudvalgets kommentarer, og foretaget en endelig indstilling til Region Sjællands direktion. Direktionen har den 30. september 2014 godkendt indstillingen om sammensætningen af den nye kollektion, og det videre arbejdet med finansiering og plan for implementering er iværksat.

I efteråret 2016 er finansieringen faldet på plads via en særbevilling og der er foretaget indkøb af nye arbejdsdragter. Der vil blive gennemført en udskiftning af arbejdsdragterne på alle regionens sygehuse i løbet af 2017.

#### ***Udviklingen af den nye arbejdsdragt – plus suppleringsstøj – minus personafmærkning – ændret distribuering.***

Projektarbejdet har været koncentreret om - i en integreret bevægelse - at udvikle, forbedre, forenkle sammensætningen af arbejdsdragten, og samtidig

at efterkomme et længe nærret medarbejderønske om praktisk suppleringsstøj såsom f. eks. t-shirts, poloshirts, mm.

Se link:

<http://intra.regionsjaelland.dk/service/vask/uniformer/Sider/default.aspx>

Projektets udviklingsarbejde har omfattet vurderinger, der sikrer, at den nye arbejdsdragt er tidssvarende i forhold til hygiejnekrav, kvalitet, funktionalitet, arbejdsmiljø og generelle miljøkrav i forhold til det materiale, som anvendes til at producere arbejdsdragterne.

Forenklingen består bl.a. i, at det i forbindelse med projektarbejdet er besluttet at udfase de personmærkede arbejdsdragter. Ophøret af personafmærkningen bidrager positivt i forhold til ressourcesiden og åbner således for den nævnte supplerings af arbejdsdragten med t-shirts og poloshirts, personaletrøje og personalevest. Samtidig vil ophøret af personafmærkningen bidrage til en forbedret og mere smidig distribution af arbejdsdragterne og større leverancesikkerhed. – Der vil være tilstrækkeligt med arbejdsdragter til alle medarbejdere – i de rigtige størrelser på lager – til tiden. De nye arbejdsdragter er desuden udstyret med en chip, som er med til at sikre en optimering af logistikken og leverancerne og give et billede af, hvor arbejdsdragterne ”befinder sig”!

Distribuerings af arbejdsdragterne kommer til at foregå via udlevering fra depoter på sygehusene.

Netop nu er sygehusene ved at udpege og klargøre egnede lokaler, som skal overdrages til Koncern Service og bruges til oprettelse af depoter. Fra disse depoter skal medarbejderne på sygehusene fremover hente deres rene arbejdsdragter. I løbet af foråret 2017 indretter Koncern Service depoterne og den nye ordning vil træde i kraft.

Der vil løbende blive informeret via intranet (videoer, mm.), nyhedsbreve, plakater, mm. på de enkelte sygehuse om, hvornår den nye ordning præcis træder i kraft, og hvordan den kommer til at fungere.

Koncern Service Vask har allerede høstet gode erfaringer med den nye måde at organisere distribueringen på, idet det nye Psykiatrisygehus i Slagelse har fungeret som pilotprojekt - se video:

<http://regionsjaelland.23video.com/hvordan-henter-man-psykiatriuniformer>

## **Indstilling**

At Ledelsen orienterer om status på implementering af nye arbejdsdragter

## **Behandling i MED-Hovedudvalget**

Orienteringen gav anledning til følgende spørgsmål:

- Hvordan er det tænkt ind, at nogle ansatte er overfølsomme overfor det materiale, som uniformerne er lavet i?
- Hvad bliver konceptet for navneskilte?

Det var ikke muligt at svare i mødet. Notat med besvarelse af spørgsmålene eftersendes.

Medarbejdersiden opfordrede til, at depoterne er placeret et centralt sted på sygehuset – alternativt at det bliver muligt at hente flere sæt tøj ad gangen.

Michael Nørgaard, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen og Mie Demant deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

## 8. Personaleadministrativ vejledning vedr. tjenestefrihed i Region Sjælland

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3106528

---

### Resume

Koncern HR finder det hensigtsmæssigt at lave en redaktionel tilretning i Region Sjællands Personaleadministrative vejledning vedr. tjenestefrihed i Region Sjælland.

Tilrettet vejledning fremlægges til godkendelse i MED-Hovedudvalget.

Medarbejdersiden har desuden 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 personalepolitisk 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 derfor 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".*

Nuværende og tilrettede personaleadministrativ vejledning vedr. tjenestefrihed 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.

### **Drøftelse i Personalepolitisk underudvalg den 22. november 2016**

Personalepolitisk underudvalg drøftede vejledning 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.

Dialogen i Personalepolitisk underudvalg 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.

### **Indstilling**

- At MED-Hovedudvalget drøfter rammerne for frihed til speciallægebesøg i Region Sjælland
- At MED-Hovedudvalget godkender tilrettet personaleadministrativ vejledning vedr. tjenestefrihed i Region Sjælland

### **Behandling i MED-Hovedudvalget**

Der var tilslutning til den ændrede formulering og til at udmøntningen sker lokalt og konkret.

Det blev aftalt, at Personaleadministrativ vejledning vedr. tjenestefrihed i Region Sjælland, for så vidt angår transporttid, drøftes igen i Personalepolitisk underudvalg.

Michael Nørgaard, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen og Mie Demant deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

### **Bilag til punkt nr. 8:**

- 2008-udgave af Personaleadministrativ vejledning vedr. tjenestefrihed mv. i Region Sjælland
- Udkast til ny udgave af Personaleadministrative vejledning vedr. tjenestefrihed i Region Sjælland

## 9. Evaluering af MED-aftalen

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3109143

---

### 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.

Personalepolitisk underudvalg fremlægger på mødet et forslag til tilgangen til status på og evaluering af Region Sjællands MED-aftale.

### Sagsfremstilling

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”.*

Personalepolitisk underudvalg har udvekslet synspunkter om afgrænsning og forventninger til den overordnede ramme for evaluering af Region Sjællands MED-aftale.

For at nuancere drøftelserne udarbejdede sekretariatet et overblik over, hvilke fortolkninger af den nuværende MED-aftalen, der er sket i MED-Hovedudvalget i denne valgperiode:

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

Personalepolitisk underudvalg konstaterede på sit møde den 22. november 2016, 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 aftalt, at udarbejde et statusnotat på MED-aftalen og dens implementering. Tanken med notatet er at sende det til alle Område-MED med henblik på, at de nye Område-MED kan anvende det i deres introduktion til arbejdet og evt. udpege områder, der bør fortolkes af MED-Hovedudvalget.

Sekretariatet har udarbejdet udkast til statusnotat, der er vedlagt i bilag.

### Indstilling

At MED-Hovedudvalget drøfter tilgangen til evaluering af MED-aftalen

At MED-Hovedudvalget godkender status på MED-aftalen og dens implementering

### Behandling i MED-Hovedudvalget

Der var enighed om, at indholdet i Region Sjællands MED-aftale fortsat er dækkende her to år efter, at aftalen blev underskrevet. MED-Hovedudvalget vurderer ikke behov for yderligere evaluering.

MED-Hovedudvalget godkendte notat til alle MED-udvalg om "Status på MED-aftalen og dens implementering".

Notat "Forslag om justeret praksis for MED-Samarbejde" (vedhæftet i bilag til referatet):

MED-Hovedudvalget tilsluttede sig begge forslag i notatet.

Det blev bemærket, at forslaget om inddragelse af repræsentanter fra andre MED-udvalg i konkrete og tværgående drøftelser i Område-MED hele tiden har været en mulighed, jf. MED-aftalen.

Der var enighed om, at udvidelsen af deltagerkredsen i Husudvalg ved Næstved Sygehus er midlertidigt gældende frem til, at sygehusplanen er fuldt implementeret i 2022.

Michael Nørgaard, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen og Mie Demant deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

**Bilag til punkt nr. 9:**

- Notat om status på MED-aftalen og dens implementering
- Bilag til referat - Forslag om justeret praksis for MED-samarbejde

## 10. Evaluering af Sygehusområdets underudvalg

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3110138

---

### Resume

Det er aftalt, at der skal ske en evaluering af møderne i Sygehusområdets underudvalg, herunder også sammensætningen af udvalget.

MED-Hovedudvalget evaluerer Sygehusområdets underudvalg, herunder også sammensætningen af udvalget.

### Sagsfremstilling

Jf. Region Sjællands MED-aftale er der to underudvalg under MED-Hovedudvalget: Sygehusområdets underudvalg og Personalepolitisk underudvalg

Sygehusområdets underudvalg består af chefer fra ledelsesside og repræsentanter fra medarbejderside.

Sygehusområdets underudvalget kan sammensættes af medlemmer af MED-Hovedudvalget eller suppleres med eller sammensættes af andre ledere og medarbejderrepræsentanter i Region Sjælland. Sammensætningen aftales i MED-Hovedudvalget. Aktuelt er Sygehusområdets underudvalg på medarbejderside sammensat af medlemmer af MED-Hovedudvalget. På ledelsesside indgår flere ledere, der ikke sidder i MED-Hovedudvalget.

Direktionen udpeger en ledelsesrepræsentant, som er formand for underudvalget.

Sygehusområdets underudvalg kvalificerer sager på sygehusområdet forud for behandling af spørgsmål, der har konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- eller arbejdsmiljøforholdene på sygehusene, og som efterfølgende kræver drøftelse i MED-Hovedudvalget. MED-Hovedudvalget kan desuden efter en indledende drøftelse beslutte, at sende en sag til Sygehusområdets underudvalg for at få en sag kvalificeret forud for endelig behandling i MED-Hovedudvalget.

Der indkaldes til 2 faste møder om året. Derudover kan der holdes møder efter behov.

Møder planlægges under hensyntagen til MED-Hovedudvalgets mødeplan.

Møde kan desuden afholdes på foranledning af ønske fra medarbejderside eller ledelsesside.

Underudvalget arbejder på opdrag fra MED-Hovedudvalget, og holder MED-Hovedudvalget løbende orienteret om dets arbejde. Underudvalgets arbejde godkendes af MED-Hovedudvalget.

I 2015 og 2016 er der en sag, der er behandlet i Sygehusområdets underudvalg, for efterfølgende behandling i MED-Hovedudvalget (denne sagsfremstilling om evaluering af Sygehusområdets underudvalg).

I 2015 og 2016 har MED-Hovedudvalget videresendt én sag til Sygehusområdets underudvalg for at få sagen kvalificeret forud for endelig behandling i MED-Hovedudvalget.

Sygehusområdets underudvalg evaluerede på sit møde den 1. november 2016 møderne og sammensætningen af udvalget med udgangspunkt i følgende dialogspørgsmål:

- Er emnerne til drøftelse i Sygehusområdets underudvalg relevante og indenfor den ramme, der - jf. MED-aftalen - er for underudvalget?
- Er der udpeget den rigtige deltagerkreds til møderne?
- Er mødernes længde og frekvens hensigtsmæssig?

Udklip fra referat fra møde i Sygehusområdets underudvalg den 1. november 2016:

*Der var enighed om, at Sygehusområdets underudvalg har haft svært ved at "finde sine ben" som underudvalg til MED-Hovedudvalget. Særligt har det været vanskeligt at finde emner til dagsordenen.*

*Mødernes frekvens, længde og deltagerkreds har været i orden set i lyset af de emner, der er blevet drøftet i møderne.*

*Der var uenighed om, om underudvalget i sin nuværende form har sin berettigelse.*

I en efterfølgende drøftelse blev der gennemført brainstorm på mulige emner til drøftelse i Sygehusområdets underudvalg

Udklip fra referat fra møde i Sygehusområdets underudvalg den 1. november 2016:

*Det blev drøftet, at flere ser underudvalgets rolle uklart. Det blev samtidig anført, at muligheden for en mere detaljeret drøftelse i underudvalget kan bane vejen for større konsensus om emnet, når det behandles i MED-Hovedudvalget.*

*Ledelsen anførte, at der bør være en opmærksomhed på, at flere af de foreslåede emner har snitflade til anden organisering af opgaverne - f.eks. styringsmodel for sygehusbyggeri og organiseringen af Sundhedsplatformen. For at et emne kan drøftes i Sygehusområdets underudvalg, er det desuden vigtigt, at emnet har betydning for det samlede sygehusområde.*

*Det blev drøftet, at det vil være hensigtsmæssigt, at MED-Hovedudvalget udpeger 2-3 emner, som sygehusområdets underudvalg kan drøfte på kommende møder. For at nå dertil blev det aftalt, at forslagsstiller til emnerne laver en kortfattet begrundelse om, hvorfor det pågældende emne skal drøftes i Sygehusområdets underudvalg.*

Emner og motivation for drøftelse i sygehusområdets underudvalg fremgår af bilag.

### **Indstilling**

At MED-Hovedudvalget drøfter evaluering af Sygehusområdets underudvalg

At MED-Hovedudvalget drøfter emner, som Sygehusområdets underudvalg kan drøfte på kommende møder

### **Behandling i MED-Hovedudvalget**

MED-Hovedudvalget tilsluttede sig Sygehusområdets underudvalgs evaluering, der konkluderede, at underudvalget har haft svært ved at "finde sine ben" som underudvalg til MED-Hovedudvalget.

Der var dog enighed om at lade underudvalget fortsætte indtil videre. Underudvalget vil i den kommende periode bl.a. have et særligt fokus på den forestående implementering af Sundhedsplatformen, og underudvalget skal således kvalificere konkrete emner fra implementeringsprocessen forud for endelige drøftelser i MED-Hovedudvalget.

Michael Nørgaard, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen og Mie Demant deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

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

- Forslag til emner til drøftelse i Sygehusområdets underudvalg

## 11. Nye "Pakker" udviklet til arbejdsmiljøpuljen 2017

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3106765

---

### Resume

MED-Hovedudvalget godkender yderligere 2 pakker, der i 2017 udbydes i regi af 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 fremlægges:

- Teknologi, godt arbejdsmiljø og den gode patientrelation
- Ny teknologi og en organisering, der styrker arbejdsmiljøet

Personalepolitisk underudvalg anførte på sit møde den 22. november 2016, at overskrifterne for de to fremlagte pakker bør ændres (er tilrettet i det fremlagte).

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

Indholdet i de to pakker fremgår af bilag.

### Indstilling

At MED-Hovedudvalget godkender de to pakker til arbejdsmiljøpuljen

### Behandling i MED-Hovedudvalget

Indstillingen blev godkendt.

Michael Nørgaard, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen og Mie Demant deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

**Bilag til punkt nr. 11:**

- Teknologi, godt arbejdsmiljø og den gode patientrelation
- Ny teknologi og organisering, der styrker arbejdsmiljøet

## 12. Evaluering af arbejdsmiljøkonferencen 2016

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3109476

---

### Resume

MED-Hovedudvalget 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.

Drøftelse af evalueringen i Personalepolitikks underudvalg den 22. november 2016:



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.

Det blev aftalt at der til møde 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.

Notat om tilbud på arbejdsmiljøområdet, der understøtter Sundhedsplatformen er vedlagt som bilag.

### **Indstilling**

At MED-Hovedudvalget drøfter evalueringen af arbejdsmiljøkonferencen 2016.

### **Behandling i MED-Hovedudvalget**

MED-Hovedudvalget tilsluttede sig Personalepolitisk underudvalgs evaluering af arbejdsmiljøkonferencen 2016: Arbejdsmiljøkonferencen 2016 var vellykket - både fagligt og i den praktiske afvikling.

Det blev drøftet, at en arbejdsmiljøkonference i 2017 ikke er realistisk, da den vil skulle afvikles samtidig med forberedelserne til implementering af Sundhedsplatformen.

MED-Hovedudvalget konstaterede i samme forbindelse, at enhederne er dækket godt ind med tilbuddene, der er planlagt på arbejdsmiljøområdet, i 2017.

Det blev foreslået, at arbejdsmiljøkonferencen i 2018 giver mulighed for, at endnu flere fra arbejdsorganisationen kan deltage på konferencen.

Michael Nørgaard, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen og Mie Demant deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

### **Bilag til punkt nr. 12:**

- Evaluering af arbejdsmiljøkonferencen 2016 - svar i spørgeskema
- Region Sjællands arbejdsmiljøinitiativer i 2017, der supplerer Sundhedsplatformens parathedskoncept

## 13. Status på arbejdsmiljøpuljen 2016 og udmøntning af arbejdsmiljøpuljen 2017

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3109232

---

### Resume

MED-Hovedudvalget orienteres om status på arbejdsmiljøpuljen 2016 og godkender på mødet disponering af arbejdsmiljøpuljen 2017.

### Sagsfremstilling

I 2016 og 2017 udgør Arbejdsmiljøpuljen i alt 10,8 mio. kr.

#### Status på arbejdsmiljøpuljen 2016

Af bilag fremgår status på forbruget i arbejdsmiljøpuljen 2016. Der er tale om et mindreforbrug for året på kr. 2,9 mio. kr.

Særligt vedr. akut krisehjælp: Udgifterne til akut psykologisk krisehjælp har været stigende siden ordningens start i 2012. Det skyldes flere ting. Øget kendskab til tilbuddet og hyppigere brug af ordningen forklarer en del af udviklingen. Hertil kommer en udvidelse af enheder, der benytter ordningen. I 2012 var det mindre enheder og tværgående centre, der var tilsluttet ordningen. I 2013 og 2014 blev ordningen udvidet til større enheder (herunder de somatiske enheder). Og i 2015 er psykiatrien kommet med, hvilket betyder, at de fleste af regionens arbejdspladser nu er omfattet.

Udgifterne til akut psykologisk krisehjælp er også i steget i 2016. Fra 2015 til 2016 er der tale om stigning på ca. 250.000 kr.

Givet stigningen samt oplevelsen af, at Region Sjælland har en vigtig, men dyr ordning, undersøger Koncern HR pt. om det er muligt at få designet en bedre ordning. Det forventes, at ordningen skal i udbud, jf. udbudsreglerne.

#### Disponering af arbejdsmiljøpuljen 2017

I lighed med tidligere år godkender MED-Hovedudvalget disponering af arbejdsmiljøpuljen for det kommende år.

Koncern HR foreslår følgende disponering af arbejdsmiljøpuljen 2017:

Aktivitet	Reserveret beløb i Arbejdsmiljøpuljen
Videreførelse af aktiviteter/pakker i regi af Mening og Sundhed /det fremmende arbejdsmiljø	2,0 mio. kr.
Diverse arbejdsmiljø i øvrigt (systemunderstøttelse, arbejdsmiljøuddannelse/-konference og øvrige lovpligtige indsatser)	2,0 mio.kr.

Kurser i vold- og konflikthåndtering samt aftale om krisehjælp	2,0 mio. kr.
<b>I alt</b>	<b>6,0 mio. kr.</b>

Den del, der ikke disponeres til ovenstående aktiviteter vil kunne udmøntes til arbejdsmiljøprojekter i enhederne, efter den model med tilbud om "pakker" som MED-Hovedudvalget godkendte på mødet den 11. april 2016.

### **Indstilling**

At MED-Hovedudvalget godkender status på arbejdsmiljøpuljen 2016

At MED-Hovedudvalget godkender den foreslåede disponering af arbejdsmiljøpuljen 2017

### **Behandling i MED-Hovedudvalget**

MED-Hovedudvalget godkendte status for arbejdsmiljøpuljen 2016 samt disponering af arbejdsmiljøpuljen 2017.

Der blev spurgt til, om en eventuel ny krisehjælpsordning vil have sammen professionalisme og kvalitet som den nuværende.

Ledelsen svarede, at en eventuel anden udbyder skal kunne matche kvaliteten i den nuværende ordning.

Michael Nørgaard, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen og Mie Demant deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

### **Bilag til punkt nr. 13:**

- Status på arbejdsmiljøpuljen 2016

## **14. Orientering om underudvalgenes arbejde**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3109377

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

### **Sagsfremstilling**

Sygehusområdets underudvalg holdt møde den 1. november 2016 og Personalepolitisk underudvalg holdt møde den 22. november 2015.

Relevante punkter fra møderne i de to underudvalg er behandlet på dagens møde i MED-Hovedudvalget.

### **Indstilling**

At MED-Hovedudvalget orienteres om møderne i Personalepolitisk underudvalg og Sygehusområdets underudvalg.

### **Behandling i MED-Hovedudvalget**

MED-Hovedudvalget havde ingen kommentarer til den orientering, der fremgår af vedlagte referater fra møde i Sygehusområdets underudvalg og Personalepolitisk underudvalg.

Michael Nørgaard, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen og Mie Demant deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

### **Bilag til punkt nr. 14:**

- Referat fra møde i Sygehusområdets underudvalg den 1. november 2016
- Referat fra møde i Personalepolitisk underudvalg den 22. november 2016

## 15. Gensidig orientering

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3110055

---

- **Orientering om VALASJ programmet**
  - Se bilag
- **Status på kampagne om ytringsfrihed**

I forlængelse af en temadrøftelse i MED-Hovedudvalget samt et efterfølgende brainstormmøde om elementer i kampagnen om ytringsfrihed med udvalgte repræsentanter fra MED-Hovedudvalget er Kommunikation i gang med at skabe de elementer, der skal udgøre kampagnen om ytringsfrihed.

Kampagnen går i luften den 16. december 2016, hvor der bliver lanceret en form for "teaser" til den egentlige kampagne, der løber af stablen i første halvår af 2017.

Den indledende kampagne udgøres af følgende elementer:

- En intranetside med informationsmateriale om ytringsfrihed
- En kort film med Jenny Heinrichs og Per Bennetsen, der skyder kampagnen i gang.
- Nyheder i nyhedsbrevene
- Opslag på Per Bennetsens facebookside til medarbejderne

Medarbejdere og ledere i regionen er den primære målgruppe, men kampagnen vil også gerne inddrage TR og MED-organisationen som ambassadører for kampagnen.

De forskellige understøttende kommunikationsprodukter i kampagnen vil blive vist på regionens forskellige kanaler fx nyhedsbreve, intranet. Leverancerne fordeler sig på rent informationsmateriale, men også på leverancer, der lægger op til dialog om de ministerielle retningslinjer om ytringsfrihed, som for nyligt er udkommet.

- **Kursus i lønforhandling**

I sammenhæng med projekt "lokal løndannelse i Region Sjælland" blev der på møde i Personalepolitisk underudvalg den 22. november 2016 drøftet indhold i kursus i lønforhandling for ledere og tillidsrepræsentanter.

Personalepolitisk underudvalg vurderede, at Koncern HR kan gå i gang med at udvikle et kursus i lønforhandling med følgende temaer:

- Den gode forberedelse
- Det økonomiske råderum
- Den gode forhandling
- Statistik

- Forhandlingsværktøjer
- Kommunikation

### **MED-Hovedudvalgets gensidige orientering**

#### Supplerende til kursus i lokal løndannelse:

Medarbejdersiden gentog deres bekymring nævnt tidligere i mødet i forhold til lokal løndannelse. Flere ledere melder ud, at der grundet den økonomiske situation ikke er midler til decentral løndannelse. Medarbejdersiden vurderer, at dette er en konsekvens af, at man placerer opgaven med decentral løndannelse hos nærmeste leder.

Ledelsen svarede, at Region Sjælland opgjort blandt regionerne udmønter flest midler til lokal løndannelse, men at der vil være forskelle enhederne imellem.

Michael Nørgaard, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen og Mie Demant deltog ikke i

#### **Bilag til punkt nr. 15:**

- Orientering om VALASJ-programmet

## 16. Eventuelt

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3110073

---

Per Bennetsen afsluttede mødet med at takke MED-Hovedudvalget for et godt samarbejde i den forløbne valgperiode.

Han noterede sig, at perioden har været præget af implementering og forankring af ny MED-aftale. Samtidig har MED-Hovedudvalget bidraget til udviklingen af Region Sjælland ved blandt andet i temadrøftelser af give input til flere af indsatser, der er igangsat de seneste to år.

Michael Nørgaard, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen og Mie Demant deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

### **Kommende punkter:**

- Temadrøftelse om kompetenceudvikling