Region Midtjylland
Koncern HR, Stab

18. februar 2019
/HELHAM

Referat

fra

møde i Regions-MEDudvalget

4. februar 2019 kl. 12:00

i Regionshuset Viborg, mødelokale B4

Indholdsfortegnelse

Pkt.	Tekst	Side
1	Mødedeltagere	1
2	Godkendelse af dagsorden og referat (kl 12.00-12.05 - 5 min)	2
3	Status og dialog vedrørende regeringens udspil til sundhedsreform (kl 12.05-12.35 - 30 min)	3
4	Ny sundheds- og hospitalsplan i Region Midtjylland (kl 12.35-13.05 - 30 min)	5
5	Udkast til digitaliseringsstrategi for Region Midtjylland (kl 13.05-13.35 - 30 min)	9
6	Høring vedrørende Sundhedsaftalen 2019-2023 (kl 13.35-14.05 - 30 min)	13
7	Drøftelse af udkast til budgetplan 2020 (kl 14.05-14.35 - 30 min inkl. 15 min pause)	15
8	Orientering om regnskab 2018 (kl 14.35-14.45 - 10 min)	17
9	Udmøntning af befordringsgodtgørelse i forbindelse med kørsel til kurser (kl 14.45-15.00 - 15 min)	19
10	Drøftelse af retningslinje for virksomheders økonomiske støtte til efterud-dannelse og kompetenceudvikling (kl 15.00-15.15 - 15 min)	23
11	Arbejdsmiljøkonferencer 2018 og 2019 (kl 15.15-15.30 - 15 min)	26
12	Orientering om henvendelse vedrørende udfordringer med produktionen 1. maj og grundlovsdag (kl 15.30-15.35 - 5 min)	28

Indholdsfortegnelse

13	Kommunikation fra mødet og planlægning af kommende møder (kl 15.35-15.45 - 10 min)	31
14	Gensidig orientering og eventuelt (kl 15.45-15.50 - 5 min)	33

1-01-77-5-18

1. Mødedeltagere

Sagsfremstilling

Lederside
Christian Boel (konstitueret regionsdirektør), Ole Thomsen (koncerndirektør – gik kl. 14.00), Claus Brøckner Nielsen, lægefaglig direktør, Hospitalsenhed Midt), Kim Kofod Hansen (udviklingsdirektør, Regional Udvikling – gik kl. 13.00), Inge Pia Christensen (sygeplejefaglig direktør, Aarhus Universitetshospital), Tina Ebler (direktør, Psykiatri og Social), Jonas Dahl (hospitalsdirektør, Regionshospitalet Randers), Poul Michaelsen (hospitalsdirektør, Hospitalsenheden Vest), Lisbeth Holsteen Jessen (hospitalsdirektør, Regionshospitalet Horsens), Helle Dybkjær (ledende ergoterapeut, Hammel Neurocenter), Ditte Hughes, (afdelingschef, Koncern HR), Jørn Mørup (afdelingschef, Koncern HR), Jakob Olesen, (sekretariatschef, Koncern HR, Stab), Rachel Mortensen, (HR-konsulent, Koncern HR, Stab).

Medarbejderside

Anja Laursen (kredsformand, DSR), Karin Vestergaard (regionsformand, Dbio), Nethe Lunden (faglig sekretær, 3F), Rene Lodal Christensen (socialpædagog, Granbakken), Henrik Ørskov (sygeplejerske, Risskov), Winnie Winther (faglig sekretær, FOA Horsens), Helle Engelsen (sygeplejerske, Regionshospitalet Viborg), Lise Lotte Christensen (Regionshospitalet Silkeborg), Kirsten Ægidius (fysioterapeut, Aarhus Universitetshospital), Maj Britt Middelhede Olsen (ergoterapeut, Hospitalsenhed Midt), Tanja Lyth (jordemoder, Aarhus Universitetshospital), Dorthe V. Søndergaard (lægesekretær, Regionshospitalet Horsens), Helle Maibritt Jørgensen (telefonist, Aarhus Universitetshospital), Britta Ørnfelt Lund (afdelingslæge Regionshospitalet Horsens), Peter Hansen (fuldmægtig, Regionshuset Viborg), Kirsten Hansen (sygeplejerske, Aarhus Universitetshospital), Gunhild Libach Burup (økonoma, Aarhus Universitetshospital), Jens Boe Krag (plejer, retspsykiatrien, Risskov), Ole Echers (konsulent, Regional Udvikling), Therese Simonsen Straarup (1. reservelæge, Hospitalsenhed Midt), Tina Stenholt Kristensen (suppleant), Peder Bang (suppleant),

Afbud fra mødet
Jette Ohlsen (sektorformand, FOA, Aarhus), Jacob Preben Gøtzsche (intensivsygeplejerske, Aarhus Universitetshospital) - suppleant Tina Stenholt Kristensen deltager, Rose-Marie Mollerup (psykolog, Risskov) - suppleant Peder Bang deltager.

1-01-77-6-17

2. Godkendelse af dagsorden og referat (kl 12.00-12.05 - 5 min)

Resumé

Dagsordenen og referat af RMU-mødet 6. december 2018 godkendes.

Det indstilles,

at dagsordenen godkendes, og

at referat af RMU-mødet 6. december 2018 godkendes.

Sagsfremstilling

Dagsordenen godkendes, og referat af det ordinære RMU-mødet 6. december 2018 godkendes. Referat af RMU-mødet 6. december er vedlagt som bilag.

Beslutning

Dagsordenen og referat af det ordinære RMU-møde 6. december 2018 blev godkendt.

Bilag

- Referat RMU-møde 061218

1-01-77-5-18

3. Status og dialog vedrørende regeringens udspil til sundhedsreform (kl 12.05-12.35 - 30 min)

Resumé

Der vil blive givet en status omkring regeringens udspil til sundhedsreform, og der vil være mulighed for at stille spørgsmål og drøfte udspillet.

Det indstilles,

orienteringen om regeringens udspil til sundhedsreform tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Der vil på mødet blive givet en status omkring regeringens udspil til sundhedsreform, og der vil være mulighed for at stille spørgsmål og drøfte udspillet.

Der kan henvises til mail med orientering om regeringens sundhedsudspil, som blev sendt til RMU den 16. januar 2019.

Direkte link til regeringens udspil til sundhedsreform:
https://www.regeringen.dk/nyheder/sundhedsreform/

Beslutning

Christian Boel orienterede kort om udspillet og de igangværende forhandlinger på landsplan, hvor Danske Regioner er involveret og udøver interessevaretagelsen på vegne af regionerne. Det er vigtigt at bemærke, at det er et udspil, som skal forhandles - og at der vil komme et folketingsvalg. Uanset hvad, må vi forvente, at der vil komme forandringer på sundhedsområdet, og det kan få meget forskellig konsekvens for medarbejderne afhængig af, hvad der kommer til at ske, og hvor man er placeret. I den kommende tid må vi holde fokus på de opgaver, vi skal løse.

Opsummering af bemærkninger fra mødedeltagerne:
• Der kan vise sig konsekvenser for personalet, som vi ikke kan se nu. Kan man fx forestille sig ensretning på personalepolitikker osv. Det vil måske blive relevant at drøfte det senere i fx. "Direktionen debat".

• I regeringens udspil står der ikke noget om virksomhedsoverdragelse. Vi ser gerne, at Danske Regioner arbejder for, at virksomhedsoverdragelsesloven kommer til at gælde, også for at forebygge medarbejderflugt.

• Rigtig mange mennesker i regionshusene står tilbage uden svar på, hvad der skal ske med deres opgaver. Hvis vi kommer ud i det foreslåede scenarie, bør vi som RMU være på forkant med, hvad vi kan gøre for at forberede os og hjælpe de berørte.

• Udspillet tager slet ikke højde for behandlingen af de mest syge psykiatriske patienter. Før den seneste kommunalreform havde vi mange specialiserede funktioner, som blev udvandet, og man kan frygte, at der vil ske en afspecialisering i forhold til psykiatrien, socialområdet og socialpsykiatrien.

• Der er rekrutteringsudfordringerne i forhold til det sociale område, og risiko for at det bliver værre med den usikkerhed, der er skabt.

• Der er pågået et ret intensivt samarbejde omkring fakta i udspillet mellem de fem regionale socialdirektører, da nogle dele var faktuelt forkerte. Der er meget opmærksomhed på at få skabt fokus på socialområde.

• Christian Boel opsummerede, at dele af udspillet trækker i retning af en centralisering (Sundhedsvæsen Danmark), men at økonomien kommer til at ligge i de enkelte regionale sundhedsforvaltninger. Danske Regioner vil fokusere på en så god overdragelse som muligt, og herunder sætte fokus på vilkårene for de ansatte, hvis udspillet bliver vedtaget. Bekymringen omkring psykiatri og social er forståelig, og rekrutteringsudfordringen er en væsentlig pointe. Det er derfor ikke godt med udsigt til en lang proces, inden et folketingsvalg. Vi må forberede os på forskellige scenarier og håbe på en nuanceret debat.

Konklusion
Orienteringen blev taget til efterretning.

1-01-77-5-18

4. Ny sundheds- og hospitalsplan i Region Midtjylland (kl 12.35-13.05 - 30 min)

Resumé

RMU-formandskabet orienterer indledningsvist fra en drøftelse af det faglige grundlag for en ny sundheds- og hospitalsplan, hvor formandskabet har deltaget. På baggrund af orienteringen lægges der op til at drøftelse af RMU's indledende overvejelser om og foreløbige input til det videre arbejde med regionens sundhedsplan.

Det indstilles,

at på baggrund af en orientering fra RMU-formandskabet om det faglige grundlag for en ny sundheds- og hospitalsplan drøftes RMU's indledende overvejelser om og foreløbige input til det videre arbejde med regionens sundhedsplan.

Sagsfremstilling

RMU-formandskabet orienterer indledningsvist fra drøftelsen 14. januar 2019 af det faglige grundlag for ny sundheds- og hospitalsplan i Region Midtjylland, hvor RMU-formandskabet har deltaget sammen med specialerådsformændene for de tværfaglige specialer, Klinikforums sygeplejefaglige og lægefaglige direktører og formand for Dansk Selskab for Almen Medicin.

Baggrund: Regionsrådets aftale om budget 2019

Af budgetaftalen fremgår det, at sundheds- og hospitalsplanen skal:

- Danne grundlag for de nuværende præmisser for sundhedsvæsenet,
- Understøtte det sammenhængende sundhedsvæsen, hvor vi både udvikler det specialiserede behandling og det nære sundhedsvæsen
- Fastholde regionens position som førende i den sundhedsfaglige udvikling til gavn og glæde for patienterne i regionen og i resten af landet
- Fastlægge profiler og udviklingsspor for regionens hospitaler
- Sætte retning for samarbejdet mellem region, kommuner og praksissektor, herunder også samarbejdet om sundhedsdata

Det er en central sigtelinje i planen, at alle borgere i regionen skal modtage samme høje kvalitet i såvel akut som planlagt behandling. I forbindelse med udarbejdelse af hospitalsplanen skal der udarbejdes en analyse af hospitalernes økonomi, der relaterer sig til hospitalets population, befolkningens behov i forhold til sundhedsydelser, hospitalets profil og relevant aktivitet.

I processen inddrages borgere, patientforeninger, fagpersonale og samarbejdsfora.

Rammer for sundheds- og hospitalsplanen

En sundheds- og hospitalsplan er en strategi, der udstikker retning og spor for udviklingen af det midtjyske sundhedsvæsen og er retningsgivende for muligheder og håndtering af udfordringer. Samtidig er det et konkret dokument over organiseringen af hospitalsvæsenet i Region Midtjylland, fordelingen af akuthospitaler og specialer samt hospitalernes profiler.

Regionsrådet har i 2018 udarbejdet en række politiske sigtelinjer, som skal give retning til prioriteringer og beslutninger i forhold til at realisere målbillederne for Region Midtjylland. Sundheds- og hospitalsplanen følger de politiske sigtelinjer og formuleringerne i aftale om budget 2019.

Proces for sundheds- og hospitalsplan

Processen med at udarbejde sundheds- og hospitalsplanen følger en "tragtmodel", der indledes med en politisk rammesætning og herefter inddrager synspunkter og input fra borgere, sundhedspersonale og samarbejdsfora.

Regionsrådet afholdt den 14.-15. januar 2019 døgnseminar, hvor de havde en indledende drøftelse af den politiske rammesætning. Input til den politiske drøftelse blev givet fra specialrådsformændene for de tværfaglige specialer, formandsskabet for RMU, formanden for Dansk Selskab for Almen Medicin i Midtjylland (DSAM), formanden for Det Regionale Overlægeråd samt formanden for bestyrelsen for Lægeforeningen Midtjylland. Der arbejdes nu videre med den politiske rammesætning.

Borgere, patientforeninger mv. inddrages i foråret 2019. Inddragelsen af etablerede politiske og administrative samarbejdsfora sker via sædvanligt mødeforum og procedure.

Indledende drøftelse i RMU

På baggrund af orienteringen lægges der op til en drøftelse af RMU's indledende overvejelser og input til det videre arbejde med regionens sundhedsplan, fx:

- Hvad der bør være særlig opmærksomhed på i forhold til det indholdsmæssige i en ny hospitals- og sundhedsplan og
- Hvem der bør involveres og på hvilken måde?

Forslag til rammer og proces for ny sundheds- og hospitalsplan blev behandlet på regionsrådets møde den 28. november 2018. Link: http://www.rm.dk/politik/regionsradets-moder/dagsordener/?SelectedYear=2018&SelectedMeetingId=3028#Forslagtilrammerog procesfornysundheds-oghospitalsplan

Vedlagt program for mødet 14. januar 2019 og forslag til rammer for proces for den ny sundheds- og hospitalsplan.

Beslutning

Ole Thomsen orienterede indledningsvist fra drøftelsen 14. januar af det faglige grundlag for ny sundheds- og hospitalsplan i Region Midtjylland, hvor RMU-formandskabet havde deltaget. Indholdsmæssigt var der på mødet fokus på bl.a. det sammenhængende sundhedsvæsen, hvad et sundhedshus er og digitalisering mv. Der er fortsat behov for yderligere drøftelse, som kunne være i retning af, hvilken rolle henholdsvis Aarhus Universitetshospital og regionshospitalerne skal have, hvordan vi ser specialiseringen mellem regionshospitalerne, hvor mange fuldgyldige akuthospitaler skal vi have mv.

Anja Laursen supplerede med, at der også var fokus på spørgsmålet om rekruttering, sammenhængende forløb osv. og gav udryk for forundring i forhold til, hvorfor netop denne kreds var indkaldt og ikke andre. Ole Thomsen oplyste, at det er de tværfaglige specialeråd, som formelt skal rådgive regionsrådet.

Christian Boel bemærkede, at der er tale om en indledende drøftelse. Det er svært at samle alle aktører i et rum, hvilket i øvrigt altid er svært i forbindelse med disse store planer. Der er taget et skridt, og nu kommer der en ekstern proces, hvor vi forsøger at få så mange i spil som muligt, herunder også de faglige organisationer.

Opsummering af bemærkninger fra mødedeltagerne:

• Det er svært at være konkrete nu. Vi afventer sundhedsreformen, og hvad der vil ske. Det er ikke fordi, medarbejdersiden ikke har nogle holdninger.

• Christian Boel gav udtryk for, at det er forståeligt. Vi er meget tidligt i processen. Der er ikke tale om en traditionel hospitalsplan. Vi vil også forsøge at bevæge os ind på andre områder og se mere bredt på sundhed.

• Der blev opfordret til, at der stilles spørgsmål lignende dem, der blev stillet på dagen, som kan drøftes i HMU-regi, og LMU'er kan evt. inddrages lokalt. Det vil opleves mere nærværende og konkret.

• Christian Boel gav udtryk for, at det er et godt råd, at vi bør få det drøftet i HMU'erne med nogle konkrete spørgsmål – og med afsæt i den rammesætning, som politikerne laver og de spørgsmål, som også er drøftet med specialerådene.

• Hvad med almen praksis og kommunerne? DSAM (Dansk Selskab for Almen Me-dicin) var inviteret, men ikke PLO (Praktiserende Lægers Organisation). PLO skal inddrages direkte, og der skal afholdes et møde med dem. I forhold til kommunerne skal klyngestyregrupperne involveres, og derudover vil der blive afviklet politiske møder.

Konklusion
Der var enighed om, at HMU'erne også bør få lejlighed til at drøfte input til en ny sundheds- og hospitalsplan med afsæt i nogle konkrete spørgsmål og en rammesætning fra regionsrådet.

Bilag

- Program 14-1-19 ny sundheds- og hospitalsplan
- Forslag til rammer og proces for ny sundheds- og hospitalsplan

1-01-77-5-18

5. Udkast til digitaliseringsstrategi for Region Midtjylland (kl 13.05-13.35 - 30 min)

Resumé

Lederforum for It besluttede i 2018 at udarbejde en digitaliseringsstrategi for Region Midtjylland. I forbindelse med udformningen af et udkast til strategien har der været en omfattende proces med inddragelse af interne og eksterne repræsentanter. Det er planen, at strategien skal behandles i regionsrådet 27. marts. Udkastet til digitaliseringsstrategi vil kort blive præsenteret på mødet, og RMU vil få lejlighed til at drøfte og kommentere udkastet. Arbejdet med digitalisering og realisering af strategien vil blive drøftet igen på et kommende RMU-møde.

Det indstilles,

at RMU kan kommentere og drøfte udkastet til digitaliseringsstrategi og komme med anbefalinger til det forestående arbejde med at gennemføre strategien.

Sagsfremstilling

Lederforum for It besluttede i 2018 at udarbejde en digitaliseringsstrategi for Region Midtjylland. It-afdelingen har varetaget opgaven med udformning af udkastet til strategi gennem inddragelse af mange interne og eksterne repræsentanter. Digitaliseringsstrategien sigter mod hele Region Midtjyllands organisation, og målet er et fælles ejerskab og bred forankring i såvel It som resten af organisationen.

Proces for udvikling og godkendelse
Der ligger en omfattende involverende proces forud for udformning af strategien. Workshops med brugerrepræsentanter fra alle hospitaler, Social og Psykiatri og fællesstabe blev afholdt henover efteråret. Desuden blev der afholdt workshops og møder med leverandører, patientinddragelsesudvalget, en patientforening og med It's ledelse. Strategiudkastet er behandlet i Lederforum for It og "reviewet" af fire eksterne konsulenthuse: Advisory Board (England), Gartner, Digitaliseringsinstituttet og Rambøll Management.

Det er planen at strategien skal godkendes i regionsrådet 27. marts. Forinden skal det midlertidige udvalg for Digital Sundhed drøfte den 22. februar.

Digitaliseringsstrategien kort fortalt
Strategien er hele regionens strategi. Den handler om digitalisering, som både er at "sætte strøm til papir" og at omlægge arbejdsgange, så organisationen udnytter potentialet i digitalisering. Strategien har fokus på digital transformation, og det overordnede

mål er transformation af sundhedsvæsenet. Digitalisering skal gøre det lettere at være borger og medarbejder i Region Midtjylland, og digitaliseringen skal ske på borgerens og patientens præmisser

Strategien indeholder bl.a. 10 centrale principper for digitalisering i Region Midtjylland, som skal sikre, at teknik og organisation spiller sammen om at skabe digital transformation.

Blandt de mere konkrete mål kan nævnes, at digitale løsninger skal kunne udvikles og implementeres hurtigere. Der skal være kortere tid fra beslutning til drift. Samtidigt skal der gøres en indsats for at drage brugerne tættere på udviklingsarbejdet. Vi skal "implementere i bund", og der skal ikke bruges millioner på udvikling af systemer, som ikke bliver brugt alle relevante steder. Region Midtjylland skal deltage aktivt i udvikling af fællesregionale og nationale it-løsninger.

Proces for implementering og realisering
I marts afholdes "stormøde", hvor de, der har deltaget i strategi-workshops fra hospitaler og stabe, får feedback og lejlighed til at drøfte, hvad der skal ske fremover. I april deltager hospitalernes sundheds-it-chefer sammen med It's ledelse i workshop om implementeringsdesign på strategien. Der er overvejelser om workshops eller møder til involvering af flere koncernstabe sammen med It. Koncern HR samarbejder med It om kortlægning af "den gode digitale leder" i Region Midtjylland, hvilket er et væsentligt spor i realisering af strategien

Der lægges generelt op til et fortsat tæt samarbejde mellem de forskellige enheder i regionen om realiseringen.

Forslag til digitaliseringsstrategien er vedlagt.

Digitaliseringsstrategien vil kort blive præsenteret på mødet, og RMU vil få lejlighed til at drøfte og kommentere udkastet. Der lægges op til, at RMU særligt forholder sig til de beskrevne 10 principper for digitalisering (side 6) samt eventuelle råd og overvejelser i forhold til implementering af strategien. Arbejdet med digitalisering og implementering af strategien vil blive drøftet igen på et kommende RMU-møde.

Beslutning

Ole Thomsen præsenterede udkastet til digitaliseringsstrategi, herunder bl.a. den hidtidige proces for involvering, patienterne og brugernes input, den strategiske kontekst og struktur, de 10 principper og 12 fokusområder, og hvordan strategien tænkes implementeret.
Vedlagt de slides, som blev præsenteret på mødet.

Opsummering af bemærkninger fra mødedeltagerne:

• It-programmerne burde være mere brugervenlige for personalet. I dag er der programmer, som er meget besværlige i forbindelse med overflytning af data. Ole Thomsen oplyste, at Region Midtjylland ligger i top, når vi spørger om brugervenlighed, men at

der er meget dobbeltregistrering. Robotter kan afhjælpe noget, men det vil tage lang tid at få implementeret.

• Det er en kæmpestor udvikling, som digitaliseringsstrategien sætter ord på. Der er behov for at få det forklaret kortere, enklere og gerne mere konkret i lighed med det gode oplæg, som Ole Thomsen holdt på mødet.

• Foreligger der tilbagemeldinger på, om samarbejdet fungerer i forhold til hospitalernes sundheds-it, og hvordan basispersonalet spiller ind? Ole Thomsen bemærkede, at han kun hører godt om samarbejdet mellem It og sundheds-it. Der er dog meget stor forskel blandt personalet på, hvad de ser, it kan bruges til, og der har vi en udfordring.

• Digitaliseringsstrategien anviser nogle mål og et grundlag. Der forestår en opgave med at oversætte strategien, så de sundhedsfaglige medarbejdere kan forstå den i en klinisk sammenhæng.

• I forhold til DNV Gødstrup ved vi, at der kommer ny it og teknologi, og man overvejer, hvordan man kan aktivere og bruge HMU i forhold hertil. Det er formentlig en lignende udvikling regionen skal i gang med i forhold til digitalisering.

• Der har været usikkerhed på medarbejdersides formøde om, hvorvidt og evt. hvordan medarbejderne skal involveres og høres i forhold til digitaliseringsstrate-gien. Handler digitaliseringsstrategien alene om borgere og patienter og ikke medarbejderne? Det er ikke helt tydeligt.

• Ole Thomsen henviste til figuren på side 4 om grundlaget i strategien, hvor der står "mennesker" i øverste højre hjørne. Der er en interaktion med medarbejderne. Det står måske ikke så tydeligt, men mennesker/medarbejdere er meget væsentlige.

• Det er meget afgørende, at medarbejderne også er en del af processen, når vi tager nye it-redskaber i gang. Der er behov for involvering af fagfolk.

• Der er behov for en bred forankring af strategien, men det er abstrakt. Det tager tid at forstå, hvad digitalisering er.

• Skal medarbejderne være med til at arbejde med digitaliseringsstrategien, så skal man kunne forstå det, og strategien er meget svær at forstå.

• Ole Thomsen konstaterede, at der skal ses på sproget. Der er meget fokus på medar-bejderne, men der er for meget uforståeligt og abstrakt sprog – det må ikke være så-dan, at man står af. RMU skal gerne kunne se sig selv som "it-forandrere". Måske vil nogle af medarbejderrepræsentanterne give nogle bud på, hvor det er svært at forstå?

• It kan meget, men ikke alt, og det kan ikke erstatte den faglige kontakt. Vi skal passe på de svageste borgere i denne sammenhæng.

• Der er stor forskel på en it-strategi og en digitaliseringsstrategi. Transformationen i denne strategi er det nye, og det vi skal gribe som medarbejdere. Det er meget vigtigt at få drøftet i de lokale HMU'er.

• Ole Thomsen udtrykte håb om, at man vil tage it til sig som en del af den faglige udvikling og digitalisering som en faglig udviklingsmotor, hvilket fordrer digital ledelse. Nogle gange er it nemt at implementere, andre gange svært. RMU's opgave er at være med til at vurdere det.

• Christian Boel konstaterede afslutningsvist, at it ikke skal være et elitært projekt. Det er noget, som skal forankres bredt i vores organisation. Der er forskellige veje at gå. Når strategien skal lægges frem, kan vi overveje at være mere konkrete om, hvordan den tænkes implementeret.

Konklusion
RMU drøftede udkastet til digitaliseringsstrategi. Digitaliseringsstrategien vil blive tilrettet sprogligt på baggrund af de bemærkninger, som fremkom i forbindelse med drøftelsen.

Bilag

- Forslag til digitaliseringsstrategi
- Digitaliseringsstrategi - slides

1-01-77-5-18

6. Høring vedrørende Sundhedsaftalen 2019-2023 (kl 13.35-14.05 - 30 min)

Resumé

Udkast til "Sundhedsaftalen 2019-2023 – Et nært og sammenhængende sundhedsvæsen i balance" er sendt i høring, og RMU vil på mødet drøfte udkastet. RMU's input medsendes til regionsrådets behandling 27. februar 2018. Sundhedsaftalen træder i kraft 1. juli 2019. Høringsversion af Sundhedsaftalen 2019 og liste over høringsparter er vedhæftet.

Det indstilles,

at RMU drøfter udkast til "Sundhedsaftalen 2019-2023 – Et nært og sammenhængende sundhedsvæsen i balance", herunder RMU's syn på den retning og de vilkår og principper, der er lagt frem i udkastet.

Sagsfremstilling

Sundhedskoordinationsudvalget i Region Midtjylland sendte 4. januar 2019 udkast til "Sundhedsaftalen 2019-2023 – Et nært og sammenhængende sundhedsvæsen i balance" i høring.

RMU vil på mødet drøfte udkastet til Sundhedsaftalen 2019-2013, og RMU's input vil blive medsendt til regionsrådets behandling 27. februar 2018. RMU's input skal være klar allerede tirsdag den 5. februar kl. 10.00, så de kan indgå i drøftelserne i de stående udvalg.

Sundhedskoordinationsudvalget vil med aftalen fortsætte den positive udvikling af et nært og sammenhængende sundhedsvæsen, hvor vi fremmer lighed i sundhed, tager udgangspunkt i den enkeltes behov og ønsker og placerer flere sundhedsløsninger tæt på borgeren. Samtidig vil Sundhedskoordinationsudvalget sikre balance både i forhold til samfundsøkonomien og i forhold til de økonomiske konsekvenser for de enkelte parter. For at få et mere dynamisk, effektfuldt og enkelt grundlag for samarbejdet har Sundhedskoordinationsudvalget valgt i første omgang at prioritere tre indsatsområder: forebyggelse sammen om den ældre borger og udvikling af den nære psykiatri.

Sundhedsaftalen er en overordnet politisk aftale med fælles visioner, indsatsområder, målsætninger og bærende principper for samarbejdet. Den danner ramme for konkrete samarbejdsaftaler, der løbende vil blive udarbejdet i sundhedsaftaleperioden. Samarbejdsaftalerne skal altid godkendes i regionsrådet og byrådene, inden de kommer ud at virke.

Sundhedsaftalen træder i kraft 1. juli 2019. Høringssvarene vil løbende blive offentliggjort og kan læses på www.sundhedsaftalen.rm.dk. Høringsversion af Sundhedsaftalen 2019 og liste over høringsparter er vedhæftet.

Der lægges op til at drøfte udkastet til sundhedsaftalen med fokus på RMU's syn på den retning og de vilkår og principper, der er lagt frem i udkastet.

Beslutning

Christian Boel redegjorde kort for processen omkring udformningen af udkastet til "Sundhedsaftalen 2019-2023 - et nært og sammenhængende sundhedsvæsen i balance". Udkastet tager højde for de nationale mål på sundhedsområdet.

Opsummering af bemærkninger:

• Godt med valg af tre vigtige indsatsområder. Dem er der bred opbakning til, og det er godt, at der er få fokusområder!

• Der savnes noget om opfølgning på Sundhedsaftalen 2015-2018. Hvordan er det gået med de hidtidige indsatsområder? Har de haft en effekt? Der blev henvist til, at der er lavet en opfølgning, som kan videreformidles.

• Udkastet til Sundhedsaftalen er meget bundet af patient- og borgerbehov, og det er godt, men der kan savnes mere fokus på personalets rolle og kompetencer samt inddragelse af personalet i udviklings- og implementeringsprocesserne.

• Fokus på psykiatrien er godt, og det er de rigtige ting, der sættes i fokus. Omfanget af tvangsindlæggelser er steget i regionens levetid, og det er godt, at der er fokus på at nedbringe antallet af tvangsindlæggelser.

• RMU har noteret sig, at Sundhedsaftalen vil sætte fokus på børn og unge med dårlig mental trivsel. Indsatsområdet omkring børn og unges mistrivsel fylder dog forholdsvis lidt mht. konkretiseringen af, hvad vi vil gøre. Mistrivsel blandt børn og unge er et stort og stigende problem, som der skal mere fokus på fremadrettet.

Konklusion

RMU drøftede udkastet til den ny sundhedsaftale. Bemærkningerne fra RMU vil blive videreformidlet i umiddelbar forlængelse af mødet, så de kan blive indtænkt i den videre proces.

Bilag

- Høringsversion Sundhedsaftale 2019-2023
- Høringsparter Sundhedsaftale 2019-2023

1-01-77-5-18

7. Drøftelse af udkast til budgetplan 2020 (kl 14.05-14.35 - 30 min inkl. 15 min pause)

Resumé

Der er udarbejdet forslag til en proces for medarbejderinddragelse i budgetlægningen for 2020.

Det indstilles,

at RMU godkender processen for medarbejderinddragelse i budgetlægningen for 2020.

Sagsfremstilling

Der lægges op til, at RMU godkender forslag til processen omkring medarbejderinddragelse i budgetlægningen som beskrevet i vedlagte procesplan for behandling af budget 2020.

Bilag med procesplan mv.

Beslutning

Mette Jensen, økonomidirektør, præsenterede processen for medarbejderinddragelse i budgetlægningen for 2020.

De slides, som blev anvendt i forbindelse med orienteringen, er vedlagt referatet som bilag.

Når vi ser frem mod 2020, håber vi på, at budgettet er i rimelig faste rammer. Det der sætter de helt skarpe rammer er Økonomiaftalen, som vi først kender i starten af juni. I august sender vi forslag ud til budget 2020. Planen for processen omkring medarbejderinddragelse forudsætter politisk godkendelse. Sker der ændringer – fx udskrivelse af folketingsvalg – vender vi tilbage.

Christian Boel oplyste, at regionsrådet forventes at beslutte, at de også ønsker at afholde et budgetseminar i august. Det bliver formentlig alene med deltagelse af direktionen og ikke hospitalsledelser og RMU-næstformandskabet. Han spurgte til, om der er behov

for at afsætte mere tid til mødet med forretningsudvalget 21. maj – fx to timer, hvilket tidligere har været på tale.

Anja Laursen udtrykte anerkendelse af, at RMU's frist ligger to dage senere end HMU'ernes høringsfrist, hvorved de får lejlighed til at se høringssvarene fra HMU'erne forud for fremsendelse af et evt. supplerende høringssvar. Medarbejdersiden ser gerne mødet med forretningsudvalget forlænget til to timer.

Konklusion
RMU godkendte processen for medarbejderinddragelse i budgetlægningen for 2020. Det blev besluttet, at mødet med forretningsudvalget 21. maj forlænges til to timer.

Bilag

- Forslag til tidsplan for dialog og inddragelse af MED-systemet
- Inddragelse MED i budgetproces 2020 - slides

1-01-77-5-18

8. Orientering om regnskab 2018 (kl 14.35-14.45 - 10 min)

Resumé

På mødet vil der blive orienteret om den økonomiske status i Region Midtjylland med fokus på regnskab 2018, herunder om den økonomiske situation på Regionshospitalet Randers og Aarhus Universitetshospital.

Det indstilles,

at orienteringen om den økonomiske status tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Der orienteres på mødet om den økonomiske status i Region Midtjylland med fokus på regnskab 2018, herunder om den økonomiske situation på Regionshospitalet Randers og Aarhus Universitetshospital.

Vedlagt bilag vedrørende økonomiudfordringer på Aarhus Universitetshospital og Regionshospitalet Randers i 2019.

Beslutning

Mette Jensen orienterede om den økonomiske status i Region Midtjylland med fokus på regnskab 2018, herunder om situationen på Regionshospitalet Rander og Aarhus Universitetshospital.

På sundhedsområdet er forbruget 16,3 mio. kr. mindre end budgetteret i 2018, hvilket er udtryk for solid økonomistyring set i lyset af et samlet budget på 34 mia. kr.

Regionshospitalet Randers og Aarhus Universitetshospital har et merforbrug, hvilket primært skyldes ubalance på afdelingerne på grund af stigende antal patienter og udmøntede effektiviseringskrav, der ikke er blevet indfriet samt flytning der har resulteret i dobbeltdrift af afdelinger.

Der er mindreforbrug på Regionshospitalet Horsens, Hospitalsenheden Vest, Hospitalsenhed Midt, Præhospitalet og Psykiatrien, hvilket primært skyldes mindre flytterelaterede udgifter end forventet og mindre forbrug på hospitalernes centrale puljer.

Regionen har brugt 0,1 mio. kr. mindre end budgetteret på Regional Udvikling, så det balancerer. På Socialområdet ventes økonomien også at balancere i 2018.

Økonomien er i løbet af året forbedret, så det sidst på året har været muligt at indgå færre leasingaftaler og rykke planlagte indkøb fra 2019 til 2018. Alle de mindreforbrug, der er opstået i løbet af året, er brugt til konsolidering af regionens økonomi med omkring 150 mio. kr. i perioden 2021-2027.

De slides, som blev anvendt i forbindelse med orienteringen, er vedlagt referatet som bilag.

Opsummering af bemærkninger fra mødedeltagerne:

• Det er positivt at kunne konsolidere med 150 mio. kr., men man kunne jo med rette sige, at vi i stedet kunne have rullet nogle af besparelserne tilbage. Christian Boel bemærkede, at konsolideringen gavner os på sigt.

• Regionshospitalet Randers har haft en stigning i patientindtaget og en belægningsprocent på omkring 100 i en stor del af året (samlet set 93-94 pct.). Der er også lavet nogle strukturændringer, som har kostet. Hospitalet er i gang med at implementere en spareplan.

• Aarhus Universitetshospital gik ind i et år med 300 mio. kr. i strukturel ubalance og stod overfor en stor flytteproces. De går ind i 2019 med en strukturel ubalance på fortsat 300 mio. kr. Der er nedsat et analyseteam, som skal gennemgå alle afde-linger for at finde mulige besparelser.

• Der blev spurgt til, om der arbejdes med sengekapaciteten på Aarhus Universitetshospital og Regionshospitalet Randers? På Regionshospitalet Randers arbejdes der med ambulante forløb. På Aarhus Universitetshospital arbejdes der med at flytte rundt på sengekapaciteten (der oprettes ikke flere senge, men der flyttes rundt), hvilket er komplekst.

• Mette Jensen bemærkede afslutningsvist, at man håber på en god økonomiaftale, og at de aftalte besparelser vil medføre mindre pres. Regionsrådet skal træffe beslutning om, hvor stort det politiske råderum skal være.

Konklusion

Orienteringen om den økonomiske status blev taget til efterretning.

Bilag

- Økonomiudfordringer på AUH og Regionshospitalet Randers i 2019
- Regnskab 2018 - slides

1-13-1-60-10

9. Udmøntning af befordringsgodtgørelse i forbindelse med kørsel til kurser (kl 14.45-15.00 - 15 min)

Resumé

Der ønskes fra medarbejderside en drøftelse af de konkrete udmøntninger vedrørende den politiske beslutning i forbindelse med Spareplan 2015-2019 om, at befordringsgodtgørelse i forbindelse med kørsel til kurser ydes efter den lave sats.

Det indstilles,

at erfaringerne med udmøntningen af den politiske beslutning om, at befordringsgodtgørelse i forbindelse med kørsel til kurser ydes efter den lave sats, drøftes.

Sagsfremstilling

Der er fra medarbejderside ønske om at drøfte de konkrete udmøntninger vedrørende den politiske beslutning i forbindelse med Spareplan 2015-2019 om, at befordringsgodtgørelse i forbindelse med kørsel til kurser ydes efter den lave sats. Udmøntningen af beslutningen har givet anledning til en række spørgsmål, og der er fra medarbejderside givet udtryk for, at udmøntningen i nogle tilfælde opleves problematisk og uretfærdig.

Administrationsgrundlag
Generelt udbetaler Region Midtjylland kørselsgodtgørelse efter den høje takst, når en medarbejder benytter egen bil i forbindelse med tjenstlig kørsel.

Kørsel i forbindelse med kurser er beskrevet i to regionale retningslinjer:
Retningslinjer om befordringsgodtgørelse http://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/lon--og-personaleforhold/lon-og-lonforhandling/befordringsgodtgorelse/ og
Retningslinjer om særydelse i forbindelse med kurser mv. http://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/lon--og-personaleforhold/lon-og-lonforhandling/sarydelser-i-forbindelse-med-kurser/

Direktionen har tidligere forholdt sig til nedenstående eksempler på, om der skal ydes befordringsgodtgørelse efter den lave eller den høje sats, og Region Midtjyllands retningslinjer er præciseret i henhold hertil. Udgangspunktet er, at ydelse af befordringsgodtgørelse ved deltagelse i seminarer og konferencer sker til lav takst, medmindre deltagelse er pålagt eller obligatorisk.

- Deltagelse i faglige kurser (med mindre de er obligatoriske) – lav takst

- Deltagelse i det lovpligtige arbejdsmiljøkursus for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere – høj takst
- Deltagelse i MED grundkursus – obligatorisk – høj takst
- Deltagelse i MED – efteruddannelse – lav takst
- Årlig arbejdsmiljøkonference i Region Midtjylland – er en del af efteruddannelse, som arbejdsgiver skal stille til rådighed, men som arbejdsmiljørepræsentant og -leder selv vælger, om de vil deltage i – lav takst
- Årlig national arbejdsmiljøkonference – valgfri deltagelse – lav takst
- Koncernledelsesseminar – som udgangspunkt er deltagelse obligatorisk – høj takst
- Hospitalers afdelingsledelsesseminarer – som udgangspunkt er deltagelse obligatorisk – høj takst
- Selskaber og foreningers årsmøder – valgfri deltagelse – lav takst
- Tillidsvalgtes deltagelse i organisationsarrangementer – lav takst (der skal søges refusion af både løn og kørselsgodtgørelse fra AKUT-midler)

Baggrund
I forbindelse med Spareplan 2015-2019 blev der foreslået en nettobesparelse fra 2016 på årlig 6,2 mio. kr. på kørselsgodtgørelse (Spareplanens spor nr. 6: Ikke kliniske områder B. Forslag nr.: 33 C Kørselsgodtgørelse). Besparelsen blev foreslået indfriet ved følgende tiltag:

- Flere videomøder
- Generel afholdelse af færre møder
- Mindre repræsentation (antal personer)
- Indskærpelse, så den mest fornuftige transport rent omkostningsmæssigt anvendes. Der skal her tages hensyn til:
  - Prisen
  - Arbejdstiden der bruges på transport
  -Er det muligt at arbejde i transporttiden (fx i tog)
- Pligt til at vurdere samkørsel, hvor flere deltager.
- Ændret retningslinje:
  - Ved kørsel til uddannelsesaktiviteter bruges lav takst.
  - Ved kørsel med tjenstlige formål bruges høj takst

Link til spareforslaget: http://www.rm.dk/siteassets/om-os/aktuelt/grafik/pdf/vaps/tema-6---ikke-kliniske-omrader-26-04-2015.pdf

RMU drøftede udkastet til sparekatalog samt høringssvarene fra HMU'erne 12. maj 2015.

Spareforslaget blev gennemført som foreslået.

Link til gennemførte spareforslag: http://www.rm.dk/om-os/okonomi/spar1519/politisk-aftale-om-spareplanen-for-2015-2019/#s1

Beslutning

Christian Boel orienterede kort om den konkrete udmøntning vedrørende den politiske beslutning i forbindelse med Spareplan 2015-2019 om, at befordringsgodtgørelse i forbindelse med kørsel til kurser ydes efter den lave sats. Udmøntningen af beslutningen

har givet anledning til en række spørgsmål om, hvordan ordningen administreres, hvilket skal drøftes på dagens møde. Der administreres måske lidt forskelligt fra sted til sted.

Direktionen fik på et tidspunkt oplyst fra Koncernøkonomi, at det så ud til, at der blev administreret lidt forskelligt fra sted til sted. Derfor blev retningslinjerne sendt ud på ny med en række konkrete eksempler. Der er ikke ændret i retningslinjerne, så der er siden beslutningen i forbindelse med Spar 15-19 som udgangspunkt udbetalt lav kørselstakst i forbindelse med kurser.

Christian Boel gav endvidere udtryk for, at han finder det væsentligt med rimelig ensartet administrationspraksis i regionen og opfordrede til, at medarbejdersiden kom med eksempler på uhensigtsmæssig administration, som vil kunne indgå i en drøftelse i HR-/Personalechefkredsen.

Opsummering af bemærkninger fra mødedeltagerne:

• Retningslinjen opleves meget skæv, når man ser ned over rækken af eksempler. Mange vil gerne kompetenceudvikles til fremtidens sundhedsvæsen. Lav kørselstakst betyder noget for den enkelte medarbejder – især hvis man ikke er særlig højtlønnet.

• Vi skal huske, at der er tale om en besparelse. Ruller vi besparelsen tilbage, så skal den findes et andet sted. Nogle kommuner og regioner udmønter generelt kun lav takst til kørsel.

• Når man sender en medarbejder på uddannelse, så bør det ikke anskues som et medarbejdergode, men mere som et borger- og arbejdspladsgode.

• Eksemplet med lav takst til tillidsvalgtes deltagelse i organisationsarrangementer er uforståeligt, da der er tale om godtgørelse fra AKUT-midler. Jørn Mørup forkla-rede, at det ikke er tænkt som en besparelse. Tanken er, at uddannelse er lav takst uanset om det er tillidsvalgte eller andre medarbejdere.

• Nogle tillidsvalgte får i forbindelse med organisationsarrangementer refunderet deres løn, og deres organisation udbetaler kørselsgodtgørelsen, men det kan være forskelligt fra organisation til organisation. Det er positivt, at der gennem eksemplerne er kommet nogle præciseringer Der er nogen, som har haft deres egne regler. Spørgsmålet er, om alle følger de nuværende retningslinjer?

• Der fulgte en række eksempler på kørsel til lav takst, og der blev stillet spørgsmål ved, hvorvidt obligatorisk uddannelse til visse sygeplejersker – fx anæstesi – bør være til høj takst. Det blev fra lederside gjort opmærksom på, at deltagelse i en specialuddannelse er noget den enkelte sygeplejerske søger om, så man kan ikke sige, at det er obligatorisk uddannelse. Christian Boel tilkendegav, at det vil give god mening at få indhentet evt. uhensigtsmæssige eksempler, som gør, at vi bør se på de oplistede eksempler igen - fx kørsel i forbindelse med specialuddannelse.

• Måske skal der være en drøftelse af administrationen af ordningen og eksemplerne i de enkelte HMU'er.

Konklusion

RMU drøftede erfaringerne med, at befordringsgodtgørelse i forbindelse med kurser ydes efter den lave takst. Det blev besluttet, at HR-/Personalechefkredsen skal se på eksemplerne igen, og hvordan ordningen administreres, og at RMU orienteres om opfølgningen senere.

1-30-72-216-12

10. Drøftelse af retningslinje for virksomheders økonomiske støtte til efteruddannelse og kompetenceudvikling (kl 15.00-15.15 - 15 min)

Resumé

Der ønskes en drøftelse af retningslinje for "Virksomheders økonomiske støtte til deltagelse i kompetenceudvikling og efteruddannelse". Retningslinjen er en konkretisering af Danske Regioners "Fællesregionale principper for efteruddannelse og kompetenceudvikling". Et tidligere udkast til retningslinjen har været sendt i høring ved HMU'erne.

Det indstilles,

at RMU drøfter retningslinje for virksomheders økonomiske støtte til deltagelse i kompetenceudvikling og efteruddannelse.

Sagsfremstilling

Der ønskes en drøftelse af retningslinje for "Virksomheders økonomiske støtte til deltagelse i kompetenceudvikling og efteruddannelse" (bilag 1).

Retningslinjen er blevet revideret efter høring i HMU'erne og efter dialogmøder med henholdsvis repræsentanter fra lægeforeningerne og fra Den Regionale Organisationsrepræsentation (DRO).

Retningslinjen skal efter drøftelsen i RMU behandles politisk og godkendes af regionsrådet.

Baggrund
Siden Medicinrådets udmelding af habilitetspolitik i marts 2017 har der pågået en række forskellige drøftelser og forhandlinger med henblik på at afklare og fastlægge principper for finansiering af efteruddannelse og kompetenceudvikling gældende for Region Midtjyllands ansatte. Sideløbende med denne proces har Danske Regioners bestyrelse godkendt "Fællesregionale principper for efteruddannelse og kompetenceudvikling for regionernes sundhedspersonale" (bilag 2) ligesom Lægemiddelindustriforeningen har henvendt sig til Region Midtjylland med henblik på at lave en aftale om, hvordan deres medlemmers finansiering af lægers efteruddannelse og kompetenceudvikling skal håndteres.

Hospitalsudvalget har i november 2017 anbefalet, at retningslinjer for området i Region Midtjylland skal behandles politisk.

Lederforum for HR har december 2017 drøftet, hvorvidt retningslinjer på området bør omfatte alle ansatte eller kun skulle dække en mere afgrænset gruppe. Lederforum anbefalede direktionen, at en retningslinje skulle dække alle faggrupper.

Direktionen besluttede den 1. maj 2018, at en retningslinje på området skal være en konkretisering af Danske Regioners "Fællesregionale principper for efteruddannelse og kompetenceudvikling".

Vedlagt (bilag 3) oversigt over processen fra 1. november 2018 og frem for udarbejdelse af den regional retningslinje.

Lederforum for HR har den 1. november 2018 drøftet udkast til Region Midtjyllands retningslinje for "Private virksomheders økonomiske støtte til deltagelse i kompetenceudvikling og efteruddannelse". Det blev besluttet, i Lederforum for HR, at give de regionale enheder mulighed for at drøfte udkastet til Region Midtjyllands retningslinje for "Private virksomheders økonomiske støtte til deltagelse i kompetenceudvikling og efteruddannelse" (bilag 4) i HMU (eller i HMU-formandskabet) forud for den planlagte drøftelse i RMU den 4. februar 2019.

Vedlagt (bilag 5) oversigt over indkomne svar fra HMU'erne. Der er indkommet skriftlige svar fra Psykiatri og Social (bilag 6), Hospitalsenheden Vest (bilag 7), Aarhus Universitetshospital (bilag 8) og Hospitalsenhed Midt (bilag 9).

Sideløbende med høringen i MED-systemet er der afholdt to dialogmøder i starten af januar 2019. Det ene med deltagelse af repræsentanter for koncernledelsen og repræsentanter for lægeforeningerne og det andet med deltagelse af repræsentanter for koncernledelsen og repræsentanter for Den Regionale Organisationsrepræsentation DRO.

Beslutning

Ditte Hughes præsenterede kort retningslinje for virksomheders økonomiske støtte til efteruddannelse og kompetenceudvikling. Hun orienterede om baggrunden for retningslinjen og den proces, der har været i forbindelse med udformningen med bl.a. høring i HMU'erne. DRO har også været inde over retningslinjerne. Retningslinjen skal efter drøftelsen i RMU behandles politisk og godkendes af regionsrådet.

Der blev fra medarbejderside udtrykt ros til retningslinjen og den proces, der har været lagt for dagen, i forbindelse med udformningen af den.

Konklusion

Der var opbakning til udkastet til retningslinje.

Bilag

- RM-retningslinje UDKAST 22 01 2019
- Danske Regioner fælles-regionale-principper
- Procesplan for godkendelse af regional retningslinje
- RM-retningslinje UDKAST 021118

- Oversigt over indkomne bemærkninger fra HMU'erne
- Høringssvar - Psykiatri og Social
- Høringssvar - Hospitalsenheden Vest
- Høringssvar - Aarhus Universitetshospital
- Høringssvar - Hospitalsenhed Midt

1-30-77-19-18

11. Arbejdsmiljøkonferencer 2018 og 2019 (kl 15.15-15.30 - 15 min)

Resumé

Arbejdsmiljøkonference 2018 blev afholdt den 14. november 2018. Konferencen havde 805 tilmeldte, og de primære målgrupper var RMU, HMU samt arbejdsmiljøgrupperne. Konferencens form var i 2018 justeret med henblik på at understøtte videndeling og læring samt efterfølgende handlinger lokalt. Evalueringerne viser stor tilfredshed med konferencens form og indhold.

Det indstilles,

at RMU tager evaluering af Arbejdsmiljøkonference 2018 til efterretning,

at det drøftes, om der er behov for justering af formen for Arbejdsmiljøkonference 2019, og

at RMU drøfter, om der skal stilles 2 RMU-medlemmer til rådighed til planlægningen af Arbejdsmiljøkonference 2019.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøkonferencen fandt sted den 14. november 2018 i Herning Kongrescenter med temaet: Er du sikker! Vi skaber sikkerhed i fællesskab. Konferencens indhold var tilrettelagt med fokus på medarbejdersikkerhed, tryghed og høj patientsikkerhed samt formidling af de gode løsninger og tiltag, der er gennemført i HMU-områderne inden for fokusområderne. Der var 805 tilmeldte til konferencen, hvor målgrupperne var RMU, HMU samt arbejdsmiljø-grupperne.

Konferencens form var i 2018 justeret med henblik på at understøtte videndeling og læring samt efterfølgende handlinger lokalt. Konferencen blev afviklet med en blanding af fælles oplæg i plenum, praksisfortællinger fra HMU-områderne og parallelsessioner samt stande.

Evalueringerne viser stor tilfredshed med konferencens form og indhold.

Beslutning

Christian Boel orienterede kort om evalueringen af Arbejdsmiljøkonference 2018, som viste stor tilfredshed med konferencens form og indhold. Han spurgte til, om RMU oplever behov for en justering af formen for Arbejdsmiljøkonference 2019, og om der skal stilles to RMU-medarbejderrepræsentanter til rådighed til planlægningen af konferencen.

Der blev udtrykt ros til konferencen, som oplevedes nærværende og god. Deltagerne fik konkrete redskaber, som kunne iværksættes hjemme på arbejdspladsen.

Konklusion

RMU tog evaluering af Arbejdsmiljøkonference 2018 til efterretning. Kirsten Hansen og Ole Echers blev udpeget til at indgå i planlægningen af Arbejdsmiljøkonference 2019. Der var opbakning til at fortsætte med fokus på det anvendelsesorienterede. Måske kan man også komme omkring digitalisering, som tidligere blev drøftet på dagens møde.

Bilag

- Evaluering - Arbejdsmiljøkonference 2018

1-01-77-6-17

12. Orientering om henvendelse vedrørende udfordringer med produktionen 1. maj og grundlovsdag (kl 15.30-15.35 - 5 min)

Resumé

HMU på Regionshospitalet Randers har henvendt sig til RMU-formandskabet vedr. udfordringerne med produktionen på de særlige fridage 1. maj og grundlovsdag. De har oplyst, at det opleves frustrerende, at halvdelen af medarbejderne arbejder den ene dag, mens den anden halvdel er på arbejde den anden dag.

RMU-formandskabet har drøftet henvendelsen, og det er aftalt ikke at behandle spørgsmålet i RMU, da det formelt ikke er et MED-anliggende, men et emne der skal drøftes med de faglige organisationer. Ledelsen må overveje, om de ønsker at tage kontakt til de relevante faglige organisationer og forhandle en eventuel aftale om fravigelse af overenskomsternes bestemmelser om særlige fridage.

Det indstilles,

at RMU tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Punktet blev rykket på sidste RMU-møde 6. december 2018 på grund af det fremskredne tidspunkt.

Regionshospitalet Randers' HMU har bedt om, at RMU drøfter udfordringerne med produktionen på de særlige fridage 1. maj og grundlovsdag. Udfordringen er rejst fra medarbejdersiden, hvor det opleves frustrerende, at halvdelen af medarbejderne arbejder den ene dag, mens den anden halvdel er på arbejde den anden dag. HMU har ønsket at forhøre sig hos RMU om muligheden for eventuelt at lave en lokalaftale, således at personaleressourcerne kan samles på én dag.

Koncern HR's bemærkninger:
En stor del af regionens medarbejdere havde før 2011 efter de gældende overenskomster hidtil haft fri fra kl. 12.00 den 1. maj og grundlovsdag.

Ved OK-11 blev det for bl.a. medarbejderne under Sundhedskartellet aftalt, at 1. maj med virkning fra 2012 blev hel fridag og grundlovsdag til gengæld hel arbejdsdag. I samme forbindelse blev det aftalt, at man lokalt kan aftale, at grundlovsdag bliver fridag i stedet for 1. maj.

For så vidt angår kontorpersonale, IT-personale, miljøpersonale, håndværkere, socialrådgivere, vagtcentralpersonale m.fl., der er ansat efter andre overenskomster, gælder fortsat, at de pågældende i samme omfang som hidtil har fri fra kl. 12.00 såvel den 1. maj som på grundlovsdag.

Denne forskel på overenskomstgrupperne har den konsekvens, at de kliniske hospitalsafdelinger m.v. vil have reduceret drift den 1. maj som følge af den overenskomstbestemte frihed til de store grupper, men til gengæld have fuld bemanding grundlovsdag, mens administrationerne på såvel hospitalerne som i Regionshusene i det store og hele vil være lukket den 1. maj og grundlovsdag fra kl. 12.00.

Den største udfordring ligger i, at lægerne efter deres overenskomst ikke har fri hverken 1. maj eller grundlovsdag, og derfor kan opretholde fuld produktion, samtidig med at plejepersonale og servicepersonale ikke er fuldt til stede. Dette påvirker både arbejdsmiljø, kvalitet og patientoplevelsen.

Fra medarbejderside bliver spørgsmålet hvert år rejst, fordi grundlovsdag efterhånden i stadig højere grad får status som en særlig fridag, hvor skoler og daginstitutioner, butikker, offentlige kontorer og private virksomheder holder lukket.

I 2011 undersøgte Koncern HR muligheden for at indgå en lokalaftale med de faglige organisationer om dels at flytte den hele fridag fra 1. maj til grundlovsdag og dels at sammenlægge de 2 halve fridag 1. maj og grundlovsdag til en hel fridag grundlovsdag.

Organisationerne var ikke indstillet på at indgå lokalaftaler med henblik på at koordinere fridagene.

Det bemærkes, at en eventuel aftale om fravigelse af overenskomsternes bestemmelser om særlige fridage skal indgås med de respektive faglige organisationer. RMU har ikke kompetence til at indgå aftalerne på organisationernes vegne.

RMU-formandskabet har drøftet henvendelsen, og det er aftalt ikke at behandle spørgsmålet i RMU, da det formelt ikke er et MED-anliggende, men et emne der skal drøftes med de faglige organisationer. Ledelsen må overveje, om de ønsker at tage kontakt til de relevante faglige organisationer og forhandle en eventuel aftale om fravigelse af overenskomsternes bestemmelser om særlige fridage.

Beslutning

Christian Boel orienterede kort om, at RMU-formandskabet har drøftet henvendelsen, og det er aftalt ikke at behandle spørgsmålet i RMU, da det formelt ikke er et MED-anliggende, men et emne der skal drøftes med de faglige organisationer.

Ledelsen må overveje, om de ønsker at forhandle en eventuel aftale om fravigelse af overenskomsternes bestemmelser om særlige fridage og i givet fald tage kontakt til de relevante faglige organisationer.

Konklusion

RMU tog orienteringen til efterretning.

1-01-77-5-18

13. Kommunikation fra mødet og planlægning af kommende møder (kl 15.35-15.45 - 10 min)

Resumé

Mødeafviklingen drøftes med henblik på videreformidling af relevante informationer fra mødet til HMU´erne mv. De foreløbige punkter til kommende RMU-møder er oplistet i sagsfremstillingen.

Det indstilles,

at mødeafviklingen drøftes med henblik på videreformidling af relevante informationer til HMU´erne og

at de foreløbige punkter til kommende RMU-møder tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Det drøftes, hvilke informationer fra mødet RMU ønsker at videreformidle til HMU´erne, Midtnyt mv.

Der er foreløbig følgende emner udover de faste punkter på de kommende RMU-møder:

- Udvalgte temaer vedr. transformation af sundhedsvæsenet
- Hvordan forankres og udleves det nye ledelsesgrundlag i praksis?
- Sundheds-/hospitalsplan
- Orientering om personalepolitiske puljer 2019 og aktiviteter i 2018
- Retningslinje for it-adgangsforhold for ansatte under længerevarende fravær fra arbejdspladsen
- Årlig drøftelse om Det Sociale Kapitel (april/døgnseminaret - med opdaterede tal)
- Præsentation af udvalgte personalestatistikker og dialog om sygefravær og rekruttering/fastholdelse (april/døgnseminaret - med opdaterede tal)
- Orientering om udviklingen på medicinområdet (april/døgnseminar)
- Drøfte foreløbig oversigt over opgaver og forslag til temadrøftelser (april ifm konstituering af nyt RMU)
- Orientering om status vedrørende indførelse af sporbarhed/lokalisering af medarbejdere

Beslutning

Der kommunikeres om følgende fra dagens møde:

Orientering til HMU'erne:

• RMU drøftede input til ny sundheds- og hospitalsplan. Der var enighed om, at HMU'erne også bør få lejlighed til at drøfte input til en ny sundheds- og hospitalsplan med afsæt i nogle konkrete spørgsmål og en rammesætning fra regionsrådet.

• RMU bakkede op om det udkast til sundhedsaftale, som er i høring og havde enkelte bemærkninger, som opsummeres i referatet og viderebringes som høringssvar.

• Udkast til proces for inddragelse af MED i budgetprocessen blev godkendt med forbehold for, at budgetprocessen også skal politisk godkendes samt de eventuelle ændringer, der kan komme som følge af folketingsvalg mv.

• Praksis omkring administration af befordringsgodtgørelse til kurser blev drøftet, og det blev aftalt at involvere HR-/personalechefkredsen.

• Opbakning til udkast til retningslinje for virksomheders økonomiske tilskud til kurser og efteruddannelse, som efterfølgende forelægges regionsrådet.

• Arbejdsmiljøkonferencen 2018 blev meget positivt evalueret, og der er opbakning til at forberede en ny arbejdsmiljøkonference den 31. oktober 2019.

Punkter til kommende RMU-møder

Der blev spurgt til status for emner til RMU's døgnseminar.

Christian Boel orienterede om, at RMU-formandskabet har aftalt at arbejde med formulering af nogle generiske samarbejdsprincipper sammen med Søren Viemose. Det kunne foldes ud, så det ikke alene handler om RMU. Udspillet til sundhedsreform vil formentlig også være et oplagt emne.

Ditte Hughes spurgte til, om arbejdsmiljødrøftelsen ønskes som et fast punkt i lighed med tidligere, hvor HMU-formandskaber deltager, eller på en anden måde? Det vil RMU-formandskabet drøfte på deres næste møde.

Konklusion

Der kommunikeres til HMU'erne om hovedbudskaber fra dagens møde. Orienteringen om foreløbige punkter til kommende RMU-møder blev taget til efterretning.

1-01-77-5-18

14. Gensidig orientering og eventuelt (kl 15.45-15.50 - 5 min)

Sagsfremstilling

Der er siden sidste RMU-møde udsendt en orienterende mail om, at Region Midtjylland har indgået aftale med Aarhus Universitet om gennemførelse af et forskningsprojekt vedrørende styrkelse af opgaveløsning på tværs af afdelinger, hospitaler og sektorer gennem ledertræning.

Beslutning

Christian Boel orienterede om, at der efter sidste RMU-møde har været en efterfølgende drøftelse i LMU på Midtvask, og at de ønsker, at reglerne om virksomhedsoverdragelse finder anvendelse, hvis det bliver aktuelt i forhold til det kommende udbud. Sagen kommer formentlig på regionsrådsmødet i marts på den lukkede dagsorden.

Jakob Olesen orienterede om, at de gode råd til medarbejdere om at agere på sociale medier er ajourført. Pjecen er gjort kortere og tidssvarende. Grundlæggende er der ikke ændret på holdningen, og der er stadig ikke tale om retningslinjer, blot gode råd.

Link til pjecen: http://intranet.rm.dk/siteassets/kommunikation/sociale-medier/gode-rad-til-din-personlige-brug-af-sociale-medier.pdf

Christian Boel udtrykte stor anerkendelse til implementeringen af LPR3, og det kæmpe arbejde, der har foregået i den forbindelse. Regionen har modtaget endnu to priser: Regionspsykiatrien Horsens, som kan kalde sig Danmarks bedste til behandlingen af skizofreni og prisen "den gyldne tråd", som er gået til kommune, hospital og praktiserende læger i Silkeborg.

Der blev henvist til et TV-indslag i weekenden med beskæftigelsesministeren. Staten har afsat 400 mio. kr. over en fireårig periode til omskoling, hvis man har nedslidte medarbejdere. Måske kan Region Midtjylland komme i betragtning.

Koncern HR har efterfølgende skrevet til HR-/Personalechefkredsen om mulighederne. Ansatte i nedslidningstruede brancher kan få hjælp til at skifte spor. En ny kampagne sætter fokus på sporskifteordningen. I forbindelse med Trepartsaftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse er der afsat 25 mio. kr. årligt i perioden 2018 – 2021 til en sporskifteordning (dog halvering i 2018 på grund af indfasning). Puljen til nedslidningstruede administreres af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR): https://star.dk/puljer/puljer-med-loebende-frist/sporskifte-2018/ samt https://star.dk/ hvor der er en vejledning til, hvordan man gør.

Region Midtjyllands Feriefond har købt nyt sommerhus ved Fåborg og solgt et ved Hvide Sande. Feriefonden forsøger at konsolidere sin økonomi, og målet er, at driften skal løbe rundt af sig selv.