

REFERAT Udvalg for personale d. 31-05-2024

Mødedato Fredag d. 31. maj 2024 kl. 09:00

Mødested Regionshospitalet Gødstrup, NIDO-bygningen, Aula, Hospitalsparken 15,
7400 Herning

Indholdsfortegnelse

Introduktion til udvalgmødet og godkendelse af referat fra seneste møde (kl. 9.00-9.10).....	3
Dialog om indsatser for at have attraktive arbejdspladser og tilstrækkeligt personale nu og i fremtid	4
Pause (kl. 11.00-11.05).....	7
Dialog om anbefalinger fra udvalg for personale (kl. 11.05-11.45).....	8
Frokost (kl. 11.45-12.00).....	10
Gensidig orientering og aktuelle emner.....	11
Mødedeltagelse.....	12

Punkt 1: Introduktion til udvalgs mødet og godkendelse af referat fra seneste møde (kl. 9.00-9.10)

1-00-13-22

Resume

Udvalgsformandskabet byder velkommen til møde i udvalg for personale, og udvalget skal behandle forslag om godkendelse af referatet fra seneste udvalgs møde.

Indstilling

Direktionen indstiller,

at referat fra udvalgets møde den 22. februar 2024 godkendes.

Sagsfremstilling

Udvalgsformandskabet byder velkommen til møde i udvalg for personale og introducerer kort programmet, hvor der blandt andet sættes fokus på tiltag til at sikre attraktive arbejdspladser og tilstrækkeligt personale nu og i fremtiden, fx gennem fokus på fleksibilitet og indflydelse på arbejdstider mv.

Godkendelse af referat fra udvalgets seneste møde

Referatet fra møde i udvalg for personale den 22. februar 2024 kan tilgås i FirstAgenda. Det indstilles, at referatet godkendes.

Beslutning

Hospitalsdirektør Henning Voss bød udvalget og gæsterne velkommen til Regionshospitalet Gødstrup og fortalte blandt andet om, hvordan hospitalet arbejder med at inddrage arbejdsledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdet med sikre tilstrækkeligt personale nu og i fremtiden.

Referatet fra seneste møde blev godkendt.

Punkt 2: Dialog om indsatser for at have attraktive arbejdspladser og tilstrækkeligt personale nu og i fremtiden (kl. 9.10-11.00)

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Dialog om indsatser for at have attraktive arbejdspladser og tilstrækkeligt personale nu og i fremtiden

Med henblik på dialog mellem udvalget og medarbejdere og ledere om, hvad der gøres for at have attraktive arbejdspladser og tilstrækkeligt personale nu og i fremtiden, fx gennem fokus på fleksibilitet og indflydelse på arbejdstid mv., vil udvalget modtage tre korte indlæg fra arbejdspladser i Region Midtjylland.

Programmet fremgår nedenfor, og der vil være mulighed for spørgsmål og dialog mellem udvalget og de deltagende ledere og medarbejdere.

Kort oplæg om indsatser fra Regionshospitalet Gødstrup (kl. 9.10-9.35)

Attraktive arbejdspladser er et vigtigt og helt nødvendigt fokus i sundhedsvæsenet for at kunne tiltrække tilstrækkeligt personale nu og i fremtiden. I Kvindesygdomme og Fødsler, Regionshospitalet Gødstrup, arbejdes der med flere fleksible løsninger, blandt andet mulighed for 4-dages arbejdsuge, "fleksjordemoder", indflydelse på vagtskema/ulempevagter, særlig sommerferieaftale mv. Chefjordemoder Ann Fogsgaard samt fællestillidsrepræsentant og jordemoder Liselotte Fredslund Andersen fortæller om de forskellige muligheder, og hvordan effekten opleves for personalet. Hospitalsdirektør Henning Voss fra Regionshospitalet Gødstrup vil desuden deltage i denne del.

Kort oplæg om indsatser fra Regionshospitalet Randers (kl. 9.35-10.00)

Region Midtjylland er i gang med at implementere en ny it-løsning til arbejdsplanlægning, som kan bidrage til en planlægning præget af kvalitet, involvering og digitale arbejdsprocesser, der understøtter fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen for medarbejderne.

På mødet præsenteres arbejdet på Regionshospitalet Randers. Projektleder Anne Dorthe Birch Jensen præsenterer den medarbejdervendte del af it-løsningen, hvorefter oversygeplejerske Lotte Frandsen og tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant Anna Mortensen fortæller om den organisatoriske implementering og den daglige brug af it-løsningen hos et afsnit i Kvinde-Barn Fællesafdeling.

Kort oplæg om indsatser fra Socialområdet (kl. 10.00-10.25)

Tilbudsleder Lizette Hoffensitz Nielsen og pædagog Susanne Graarup vil med afsæt i temaet "fleksibilitetskultur" fortælle om, hvordan man på Grankoglen, et specialiseret aktivitets- og samværstilbud til voksne mennesker med Prader Willi-syndrom under Specialområde Udviklingshandicap, de sidste 2 år har haft fokus på at oparbejde en fleksibilitetskultur.

Der orienteres dels om nogle af de konkrete tiltag, der er iværksat for at skabe fleksibilitet, dels om hvordan medarbejderne har modtaget og oplever tiltagene. Som eksempler på tiltag kan nævnes:

- at medarbejderne mødes af en løsningsorienteret ledelse og vagtplanlægger. Både i forhold til at imødekomme individuelle ønsker og behov i vagtplanlægningen og i hverdagen på afdelingerne. Det gælder både muligheden for at indkalde andre i vagt, og at afdelingsledelsen selv varetager opgaver i praksis for at skabe de bedste vilkår for fleksibilitet.
- arbejdet med at skabe fleksible strukturer. Her kan fx nævnes et tilbud om at arbejde hver 4. weekend - mod før hver 2. weekend.

Fælles dialog og mulighed for spørgsmål (kl. 10.25-11.00)

Med afsæt i oplæggene vil der være fælles dialog mellem udvalget og de deltagende ledere og medarbejdere om indsatser for at have attraktive arbejdspladser og tilstrækkeligt personale nu og i fremtiden, herunder mulighed for besvarelse af uddybende spørgsmål mv.

Beslutning

Oplæg om indsatser fra Regionshospitalet Gødstrup

Chefjordemoder Ann Fogsgaard samt fællestillidsrepræsentant og jordemoder Liselotte Fredslund Andersen fortalte om, hvordan man arbejder med udpræget grad af fleksibilitet, baseret på en forståelse af, at motivation og trivsel kræver dækning af nogle basale psykologiske behov for autonomi, kompetence og forbundethed (og mening) (selvdetermineringsteorien).

Oplægsholderne gav eksempler på initiativer forankret i denne tænkning:

- Prøvehandling med 4-dages arbejdsuge
- Lokalaftale med "fleksjordemoder"

- Bedre feriedækning ved at give en ekstra uges gratis fri til alle, som vælger at lægge sin ferie udenfor de 7 uger i børnenes sommerferie
- Trivsels- og læringsgrupper og en workshopbestyrelse, som prioriterer tiden på personalemøderne.

Oplægsholderne fremhævede at:

- Fleksibel arbejdstilrettelæggelse må forventes at komme til at fylde mere, og alle må tænke nyt og anderledes
- Medarbejdere er meget forskellige med hensyn til, hvilke typer vagter og arbejdstider de ønsker, og hvor meget de ønsker at arbejde. Forskellige "ordninger" anvendes og fungerer fint samtidigt
- Overarbejde er nedbragt, og sygefraværet er faldet. Fleksjordermoderordningen har minimeret uforudset overarbejde/ekstra vagter. Det er ændret fra, at der tidligere ikke var en uge, uden der skulle kaldes ekstra ind med kort varsel, til at det stort set aldrig sker
- Mange unge vil gerne have sms, når der er mulighed for ekstraarbejde.

På mødet blev omdelt bilag (vedlagt), som beskriver økonomien i ordningen med en ekstra ferieuge i bytte for arbejde hen over sommeren, samt et "trivselskatalog", som uddyber forståelsen af autonomi, kompetence og forbundethed.

Oplæg om indsatser fra Regionshospitalet Randers

Projektleder Anne Dorthe Birch Jensen, oversygeplejerske Lotte Frandsen og tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant Anna Mortensen præsenterede regionens nye it-løsning til arbejdstidsplanlægning med afsæt i Kvinde-Barn Fællesafdeling på Regionshospitalet Randers.

Oplægsholderne beskrev den fleksibilitet, der er i det nye system, blandt andet ønsker til vagter/fri og vagtbytte, hvor der tages hensyn til kompetencer og tidstro registreringer.

Erfaringer fra Kvindesygdomme og Fødsler peger på, at det er forskelligt, hvor meget medarbejderne selv ønsker indflydelse på deres vagtplanlægning. Fleksibilitet kræver tid og vedholdenhed i forhold til implementeringen, og det kræves, at både medarbejderen og ledelsen bidrager til at få det til at lykkes.

Det blev fremhævet, at digital understøttelse af fleksibel arbejdstilrettelæggelse er helt afgørende, og det er meget vigtigt, at det system, der er til rådighed i Region Midtjylland, fortsat udbredes yderligere på regionens arbejdspladser. Erfaringerne viser, at medarbejderes ønsker til arbejdstid "ruller" (skifter) i løbet af livet og i takt med, at deres familieliv mv. ændrer sig. Der sker også løbende bevægelser i "de kollegiale vedtægter". Man skal ikke være bange for at sætte ønsker fri og lade personalet ønske og prioritere selv. Ønskerne har generelt en tendens til at gå op. Lederne har en vigtig rolle i forhold til at medvirke til at definere "spillereglerne", have dialog med medarbejderne og turde være fleksibel.

Kredsen drøftede væsentligheden af en god dialog. På den ene side er det afgørende, at vagtplanlæggeren sætter fri, så medarbejderen får reel indflydelse på eget arbejde. På den anden side er der behov for "kollegiale spilleregler", det vil sige krav og forventninger til hinanden, så det er tydeligt og aftalt, hvilke rammer man ikke selv kan definere.

Det blev bemærket, at digitalisering muliggør mere flydende vagtplanlægning (i hvert fald på større afsnit).

Oplæg om indsatser fra Socialområdet

Tilbudsleder Lizette Hoffensitz Nielsen og pædagog Susanne Graarup fortalte om arbejdet med at opnå en "fleksibilitetskultur" på Grankoglen, et specialiseret aktivitets- og samværstilbud under Specialområdet Udviklingshandicap. De beskrev, at opgaverne, som medarbejderne løser, er præget af store psykiske belastninger, og at det sætter krav til kulturen. Den krævende personlige indsats, som medarbejderne leverer, skal mødes af ledere, der tilsvarende vil strække sig langt for at give medarbejderne det, de har behov for.

Konkret kommer det til udtryk ved, at man på stedet arbejder ud fra en præmis om, at alle bliver slidt af arbejdet, og at man kan have dage, hvor man ikke kan rumme de mest pressede arbejdsituationer. Det er en del af fleksibiliteten, at man skal have lov at give udtryk for dette. Man arbejder også med systematisk håndtering af den hårde psykiske belastning i arbejdsdagen. Desuden har man indført "akutdage", hvor medarbejderne uden at behøve at angive en grund kan melde ind på dagen, at de har behov for en selvbetalt fridag (ferie eller afspadsering), og så gives dette, uden der stilles spørgsmål. Der er bevist ikke aftalt regler om et bestemt antal dage, og det har fungeret godt.

Oplægsholderne fremlagde data, der viser mindsket vikarforbrug, sygefravær og reduceret personaleomsætning. Til gengæld er der så budget til flere faste ansatte.

Kredsen drøftede, at værdien om dristighed er særdeles afgørende, hvis man skal give de ledelsesmæssige forudsætninger for at opnå fleksibilitetskultur. Der er behov for at give medarbejderne ansvar og anerkendelse, med

plads til at lave fejl. Den lokale leder oplever et tilsvarende behov opadtil i forhold til det regionale system, og tillid, autonomi og psykologisk tryghed i ledelsessystemet blev fremhævet som afgørende.

Punkt 3: Pause (kl. 11.00-11.05)

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Pause.

Beslutning

Intet til punktet.

Punkt 4: Dialog om anbefalinger fra udvalg for personale (kl. 11.05-11.45)

1-00-13-22

Resume

Udvalg for personale godkendte i februar 2024 udvalgets første anbefalinger til regionsrådet. Herudover besluttede udvalget, at disse anbefalinger drøftes mellem udvalget og de deltagende ledere og medarbejdere på nærværende møde, og der vil være mulighed for at komme med input til arbejdet med at udbrede anbefalingerne.

Indstilling

Direktionen indstiller,

- at udvalgets første anbefalinger til regionsrådet drøftes mellem udvalget og de deltagende ledere og medarbejdere, hvor der vil være mulighed for at komme med input til arbejdet med at udbrede anbefalingerne.

Sagsfremstilling

Udvalget har tidligere foreløbigt godkendt dets første anbefalinger til regionsrådet, som fremgår af vedlagte bilag, der er tænkt som udvalgets første aflevering til regionsrådet, og som på et senere tidspunkt efterfølges af yderligere.

Herudover har udvalget besluttet, at de foreløbigt godkendte anbefalinger drøftes mellem udvalget og et antal ledere og medarbejdere i forbindelse med nærværende udvalgsmøde, og at anbefalingerne forelægges til endelig godkendelse på udvalgsmødet den 19. august 2024 med henblik på efterfølgende behandling i forretningsudvalget og regionsrådet.

Anbefalingerne er opdelt i følgende kategorier:

- Forslag til eksternt rettede anbefalinger
- Forslag til internt rettede anbefalinger
- Øvrige effekter af udvalgets arbejde.

På mødet vil udvalgsformandskabet og kontorchef Jakob Olesen i fællesskab gennemgå udvalgets anbefalinger med henblik på en efterfølgende drøftelse mellem udvalget og de deltagende ledere og medarbejdere. Deltagerne fra de lokale arbejdspladser vil i forlængelse heraf blandt andet få mulighed for at komme med input til det videre arbejde med at udbrede anbefalingerne.

Baggrundsmateriale

Efter aftale med udvalgsformandskabet er der herudover vedlagt en sammenfatning af de forskellige databaserede analyser, der er præsenteret for udvalget og indgår som en del af grundlaget for udvalgets anbefalinger.

Udvalgets videre arbejde

I det videre arbejde har udvalget blandt andet ønsket at sætte et særligt fokus på digitalisering og brug af ny teknologi, der kan lette personalets hverdag, herunder brug af kunstig intelligens.

Beslutning

Administrationen indledte til drøftelsen af de foreløbige resultater af udvalgets arbejde ved at fremlægge udkastet til skriftlig afrapportering.

Kredsen drøftede politikker/principper for arbejdet med deltids- og fuldtidsansættelser. Der blev argumenteret for, at det er mere effektivt at arbejde med og kommunikere om rettigheder til fuld tid snarere end krav om eller pligt til dette. Desuden blev behovet for tydelighed i forhold til relaterede forhold som afspadsering sjette ferieuge drøftet, hvilket også har betydning for, hvordan medarbejdere ser på spørgsmålet om fuld tid.

Flere af de inviterede gæster gav udtryk for, at det er vigtigt med fleksible strukturer, og udvalget blev opfordret til at have dette perspektiv med i det videre arbejde. Som eksempel blev nævnt, at ansættelsen af nogle medarbejdere på deltid kan være en forudsætning for fleksibilitet for andre (fx i forhold til weekenddækning). Et andet eksempel er medarbejdere, der kun ønsker deltid, men så til gengæld gerne vil tage en del ekstra vagter.

Kredsen drøftede vilkårene for seniorer, der bliver i arbejde, selvom de har mulighed for at gå på efterløn. For denne gruppe er tilpasning til individuelle behov og fleksibilitet vigtigt.

Det blev påpeget i forhold til oplæggene og drøftelserne efterfølgende, at sprog skaber virkelighed, så man fx bør undgå at snakke om "vagtbelastning".

Kredsen drøftede arbejdspladsens ansvar for medarbejdernes sundhed, fx tilbud om fysioterapi og kost. Der var enighed om, at man bør have fokus på det, men at budgetterne også har stor betydning i forhold til at prioritere dette.

Afslutningsvis enedes kredsen om følgende opsamling på drøftelserne:

- Kredsen kan bakke op om de foreløbige anbefalinger
- Fuldtid skal ikke presses igennem, der er sammenhæng mellem fleksibilitet og indflydelse på egen arbejdstid og ens lyst til at arbejde flere timer eller at have et længere arbejdsliv
- I forhold til seniorerne er deltid ofte en forudsætning for, at man kan blive længere på arbejdsmarkedet
- Der er en vigtig opgave i at dele gode erfaringer i forhold til fleksibilitet og arbejdsplanlægning, og det bør overvejes, hvordan der kan rammesættes mere erfaringsudveksling og tværgående inspiration omkring potentialerne ved anvendelsen af det nye system til arbejdsplanlægning
- Ledelsen skal have spillerum til at planlægge lokalt, sikre reel fleksibilitet, give ansvar og igangsætte prøvehandling (frisætning).

Tidligere Politisk Behandling

Udvalg for personale godkendte den 22. februar 2024 udvalgets første anbefalinger til regionsrådet. Herudover besluttede udvalget, at disse anbefalinger drøftes mellem udvalget og de deltagende ledere og medarbejdere på udvalgsrådet den 31. maj 2024.

Herudover ønskede udvalget, at der på kommende møder følges op på blandt andet digitalisering og brug af ny teknologi, der kan lette personalets hverdag, herunder brug af kunstig intelligens samt udmøntning af trepartsmidler.

Bilag

Anbefalinger fra udvalg for personale

Baggrundsmateriale. opsummering af indsamlet viden og analyseresultater

Punkt 5: Frokost (kl. 11.45-12.00)

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Frokost i mødelokalet.

Beslutning

Intet til punktet.

Punkt 6: Gensidig orientering og aktuelle emner

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Eventuelt og gensidig orientering fra udvalgets medlemmer.

Desuden orienteres om aktuelle emner, der er relevante for udvalgsarbejdet.

Beslutning

Administrationen orienterede om, hvordan PL-midlerne fra økonomiforhandlingerne fordeles.

Punkt 7: Mødedeltagelse

1-00-13-22

Beslutning

Alle var mødt, undtagen Anders G. Christensen og Per Møller Jensen, der havde meldt afbud.

Mødet blev hævet kl. 12.00.