

Referat

Møde i MED-Hovedudvalget
Torsdag den 5. april 2018 kl. 13:00
Mødelokale 8/9 i Regionshuset

Deltagere:

Ledelsesrepræsentanter:
Formand, Per Bennetsen
Leif Panduro Jensen
Lone Lindsby
Karsten Ole Knudsen
Henrik Dalsgaard Villadsen
Michael Werchmeister- **afbud**
Michael Nørgaard
Carsten Krabbe
Marianne Evers

Ledelsesrepræsentant - selvejende institutioner:
Jens-Otto Skovgaard Jeppesen

FTF:
Næstformand Jenny Irene Heinrichs- **afbud**
Lisbet Jensen- **afbud**
Margrethe Essendrop B Stendys
Bodil Bjørg Korsgaard
Helle Dirksen

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

AC:
Nikolaj Bolsing Bak
Roman Karol Koscianski

Arbejdsmiljørepræsentanter:
Tina Nielsen Jannsen
Anette Sztuk
Alice Strandgaard

Medarbejderrep. og Arbejdsmiljørep. - selvejende institutioner:
Lykke Nielsen- **afbud**
Teresa Gozdziecka Juulsgaard

Sekretariat:
Karin Winther

Indholdsfortegnelse åbent møde

1. Godkendelse af dagsorden	<u>3</u>
2. Godkendelse af referat fra mødet den 29. januar 2018	<u>0</u>
4. Årlig arbejdsmiljødrøftelse	<u>0</u>
5. Ny arbejdsmiljøpolitik for Region Sjælland	<u>0</u>
6. Regionsrådets strategi 2018-2021	<u>0</u>
7. Administrativ organisering	<u>0</u>
8. Det videre arbejde med serviceassistentkonceptet	<u>0</u>
9. Status på Sundhedsplatformen	<u>0</u>
10. Henvendelse fra Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehus vedr. uniformer	<u>0</u>
11. Ansøgninger til arbejdsmiljøpuljen	<u>24</u>
12. Gensidig orientering	<u>25</u>
13. Eventuelt	<u>27</u>

1. Godkendelse af dagsorden

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3518759

Behandling i MED-Hovedudvalget

Ledelsens anførte, at der vil blive orienteret om regnskabet for 2017 under gensidig orientering. (Grundet tidspres blev dette dog senere udsat til ekstraordinært møde medio maj 2018).

Det blev aftalt, at drøfte tavshedspligt i MED samt medindflydelse set i forhold til ledelses-/MED-niveau på et kommende møde.

Medarbejdersiden orienterede om, at Bodil Korsgaard og Jes Hansen i Jenny Heinrichs fravær godkender referatet af dagens møde.

Michael Werchmeister, Lisbet Jensen, Lykke Nielsen og Jenny Heinrichs deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Anje Aakeson deltog som suppleant for Jenny Heinrichs.

2. Godkendelse af referat fra mødet den 29. januar 2018

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3518970

Vedr. punkt 11. - Gensidig orientering

Der udestår besvarelse af spørgsmål om uhensigtsmæssigheder i forankringen af uniformskonceptet.

Notatet indgår i punkt 9 "Henvendelse fra NSR vedr. uniformer" på dagens møde.

Vedr. punkt 12. - Eventuelt

Der udestår en tilbagemelding fra Sekretariatet om MED-behandling af evt. flytning af kapelportører:

"På nuværende tidspunkt er der ikke taget ledelsesmæssig stilling til, om Sjællands Universitetshospital og Koncern Service ønsker at flytte kapelportørerne til Koncern Service.

Såfremt flytningen bliver endelig besluttet i direktionen, vil medindflydelsen forinden ske i MED-Hovedudvalget".

Behandling i MED-Hovedudvalget

Referatet blev godkendt.

Michael Werchmeister, Lisbet Jensen, Lykke Nielsen og Jenny Heinrichs deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Anja Aakeson deltog som suppleant for Jenny Heinrichs.

Bilag til punkt nr. 2:

- Referat fra møde i MED-Hovedudvalget den 29. januar 2018

3. Årlig arbejdsmiljødrøftelse

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3528391

Resume

MED-Hovedudvalget skal gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse vedr. regionens samlede arbejdsmiljøindsats i 2017. Drøftelsen sætter fokus på en lang række forhold, der karakteriserer arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøindsatsen i Region Sjælland.

Sagsfremstilling

Formålet med den årlige arbejdsmiljødrøftelse er:

- At drøfte en overordnet status på den samlede arbejdsmiljøindsats i 2017 med fokus på de fælles indsatsområder. Drøftelsen sker på baggrund af enhedernes årlige arbejdsmiljødrøftelser.
- At få drøftet samarbejdet i MED-organisationen i forhold til arbejdsmiljøindsatsen i 2017 og for det kommende år.

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

1. Oplæg til MED-Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse 2017
2. Arbejdsulykker med og uden forventet fravær for 2016 - 2017
3. Påbud og øvrige reaktioner fra Arbejdstilsynet for 2016 - 2017 m.m.
4. Årlig Arbejdsmiljødrøftelse for alle Område-MED 2017

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering vil med udgangspunkt i MED Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse forberede en årlig arbejdsmiljødrøftelse i Regionsrådet, eventuelt suppleret med indstillinger til supplerende initiativer, der kan forbedre arbejdsmiljøet.

Af redegørelsen fremgår det at:

Sygefraværet i 2017 er faldet - sammenholdt med sygefraværet i 2016

Det samlede fravær for regionen var i 2017 på 5,08 %. I 2016 var det på 5,22%. Det vil sige, at Region Sjælland har haft et fald i sygefraværet fra 2016 til 2017 på 0,14 procentpoint, svarende til 2,72%.

MED-Hovedudvalget drøftede på sit møde den 29. januar 2018 Region Sjællands sygefravær i 2017. Det blev konstateret, at det er positivt, at der havde været et samlet fald i sygefraværet fra 2016 og 2017, og at arbejdet med Sundhedsplatformen ikke har medført højere sygefravær på det somatiske område.

Arbejdsulykker uden forventet fravær er samlet set steget

I 2017 er der registreret 2190 arbejdsulykker, der ikke har medført efterfølgende sygefravær. Året før, i 2016, blev der registreret 1960 ulykker uden fravær. Der har været en stigning i arbejdsulykker uden fravær på i alt 230 arbejdsulykker. De primære årsager til ulykker uden fravær er udsættelse for smitterisiko, fysiske uheld og fysisk og psykisk vold og trusler.

Arbejdsulykker med forventet fravær er samlet set steget

I 2017 er der registreret 412 ulykker der medførte fravær og i 2016, blev der registreret i alt 340 ulykker med fravær. Det svarer til 72 ulykker mere i 2017 end året før. Størstedelen af de arbejdsulykker, der er registreret med fravær, skyldes fysiske uheld, psykisk og fysisk vold og forflytningsskader. Der er også registreret en del skader, der skyldes ulykker med håndtering af værktøj, maskiner og øvrig teknik.

Antallet af afgørelser fra Arbejdstilsynet er steget

Samlet set er antallet af afgørelser (Strakspåbud, påbud, vejledninger, rådgivning m.m.) steget med 8, i forhold til 2016.

Der er blevet afgivet:

- 18 strakspåbud (14 i 2016).
- 34 påbud (29 i 2016).
- 2 undersøgelsespåbud (1 i 2016).
- 19 vejledninger (27 i 2016).

Sammenlagt er der i Region Sjælland blevet afgivet 81 afgørelser og reaktioner til arbejdspladser i Region Sjælland. I 2016 blev der afgivet i alt 73 afgørelser og reaktioner.

Som vi så det i 2016, er der også i 2017 blevet aflagt flere udvidede risikobaserede tilsyn af Arbejdstilsynet end i tidligere år. Disse tilsyn foregår mange steder over mange dage. Planlægningen af besøgene foregår i samarbejde mellem koncernenheden og de tilsynsførende, og har i efteråret 2017 i flere af koncernenhederne været udfordret af de omfattende uddannelsesaktiviteter, der er foregået samtidigt vedrørende Sundhedsplatformen. Det generelle billede er dog, at der er et godt samarbejde og en konstruktiv dialog med Arbejdstilsynet om tilrettelæggelse af såvel besøgene som om løsninger i arbejdsmiljøarbejdet.

Enhederne arbejder målrettet med arbejdsmiljøindsatser, inden for de udpegede indsatsområder

Det fremgår af koncernenhedernes tilbagemeldinger i enhedernes årlige arbejdsmiljødrøftelser, at der er et godt samarbejde om arbejdsmiljøet i MED-organisationen.

Indsatsområderne for 2017 og 2018 er:

- **Nye arbejdsgange og teknologiers samspil med de fysiske rammer**
- **Nye arbejdsgange og teknologiers indflydelse på samarbejde og relationer**
- **Aktiviteter, der kan medvirke til at nedbringe antallet af arbejdsulykker, som følge af fysisk og psykisk vold**

Alle koncernenheder har iværksat indsatser, der understøtter aktiviteter under indsatsområderne. Der er blevet udbudt en række tværgående supplerende uddannelsesaktiviteter under indsatsområderne, med henblik på at understøtte arbejdsmiljøgruppernes arbejde. Dog er det ikke alle steder, at der har været muligheder for at gøre brug af de supplerende uddannelses tilbud, fordi ressourcerne i de somatiske enheder og Psykiatrien primært er blevet prioriteret til at forberede og uddanne medarbejderne i brug af Sundhedsplatformen.

Såvel temaer under indsatsområderne, som udmøntningen i både uddannelses tilbud og pakketilbud under arbejdsmiljøpuljen, er fortsat meget meningsfulde og har givet gode resultater og nytte for arbejdspladserne. Det vil derfor give værdi og mening at videreføre de nuværende tilbud, så flere kan få mulighed for at benytte tilbuddene det kommende år.

På den baggrund foreslår Koncern HR, at MED Hovedudvalget fastholder de nuværende indsatsområder. De fælles initiativer vil fortsat blive tilbudt og løbende tilpasset de aktuelle behov.

Øvrige aktiviteter

Der er i løbet af 2017 blevet bevilget midler til arbejdsmiljøprojekter for 1,4 millioner kr. Den store interesse for gennemførelse af arbejdsmiljøinitiativer vidner om, at arbejdsmiljøarbejdet er prioriteret sideløbende med, at der i organisationen har været høj opmærksomhed på forskellige uddannelsesaktiviteter og implementering af Sundhedsplatformen.

Af flere koncernenheders årlige arbejdsmiljødrøftelser fremgår det, at der er en oplevelse af stigende arbejdspress. Blandt andet i regi af det Nationale Forskningsinstitut for arbejdsmiljø, er der foretaget en del forskning, der peger på at et øget arbejdspress på arbejdspladsen, kan være medvirkende årsager til øget antal langtidssygemeldinger som følge af fysiske arbejdsulykker, uheld der medfører smitterisiko, mistrivsel og i visse tilfælde stress eller andre psykiske belastninger, der påvirker helbredet. Der kan være nuancer koncernenhederne i mellem, men generelt er der behov for, at der arbejdes lokalt med innovative løsninger, som kan frigive tid til kerneopgaven og lette arbejdspresset.

Med det formål at nedbringe og begrænse antallet af ulykker og sygefravær forbundet med fysisk og psykisk vold, er der tilrettelagt tværgående kurser i TRiM og i fysisk og psykisk træning. 500 medarbejdere tilbydes deltagelse på kurserne, der udbydes i 2018 og 2019.

Med henblik på at nedbringe ulykker og fravær der skyldes forflytninger er der i 2017 blevet planlagt en forflytningsvejlederuddannelse, der gennemføres af ekstern udbyder. Koncern HR anbefaler, at det for at understøtte uddannelsen, drøftes i virksomhedsområderne, hvordan uddannelsen kan implementeres og vedligeholdes fremadrettet.

Aktiviteter og indsatser justeres løbende, så de fortsat er i overensstemmelse med behov i koncernenhederne.

Indstilling

- At MED-Hovedudvalget drøfter regionens arbejdsmiljøindsats i 2017
- At De nuværende indsatsområder fastholdes
- At MED-Hovedudvalget i forbindelse med arbejdsmiljøkonferencen initierer indsatser, der kan lette arbejdspresset med en forebyggende tilgang.
- At MED-Hovedudvalget drøfter, om der på baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse bør iværksættes yderligere tiltag på arbejdsmiljøområdet

Behandling i MED-Hovedudvalget

Ledelsen indledte drøftelsen med overordnet at præsentere hovedlinjerne i data, der indgår i årlig arbejdsmiljødrøftelse, og konklusioner og anbefalinger, der fremgår af materialet.

Følgende blev drøftet:

- Der er generelt stor tilfredshed med indhold og afvikling af pakker, der udbydes i regi af arbejdsmiljøpuljen. Nogle enheder er udfordret af at kunne gennemføre aktiviteterne i en travl hverdag, og der var en opfordring til igen at se på muligheden for, at arbejdsmiljøpuljen i nogle situationer kan dække omkostningen til vikarer i forbindelse med afvikling af pakker.

Der blev peget på, at der bør være større opmærksomhed på, at enheder, der har store udfordringer med arbejdsmiljøet, får støtte fra arbejdsmiljøpuljen.

Desuden blev der peget på, at der i regi af arbejdsmiljøpuljen bør udbydes pakker, der er målrettet Psykiatrien, hvilket dog allerede praktiseres.

Det blev aftalt, at Personalepolitisk underudvalg drøfter vilkår for udmøntning af arbejdsmiljøpuljen til enhederne med henblik på eventuel justering.

- Det blev drøftet, om arbejdspresset kan være en del af årsagen til det stigende antal arbejdsskader med særlig henvisning til, at antallet af stikskader er steget. Udvikling i antallet af stikskader blev nævnt som eksempel.

Det blev aftalt at drøfte udvikling i stikskader og eventuelle initiativer i den anledning i Personalepolitisk underudvalg.

- Region Sjælland er kendetegnet ved en mangfoldighed af arbejdspladser, med forskelligartede ledere, medarbejdere, vilkår for arbejdet med videre. Mangfoldigheden indebærer også store forskelle i

arbejdsmiljøet – nogle arbejdspladser har stort set ingen udfordringer, mens andre arbejdspladser er der, hvor der kan være behov for særlig støtte og hjælp til at få rettet arbejdsmiljøet op. Det blev drøftet, at MED-Hovedudvalget gerne i højere grad vil understøtte disse enheder i deres arbejdsmiljøarbejde.

- Det blev også drøftet, at Region Sjællands kan blive bedre til at fremhæve de gode eksempler – dér hvor arbejdsmiljøet er godt i forhold til sammenlignelige enheder – med henblik på at sikre læring i arbejdsmiljøorganisationen.
- MED-Hovedudvalget drøftede samtidig, at der er forskellige tilgange til bedre arbejdsmiljø: Kampagner, der virker på kort sigt, og løbende vedligeholdelse og opmærksomhed på gode arbejdsvaner, der virker langsigtet. Der var enighed om, at det vil være hensigtsmæssig, at vedligeholdelsesstrategien (f.eks. for at nedbringe stikskader og forflytningsskader) har stor fokus i Region Sjælland.

Ledelsen anførte at arbejdsmiljø de senere år har fået en større plads i de lederinitiativer, der udbydes, og det fortsætter fremover.

- Der blev spurgt til, om ledelsen henter viden om arbejdsmiljøet i forbindelse med fratrædelsessamtaler.

Der blev svaret, at der gennemføres fratrædelsessamtaler mange steder, men at der ligger en opgave i at blive bedre til systematisk at samle op på viden, der hentes fra fratrædelsessamtalerne.

- Medarbejdersiden opfordrede til, at der af hensyn til travlheden på mange arbejdspladser sker en prioritering af de indsatser, der igangsættes – både i forhold til arbejdsmiljøet, men også generelt. På nuværende tidspunkt kan mange enheder ikke rumme, at der igangsættes flere indsatser.

Ledelsen anførte at der på arbejdsmiljøområdet ikke er gennemført mange indsatser i 2017 af hensyn til enhedernes implementering af Sundhedsplatformen, og at det er nødvendigt at finde et overskud til at gennemføre de initiativer, der blandt andet skal gøre Region Sjælland til en bedre arbejdsplads.

- Medarbejdersiden anførte, at arbejdspress – blandt andet som følge af rekrutteringsudfordringer – påvirker arbejdsmiljøet. Det bør adresseres over for politikerne, at der bør sikres et råderum til fortsat at udvikle Region Sjælland. Flere hænder til at løfte opgaverne vil i den forbindelse være hensigtsmæssigt.

MED-Hovedudvalget fastholder de nuværende indsatsområder, og afventer eventuelle tilbagemeldinger fra Personalepolitisk underudvalg om ændringer i arbejdsmiljøarbejdet, jf. ovenstående.

MED-Hovedudvalget har hermed gennemført sin årlige arbejdsmiljødrøftelse. Bemærkningerne indgår i den efterfølgende behandling i Udvalget for rekruttering og Arbejdsmiljø, samt i Regionsrådet.

Michael Werchmeister, Lisbet Jensen, Lykke Nielsen og Jenny Heinrichs deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Anja Aakeson deltog som suppleant for Jenny Heinrichs.

Bilag til punkt nr. 4:

- Skabelon til årlig arbejdsmiljødrøftelse for 2017 i MED Hovedudvalget
- Arbejdsulykker med og uden forventet fravær for 2016 og 2017
- Påbud og øvrige reaktioner fra Arbejdstilsynet 2016 og 2017
- Årlig Arbejdsmiljødrøftelse for alle Område-MED 2017

4. Ny arbejdsmiljøpolitik for Region Sjælland

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3523184

Resume

Ny arbejdsmiljøpolitik for Region Sjælland fremlægges til endelig godkendelse, og MED-Hovedudvalget drøfter det videre arbejde med at implementere arbejdsmiljøpolitikken.

Sagsfremstilling

Ny arbejdsmiljøpolitik er blevet behandlet over flere møder i MED-Hovedudvalget og Personalepolitisk underudvalg.

Det fremlagte udkast er desuden blevet fremlagt for Udvalget for Arbejdsmiljø og Rekruttering på møde den 14. marts 2017. Af referat fra dette møde fremgår:

”Udvalget drøftede udkast til ny arbejdsmiljøpolitik og kvitterer for et godt indspil til en ny arbejdsmiljøpolitik”.

I mødet i udvalget for rekruttering og arbejdsmiljø blev der lagt stor vægt på det gode forberedelsesarbejde, der har været i MED-Hovedudvalget. Udvalget tilsluttede sig derfor MED-Hovedudvalgets forslag til ny arbejdsmiljøpolitik og fandt ikke behov for at kommentere yderligere. Udvalget vil støtte og følge arbejdet med implementering af den nye politik.

Ny arbejdsmiljøpolitik fremlægges derfor til endelig godkendelse i MED-Hovedudvalget. Se bilag.

Implementering af ny arbejdsmiljøpolitik

Som regionens øvrige politikker er den nye arbejdsmiljøpolitik formuleret værdibaseret, da den skal rumme regionens forskelligartede arbejdspladser.

I implementeringen har de lokale MED-udvalg derfor en vigtig opgave med at udmønte arbejdsmiljøpolitikens værdier og holdninger til arbejdsmiljøarbejdet til handlinger i forhold til det konkrete arbejdsmiljø i enheden, og de udfordringer, man lokalt arbejder med.

Sekretariatet foreslår, at Område-MED involveres i, hvilke fælles elementer og indsatses, der skal indgå i plan for implementering af den nye arbejdsmiljøpolitik. Se bilag.

Indstilling

At MED-Hovedudvalget godkender ny arbejdsmiljøpolitik for Region Sjælland

MED-Hovedudvalget drøfter implementering af den nye arbejdsmiljøpolitik.

Behandling i MED-Hovedudvalget

MED-Hovedudvalget godkendte ny arbejdsmiljøpolitik.

Det blev aftalte at involvere Område-MED i implementeringen, jf. bilaget.

Den nye arbejdsmiljøpolitik lanceres endelig på arbejdsmiljøkonferencen til september, men lægges allerede nu på intranettet og bringes i anvendelse på arbejdsmiljøuddannelse, MED-uddannelse med videre.

Michael Werchmeister, Lisbet Jensen, Lykke Nielsen og Jenny Heinrichs deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Anja Aakeson deltog som suppleant for Jenny Heinrichs.

Bilag til punkt nr. 5:

- Ny arbejdsmiljøpolitik for Region Sjælland
- Notat om involvering af Område-MED i implementering af ny arbejdsmiljøpolitik

5. Regionsrådets strategi 2018-2021

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3527205

Resume

Regionsrådet har siden januar 2018 arbejdet med en ny strategi for valgperioden 2018-2021. Der forelægges udkast til Strategi 2018-2021 med henblik på en drøftelse, der kan danne grundlag for det videre arbejde.

Sagsfremstilling

Regionsrådet har siden januar 2018 arbejdet med en ny strategi for valgperioden 2018-2021. Strategien anviser den overordnede retning for Region Sjællands udvikling og sætter rammen omkring Regionsrådets arbejde i valgperioden.

Strategien indeholder fire overordnede visioner, der tilsammen skal bringe Region Sjælland på forkant af den udvikling, der sker henover de kommende år.

De fire overordnede visioner er:

- Et sundhedsvæsen med borgerens behov i centrum
- Et både nært og specialiseret sundhedsvæsen for alle
- Kompetente medarbejdere og et godt arbejdsmiljø
- En region i vækst og udvikling

Disse fire visioner er retningsgivende for en række af underliggende mål i strategien, og bygger ovenpå et allerede eksisterende fundament af igangsatte initiativer af de tidligere regionsråd.

Et andet perspektiv i strategien er fem tværgående elementer, der er rammesættende og retningsgivende for udviklingen af Region Sjælland. Elementerne rækker ud over de konkrete indsatser i strategien, og fungerer som rettesnor i Region Sjællands udvikling af kerneopgaverne i bred forstand. Elementerne skal oversættes lokalt, så de bliver anvendelige indenfor de enkelte virksomhedsområder.

De fem tværgående elementer er:

- Udgangspunktet er borgeren
- Digitalisering
- Innovation og modernisering
- Interregionalt udsyn
- Grøn omstilling

Udkast til Regionsrådets Strategi 2018-2021 *vedlægges*.

Den videre proces

Udkast til Strategi 2018-2021 forelægges MED-Hovedudvalget med henblik på drøftelse.

MED-Hovedudvalgets drøftelse vil indgå i det videre med arbejde med strategien frem mod Forretningsudvalgets behandling den 16. april 2018.

Indstilling

At MED-Hovedudvalget drøfter udkast til Strategi 2018-2021.

Behandling i MED-Hovedudvalget

Ledelsen orienterede indledningsvis om indhold i udkast til strategi for 2018 - 2021 med udgangspunkt i de vedlagte bilag.

MED-Hovedudvalget havde følgende bemærkninger til udkast til strategi:

- Der blev kvitteret for, at medarbejderperspektivet har fået en høj prioritet i papiret.
- Det blev anført, at det er vigtigt, at man fokuserer indsatsen, og at man har fokus på, at indsatserne skal kunne rummes i de enheder, hvor de skal forankres.
- Det blev peget på, at strategien i et efterfølgende arbejde bør oversættes og gøres mere konkret for at skabe mening for enhederne.
- Der blev peget på, at strategien ikke beskriver, hvordan man konkret vil måle på opfyldelse af strategien.

Michael Werchmeister, Lisbet Jensen, Lykke Nielsen og Jenny Heinrichs deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Anja Aakeson deltog som suppleant for Jenny Heinrichs.

Bilag til punkt nr. 6:

- Strategi 2018-2021 - UDKAST
- Appendix I og II - Strategi 2018-2021

6. Administrativ organisering

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3522679

Resume

Af budgetaftalen 2018 fremgår, at der skal fremlægges en plan for tilrettelæggelsen af den samlede administration. Som led heri gennemføres en analyse, som afsluttes april 2018 og vil indgå i budgetproces 2019. Ledelsen orienterer om status for analysen.

Sagsfremstilling

Regionsrådet har med budgetaftalen for 2018 besluttet, at der skal fremlægges en plan for tilrettelæggelsen af den samlede administration, herunder de tværgående opgaver, som understøtter keredriften, og hvordan organisationen kan udvikles i et fremadrettet perspektiv. Fokus vil være på:

- At være én sammenhængende organisation, hvor de tværgående centre effektivt spiller sammen med virksomhedsområderne og understøtter opgavevaretagelsen og kvaliteten af regionens kerneopgaver på sygehusene
- Omkostningseffektivitet, så der kun bruges ressourcer på det, der skaber værdi for patienter, borgere og virksomheder
- Effektiv understøttelse af politiske mål og prioriteringer og større strategiske indsatser.
- Behovet for at sikre de rette kompetencer til at løse fremtidens opgaver.

Som led i arbejdet er der igangsat en analyse, som udføres af konsulentfirmaet Forskel v/ Claus Juhl. Analysen består af en kvantitativ tilgang, der bygger på fakta om den nuværende organisation, årsværk og omkostninger, og en kvalitativ tilgang, som ser på samspil i organisationen, hvad der virker, og hvilke ændringer og forbedringer, der kan bringes i spil. Samlet vil analysen give grundlag for at vurdere, hvordan organisationen bedst kan indrettes, så den passer til regionens målsætninger og behov. På den baggrund opstilles forslag til udvikling af en optimeret administrativ organisering. Der tegner sig anbefalinger ligger inden for følgende områder:

- Fokus på administrative omkostninger
- Understøttelse af strategiske prioriteringer
- En sammenhængende organisation med fokus på kerneopgaverne

Analysen indgår i videre politisk behandling, og der vil samtidig blive taget stilling til konkrete forslag, som kan indgå i budget 2019.

Ledelsen præsenterer analysen på mødet. Det forventes, at analyserapport inklusive ledelsens forslag til opfølgning kan fremlægges på et ekstraordinært møde i MED Hovedudvalget i maj 2018.

Danske Regioner/Finansministeriets analyse

Parallelt med regionens egen analyse er der i økonomiaftalen for 2018 aftalt, at Danske Regioner, Finansministeriet og Indenrigs- og Sundhedsministeriet gennemfører en analyse af grundlag for fælles løsninger og potentialer i regionernes administration. Resultater herfra inddrages i regionens egen analyse.

Indstilling

At Ledelsen orienterer om plan for den administrative organisering.

Behandling i MED-Hovedudvalget

Ledelse orienterede om plan for den administrative organisering med udgangspunkt i den vedlagte præsentation (bilag til referat).

Medarbejdersiden kvitterede for orienteringen, og ser frem til at drøfte ledelsens forslag til opfølgning på analysen på et ekstraordinært møde medio maj 2018.

Der blev opfordret til at inddrage medarbejderes synspunkter i fremtidige analyser af administrativ organisering.

Michael Werchmeister, Lisbet Jensen, Lykke Nielsen og Jenny Heinrichs deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Anja Aakeson deltog som suppleant for Jenny Heinrichs.

Bilag til punkt nr. 7:

- Bilag til referat – præsentation af administrativ analyse

7. Det videre arbejde med serviceassistentkonceptet

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3524872

Resume

På baggrund af drøftelser med blandt andet de faglige organisationer foreslås en række justeringer for den videre implementering af serviceassistentkonceptet.

MED-Hovedudvalget drøfter justeringerne forud for behandling i Forretningsudvalget.

Sagsfremstilling

Forretningsudvalget drøfter justeringerne til serviceassistentkonceptet på møde den 16. april 2018.

Sagsfremstillingen til Forretningsudvalget er vedlagt som bilag. Heraf fremgår de foreslåede justeringer.

MED-Hovedudvalgets bemærkninger til justeringerne vil indgå i Forretningsudvalgets behandling af sagen.

Indstilling

At MED-Hovedudvalget drøfter justeringer for den videre implementering af serviceassistentkonceptet.

Behandling i MED-Hovedudvalget

MED-Hovedudvalget drøftede sagsfremstillingen, der skal forelægges Forretningsudvalget den 16. april 2018.

Der var tilslutning til at justere det tidligere besluttede koncept og design for implementering af serviceassistentkonceptet på regionens sygehuse. Forslaget imødekommer nogle af de bekymringer, der tidligere har været i MED-Hovedudvalget.

Forslaget gav anledning til kommentarer, der er citeret ordret nedenfor:

Karina Felling Petersen gav på egne vegne følgende kommentar:

"Jeg har i dag på vores MED hovedudvalgsmøde torsdag d. 5/4 2018 bedt om at punkt 8, det videre arbejde med serviceassistentkonceptet, bliver taget af dagsordenen.

Jeg synes ikke det er korrekt at dette punkt bliver behandlet på vores møde i dag, da jeg som medlem af hoved MED ikke har haft muligheder for, at komme med indsigelser på materialet.

Forslaget har ikke været drøftet eller fremlagt for min faglige organisation 3F, hverken lokalt eller regionalt. Jeg kan undre mig over, at der kun er taget hensyn til FOA's ønsker og medlemmer. Med dette mener jeg portørgruppen. Jeg sidder her med en bitter smag i munden og en skuffelse over, at mine kollegaers ønsker, og behov ikke bliver taget i betragtning i sagsfremstillingen. Der står ikke noget sted beskrevet, hvad man har af ønsker og forslag til, hvad der skal ske med rengøringsassistenterne, som måske heller ikke ønsker uddannelsen som erhvervsuddannet serviceassistent med speciale i hospital.

I skriver, at man vil fastholde serviceassistentkonceptet, men med nye justeringer. De "justeringer" i vil lave, hænger ikke sammen med konceptet. Tværtimod så lukker man ned for, at serviceassistenterne skal være alsidige og fleksible i den daglige drift. Så sætter man ikke patienten i fokus, men en faggruppe i fokus. Hvis man lader portørerne fortsætte med at lave "hvide" portør opgaver, så giver det ikke mening, at uddanne resten medarbejderne i koncern service, hvis vi alligevel ikke skal udføre alle opgaver, som står beskrevet i serviceassistentkonceptet.

Den beskrivelse der står i sagsfremstillingen omkring "hvide og blå" portører, er ikke i orden, og bør fjernes. Det er kun en beskrivelse af, at man ikke tager service assistenternes arbejde alvorligt, og at man ikke regner dem for noget. Igen en nedgørelse af mit og mine kollegaers daglige arbejde, og en favorisering af en faggruppe. Man skal huske på, at der er tre overenskomster i serviceassistentkonceptet, portør, serviceassistenter og rengøringsassistenter. Med den justering tager man kun hensyn til en overenskomst.

I skriver også, at man vil skynde på, at man efter endt uddannelse som serviceassistent i videst muligt omfang, og hurtigst muligt, tilknyttes de kliniske afdelinger. Der ligger vægt på, at tilknytningen til de kliniske afdelinger sker hurtigt og fleksibelt på tværs af geografier (fx på operations- og akutafdelinger).

Nu har jeg været en del af serviceassistentkonceptet i to et halvt år i Nykøbing, og det i skriver, hænger overhovedet ikke sammen med det der er vedtaget angående de tre faser. De ligger jo netop op til, at man skal bruge tiden rigtigt og i et fornuftigt tempo, så de kliniske afdelinger er parat til at modtage serviceassistenterne.

Det er vigtigt at sige, at de steder, hvor man ikke kan være selvbærende, så går der jo stadigvæk serviceassistenter og udføre alle opgaver. Både rengøring, logistik og portøropgaver. De har bare ansættelse i koncern service i stedet for de kliniske afdelinger. Det er ikke portører og rengøringsassistenter der går der.

Husk jeg repræsenterer en kæmpe gruppe af rengørings- og serviceassistenter, som har lige så mange bekymringer og frustrationer som portørerne. De larmer og reagerer bare ikke på samme måde, men

det betyder jo ikke at de ikke skal høres eller der ikke skal tages hensyn til deres behov.

Jeg håber, at i er lydhør overfor mine frustrationer og argumenter for, at i tager dette op til en ny drøftelse og dialog med min faglige organisation 3f, så det ikke kun er FOA's ønsker, og behov der kommer til at stå i sagsfremstillingen. Resultatet skulle gerne være noget vi alle kan være tilfredse med."

Jes Hansen gav på egne vegne og på vegne af Alice Strandgaard og Jesper Svanberg følgende kommentar:

"Vi har været rundt på arbejdspladserne Nord /Syd, for at baglandet kan blive inddraget.

Vi ønsker at hele udtalelsen referatføres, som indstilling fra de medarbejderrepræsentanter der repræsenterer gruppen. Alice Strandgaard, Jesper Svanberg og Jes Hansen

Vi vil gerne gå konstruktivt ind i arbejdet og indledningsvis udvise stor anerkendelse for den udstrakte hånd i forhold til konceptet og portørerne. Også stor ros til den strategi, som regionsrådet har under udarbejdelse, der indeholder følgende vision:

- Et sundhedsvæsen med borgerens behov i centrum*
- Et både nært og specialiseret sundhedsvæsen for alle*
- Kompetente medarbejdere og et godt arbejdsmiljø*
- En region i vækst og udvikling*

Med dette udgangspunkt er der fortsat nogle ting i forhold til serviceassistentprojektet, som vi er nødt til at fremføre:

- Som vi har meddelt hele vejen igennem drøftelserne i MED-Hovedudvalget vedr. serviceassistentprojektet, så anbefaler vi et koncept, der kan rumme alle, og som ikke indebærer tvang til at uddanne sig til erhvervsserviceassistent.*
- Vores bagland og vi er stadig af den holdning, at såvel portørvagt som rengøringspersonale og serviceassistenter er bedst organiseret under en sygehusledelse - set ud fra den iagttagelse, at en sygehusledelse vil have større mulighed for at tage hånd om sine ansatte under ét - og samlet set sikre bedst muligt samspil og samarbejde med patientens/borgerens behov i centrum.*
- Det vil også skabe mulighed for en samlet rekrutterings- og uddannelsesstrategi og uddannelsesplanlægning, som tager hensyn til den konkrete situation på sygehuset, med udgangspunkt i den værdibaserede styringsmodel, idet det forudses, at der vil opstå økonomiske mellemregninger mellem sygehusene og Koncern Service, som er u hensigtsmæssige for sygehusenes styring.*
- Sygehusene har allerede afleveret 6 mio. kr. til Koncern Service, som de så kan få løst serviceopgaver for. Vi finder det uklart, hvordan mellemregningen mellem sygehusene og Koncern Service kommer til at få indflydelse på, om serviceassistenterne skal overgå til klinisk ledelse – altså økonomiske hensyn frem for ressourcemæssige hensyn.*

- *At tilknytte serviceområdet til de kliniske ledelser giver ikke nødvendigvis bedst mulig ressourcudnyttelse. Det skal i stedet være muligt at koordinere og samarbejde på serviceområdet på tværs af sygehusafdelingerne på det enkelte sygehus, så eksempelvis arbejds gange og afløsning ved ferie og sygdom kan tilrettelægges inden for det enkelte sygehus/den enkelte matrikel.*
- *Ud fra det foreliggende er det fortsat umuligt at gennemskue, hvor mange stillinger der kommer til at ligge i det nye koncept, og hvilke arbejdsopgaver der skal udføres. Det skaber utryghed blandt medarbejderne på serviceområdet, mistriksel og dårligt psykisk arbejdsmiljø.*
- *Forslaget taler alene om muligheden for at undgå at varsle portører, som ikke ønsker det, til erhvervsuddannelse som serviceassistent. Der er også AMU-uddannede serviceassistenter på Køge sygehus, som ikke ønsker erhvervsuddannelse som serviceassistent. De bør have samme mulighed for at overgå til "blå portør/logistikfunktioner", som i sagens natur også findes på Køge Sygehus.*
- *Af forslaget fremgår, at der skal søges indgået en aftale med de faglige organisationer om frivilligt ekstraarbejde. Dette har gentagne gange været til forhandling med 3F og FOA, uden at der kunne opnås enighed. En erhvervsuddannelse til serviceassistent betyder nemlig en arbejdsuge/skoleperiode på 37 timer + lektier, så det må være klart for enhver, at det ikke er optimalt at skulle påbegynde en erhvervsuddannelse og samtidig påtage sig ekstra vagter. Det vil uvægerligt betyde stigning i frafaldsprocenten på uddannelsen. Der må kunne findes en anden mere hensigtsmæssig løsning på indtægtsnedgangen - via lønkomensation.*
- *Lempelsen i det foreliggende forslag bør indebære, at de medarbejdere, som af økonomiske årsager har været nødt til at sige ja til erhvervsuddannelse til serviceassistent frem for afskedigelse, nu får mulighed for at vælge om.*

Derudover ligger det lige for at udvide med den nye portøruddannelse, som en del af servicekonceptet."

Michael Werchmeister, Lisbet Jensen, Lykke Nielsen og Jenny Heinrichs deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Anja Aakeson deltog som suppleant for Jenny Heinrichs.

Bilag til punkt nr. 8:

- Sagsfremstilling til Forretningsudvalget - det videre arbejde med serviceassistentkonceptet

8. Status på Sundhedsplatformen

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3523875

Resume

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

Sagsfremstilling

Der gives på mødet en mundtlig orientering om seneste status på Sundhedsplatformen.

Som bilag er vedlagt notat om indsats for at optimere medicinering i Sundhedsplatformen.

Indstilling

At Ledelsen orienterer om status på Sundhedsplatformen

Behandling i MED-Hovedudvalget

Optimeringsindsatsen, der skal sikre det fulde potentiale med Sundhedsplatformen, er i gang. Jf. bilaget er der igangsat en særlig indsats for at forbedre funktionaliteten af medicinordination i Sundhedsplatformen. Der vurderes allerede nu at være sket væsentlige forbedringer i forhold til at få medicineringsfunktionalitet i Sundhedsplatformen til at understøtte de kliniske arbejdsgange.

Der blev fra medarbejderside peget på, at der benyttes smutveje i systemet, der ikke er hensigtsmæssige for optimal brug af systemet.

Ledelsen svarede, at der er opmærksomhed på, at der er behov for ekstra uddannelse og undervisning for at sikre korrekt anvendelse af systemet. Uddannelsestiltagene har alle brugere af Sundhedsplatformen som målgruppe, og forventes at ske i tilknytning til klinikken for en del af undervisningen.

Fra medarbejdersiden blev der desuden peget på, at rapportdelen i Sundhedsplatformen udfordrer.

I juni måned afholdes en konference i Roskilde Kongrescenter, hvor brugere af Sundhedsplatformen blandt andet har mulighed for at videndele om brugen og implementeringen af Sundhedsplatformen.

Michael Werchmeister, Lisbet Jensen, Lykke Nielsen og Jenny Heinrichs deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Anja Aakeson deltog som suppleant for Jenny Heinrichs.

Bilag til punkt nr. 9:

- Notet om indsats for at optimere medicinering i Sundhedsplatformen

9. Henvendelse fra MED-Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehus vedr. uniformer

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3525392

Resume

MED-Hovedudvalget drøfter henvendelse fra MED-Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse vedr. de nye uniformer.

Sagsfremstilling

Sekretariatet har modtaget en henvendelse fra MED-Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse vedr. de nye uniformer. Se bilag.

Henvendelsen vedr. blandt andet hudgener, som der blandt andet også blev stillet spørgsmål til på mødet i MED-Hovedudvalget den 29. januar 2018. Se svar fra Koncern Service i bilag.

Indstilling

At MED-Hovedudvalget drøfter henvendelsen fra MED-Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse og svaret fra Koncern Service.

Behandling i MED-Hovedudvalget

Punktet blev udsat.

Michael Werchmeister, Lisbet Jensen, Lykke Nielsen og Jenny Heinrichs deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Anja Aakeson deltog som suppleant for Jenny Heinrichs.

Bilag til punkt nr. 10:

- Henvendelse fra MED NSR vedr nye uniformer
- Notat om spørgsmål fra møde i MED-Hovedudvalget den 290118 til nyt uniformskoncept

10. Ansøgninger til arbejdsmiljøpuljen

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3524177

Resume

MED-Hovedudvalget godkender endeligt businesscase-ansøgninger til arbejdsmiljøpuljen 2018.

Sagsfremstilling

Der er kommet 4 businesscase-ansøgninger til Arbejdsmiljøpuljen 2018.

Ansøgningerne er behandlet og prioriteret i en arbejdsgruppe nedsat under Personalepolitisk underudvalg. (Jenny Heinrichs, Tina Nielsen Jannsen, Alice Strandgaard, Anette Sztuk, Teresa Juulsgaard og Marianne Evers)
Arbejdsgruppens prioritering og begrundelser fremgår af vedlagte bilag.

Businesscase-ansøgningerne kan rekvireres hos Koncern HR, Strategi og Udvikling, ved at kontakte Henrik Dreyer-Andersen (hedr@) eller skrive til arbejdsmiljoepuljen@regionsjaelland.dk

Indstilling

At MED-Hovedudvalget vedtager at give de 1 af ansøgningerne støtte fra Arbejdsmiljøpuljen 2018 (beløb: kr. 307.875).

Behandling i MED-Hovedudvalget

Det blev aftalt at følge arbejdsgruppens anbefalinger, der fremgår af bilaget.

Michael Werchmeister, Lisbet Jensen, Lykke Nielsen og Jenny Heinrichs deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Anja Aakeson deltog som suppleant for Jenny Heinrichs.

Bilag til punkt nr. 11:

- Oversigt over 4 businesscaseansøgninger til arbejdsmiljøpuljen 2018 pr. marts 2018

11. Gensidig orientering

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3524951

- **Kommissorium for Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering**

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering har godkendt sit kommissorium.

Kommissoriet forelægges for Forretningsudvalget den 16. april 2018 og Regionsrådet den 23. april 2018 med henblik på endelig godkendelse.

Kommissoriet er vedlagt som bilag.

- **MED-behandling af samarbejde vedr. kirurgi mellem Nykøbing F. sygehus og Sjællands Universitetshospital**

Medarbejdersiden i MED-Kirurgisk Afdeling på Nykøbing F. Sygehus har rettet henvendelse til formandskabet i MED-Hovedudvalget med ønske om at få en vurdering af, om formalia og intentionerne i MED-aftalen er overholdt i behandlingen af sag om samarbejde vedr. kirurgi mellem Nykøbing F. sygehus og Sjællands Universitetshospital.

Formandskabet for MED-Hovedudvalget bad MED-Hovedudvalgets sekretariat om at vurdere de 4 spørgsmål, som er stillet til formalia i sagen:

- Indkaldelse til møde og fremsendelse af dagsorden
- Indhold i sagsfremstilling
- Tavshedspligt
- Referat

Formandskabet for MED-Hovedudvalget drøftede sekretariatets vurdering og tilsluttede sig konklusionen om, at formalia i MED-aftalen er fulgt i sagen.

Formandskabet har kvitteret for MED-udvalgenes konstruktive drøftelser og input i sagen og har sendt svar til medarbejdersiden i MED-kirurgisk afdeling på Nykøbing Falster sygehus. Se bilag.

Kopi af svaret er sendt til formandskaberne i Område-MED på henholdsvis Sjællands Universitetshospital og Nykøbing F. Sygehus.

Relevante MED-udvalg vil blive inddraget i den videre implementeringsproces.

MED-Hovedudvalgets gensidige orientering

Ledelsen orienterede om, at MED-Hovedudvalget vil blive orienteret om Regnskab 2017 på det kommende møde.

Michael Werchmeister, Lisbet Jensen, Lykke Nielsen og Jenny Heinrichs deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Anja Aakeson deltog som suppleant for Jenny Heinrichs.

Bilag til punkt nr. 12:

- Udkast til kommissorium - Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering
- Svar vedr. samarbejde i kirurgien mellem Nykøbing F. Sygehus og Sjællands Universitetshospital

12. Eventuelt

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3474589

Medarbejdersiden spurgte til forlydender om, at Region Sjælland skal have nyt journaliseringssystem, samt om brugerinddragelse i den forbindelse.

Ledelsen svarede, at det planlægges udbud.

Michael Werchmeister, Lisbet Jensen, Lykke Nielsen og Jenny Heinrichs deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Anja Aakeson deltog som suppleant for Jenny Heinrichs.