

REFERAT Hovedudvalget d. 13-09-2024

Mødedato Fredag d. 13. september 2024 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Ann Fruergaard, Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Christian Sauvr, Christian Schacht-Magnussen (Fravær), Susanne Seehagen, Finn Torben Jensen (Fravær), Jane Kraglund (Formand), Jesper Rønn, Jørgen Bjelskou, Ken Nørregaard, Kenneth Marten, Lene Borregaard, Lene Møller Andersen, Lone Rasmussen (næstformand), Mikkel Lyndrup, Birgith Flyvbjerg, Niels Nørgaard Pedersen, Thue Hvorslev, Henrik Højgaard (Fravær), Charlotte Rosenkrantz Josefsen, Torge Surkus, Lena Bladt Fink Petersen, Line Willads Hansen, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr (sekretariat), Sofie Kvist Rasmussen (sekretariat), Eske Roth, Charlotte Mose Hansen, Lone Duus Witte, Niels Christian Fruergaard, Dennis Skou Pedersen

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Præsentation af indsats for at styrke fremmødet v/Sygehus Sønderjylland.....	5
Orientering om status for nedbringelse af det eksterne vikarforbrug.....	6
Drøftelse af anbefalinger fra det særlige udvalg om fremtidens arbejdsmarked.....	9
Drøftelse af natarbejde og helbredsundersøgelse.....	11
Drøftelse af lokale mål og initiativer i OK 2024: ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspla	14
Drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen.....	15
Drøftelse af mulig fælles puljeansøgning til arbejdsmiljøindsats.....	18
Godkendelse af arbejdsgruppens anbefalinger ift. forenkling af MTU'en.....	19
Nedsættelse af arbejdsgruppe i forbindelse med revision af Livsfasepolitikken.....	22
Orientering om IntoWords.....	24
Orientering om arbejde med forbedret dækningsgrad af sløring samt status på afdelingsløring.....	26
Orientering om evalueringsansættelser for sygeplejersker uddannet i tredjelande (lande uden for EU	28
Orientering om status på budgetprocessen for budget 2025.....	30
Orientering om indgåelse af aftaler om lokal udmøntning af varige trepartsmidler.....	31
Orientering vedr. lønudviklingen i Region Syddanmark pr. 1. kvartal 2024.....	33
Godkendelse af udvidelse med ledelsesrepræsentant for det præhospitale område.....	34
Beslutning om valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter til Hovedudvalget.....	35
Kommunikation fra mødet.....	37
Eventuelt.....	38

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

23/27887

Sagsfremstilling

- Orientering om status på Nyt OUH
- Orientering om nyansatte ledere
- Orientering om status på omorganisering af det præhospitale område
- Orientering om eventuelt nyt vedrørende strukturreform
- Orientering om status på arbejdsmiljøkonferencen 25. september 2024
- Orientering om status på klimavenlig forplejning
- Orientering om status på M365
- Eventuelle bemærkninger til referat fra møde 20. juni 2024

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Nyt OUH:

Jane Kraglund fortalte, at der forhåbentlig snart kan meldes noget nyt ud med hensyn til indflytning på Nyt OUH. Lone Rasmussen pointerede i denne forbindelse, at medarbejdersiden håber at høre noget inden årsskiftet.

Niels Nørgaard bemærkede, at lederne holdes tæt orienterede om processen, så de løbende kan videreformidle status til medarbejderne på OUH.

Nyansatte ledere:

Jane Kraglund orienterede om, at Rolf Dalsgaard Johansen er blevet ansat som præhospital direktør.

Omorganisering af det præhospitale område:

Jørgen Bjelskou fortalte, at Rolf Dalsgaard Johansen arbejder på at have den nye organisering af det præhospitale område på plads omkring årsskiftet. Der kommer et oplæg omkring MED-organiseringen af det præhospitale område på Hovedudvalgets møde 23. oktober 2024.

Eventuelt nyt vedrørende strukturreform:

Jane Kraglund orienterede om, at der er blevet udarbejdet en kommunikationsplan og orienteringsproces, hvor blandt andre medarbejdere og enheder er tænkt ind.

Arbejdsmiljøkonferencen 25. september 2024:

Lene Borregaard fortalte, at der i år har været mange ansøgere til arbejdsmiljøprisen. Jane Kraglund og Lone Rasmussen fortalte begge, at der var mange gode ansøgninger i blandt og kvitterede for det gode arbejde og store fokus på arbejdsmiljøet ude på vores arbejdspladser.

Jørgen Bjelskou gjorde Hovedudvalget opmærksomt på, at det er Uniform på jobbet-dag den 25. september 2024.

Klimavenlig forplejning:

Jørgen Bjelskou orienterede om, at Regionsrådet efter sommerferien har drøftet Region Syddanmarks kriterier for klimahensyn ved forplejning. I forbindelse hermed at første kriterie vedrørende ingen lamme-, kalve- eller oksekød er blevet fjernet som kriterie. Der vil komme en melding på intranettet om, hvad der er besluttet af Regionsrådet.

Lone Rasmussen pointerede medarbejdersidens ærgerlighed over, at sagen kom til at fylde så meget i pressen. Flere steder i organisationen har FMU'erne udtrykt ønske om at fastholde alle kriterierne i lokalt regi.

Microsoft 365:

Dialogen med Datatilsynet er nu et sted, hvor regionen efter en risikovurdering er klar til at igangsætte implementeringen af Microsoft 365. Afdelingen for informationssikkerhed har derfor valgt så småt at påbegynde implementeringsprocessen og der er opmærksomhed på uddannelse af medarbejderne. Det blev oplyst, at det forventes, at alle er overgået til Microsoft 365 i slutningen af 2025.

Medarbejdersiden spurgte ind til håndtering af licenser, der udløber snart og eventuelle økonomiske konsekvenser heraf. Jane Kraglund fortalte, at det håndteres inden for den aktuelle økonomiske ramme.

Bemærkninger til referat fra møde 20. juni 2024:

Medarbejdersiden efterspurgte en status på VPN Always On, da flere har oplevet variation i, hvordan det virker. Status sendes ud med referatet som bilag.

Medarbejdersiden mindede Hovedudvalget om, at der ved mødet 20. juni 2024 blev spurgt ind til nødberedskab på sygehusene. I forbindelse med at Beredskabsstyrelsen har sendt pjecen 'Forberedt på kriser' ud, efterspurgte medarbejdersiden en status på Regions Syddanmarks arbejde. Man vender tilbage med en sag til Hovedudvalget.

Bilag

Status VPN Always-on

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 2: Præsentation af indsats for at styrke fremmødet v/Sygehus Sønderjylland

24/5940

Sagsfremstilling

Det samlede sygefravær er steget på tværs af regionens arbejdspladser siden 2017, hvor det var på 4,2%. Sygefraværet svinger meget fra afdeling til afdeling. Der er flere forskellige forklaringer på denne udvikling. På samme måde er der forskellige sammenhængende organisatoriske tiltag, der kan medvirke til at styrke fremmødet.

Hovedudvalget drøftede udviklingen i marts 2023, hvor man bad om at få en række præsentationer fra afdelinger, som enten var lykkedes med at nedbringe sygefraværet eller havde sat nogle interessante initiativer i gang.

Formålet med præsentationerne er at dele viden og konkrete erfaringer om organisatoriske initiativer, som kan styrke fremmødet og arbejdet med afdelingens kerneopgave. På mødet vil Chefsygeplejerske Helle Overgaard og Oversygeplejerske Anne Vind Vogt fra FAM, Sygehus Sønderjylland fortælle om deres arbejde. Der vil være mulighed for efterfølgende spørgsmål og drøftelser.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Punkt udskudt grundet sygdom.

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 3: Orientering om status for nedbringelse af det eksterne vikarforbrug

23/35693

Resumé

Danske Regioners bestyrelse har vedtaget handleplaner med anbefalinger til reduceret brug af eksterne vikarer for henholdsvis plejepersonale og læger. På den baggrund har Region Syddanmark udarbejdet regional handleplan for hvert af områderne. I sagen gives en orientering om status på arbejdet.

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgs møde den 17. januar 2023 blev der orienteret om, at Danske Regioner har vedtaget en handlingsplan for reduceret brug af eksterne vikarer på plejeområdet.

Å

Hovedudvalget drøftede i marts 2023 erfaringerne med det interne vikarbureau på OUH og mulighederne for at udbrede ordningen til andre sygehuse i regionen.

Å

Danske Regioners bestyrelse har efterfølgende også vedtaget vedlagte handlingsplan for lægeområdet.

Å

På baggrund af Danske Regioners handlingsplaner er der udarbejdet vedlagte 2 handleplaner for nedbringelse af de eksterne vikarudgifter for henholdsvis plejepersonale og læger.

Å

I lighed med Danske Regioners anbefalinger indeholder Region Syddanmarks handleplan for det eksterne forbrug af lægevikarer ikke fastsat reduktion eller mål. Handleplanen for plejeområdet indeholder mål om i 2025 at nedbringe det eksterne vikarforbrug med 50%, set i forhold til tallene for 2021.

Å

Status på initiativerne i Region Syddanmarks handlingsplaner.

Å

Plejepersonale

Den tidligere interne vagtordning på OUH (nu: den regionale vagtordning) er udbredt til at kunne benyttes af alle regionens sygehuse for formidling af plejepersonale-vikarer. Alle 5 sygehuse i Region Syddanmark er primo 2024 overgået til den regionale vagtordning.

Å

Alle 5 sygehuse har indgået SKI-aftale med 2 private formidlere af plejevikarer, som supplement til den regionale vagtordning.

Å

Region Syddanmarks udgifter til eksterne plejevikarer i 2021, 2023 og 2024 (1. kvartal 2024) og mål opdelt per sygehus fremgår af efterfølgende tabel.

Å

Mio. kr.	Esbjerg og Grindsted Sygehus	Sygehus Sønderjylland	Sygehus Lillebælt	Odense Universitets-hospital	Psykiatrien
2021	12,13	12,38	0,60	6,08	18,60
2023	20,20	6,08	1,33	9,33	16,05
2024 ¹⁾	2,16	0,21	0,04	0,73	2,02
Måltal 2025 ²⁾	6,06	6,19	0,30	3,04	9,30

¹⁾ 1. kvartal 2024

²⁾ 2025-måltallet er opgjort i 2021-niveau

Å

LÅger

Processen med henblik på udbud af lÅgevikaromrÅdet i Region Syddanmark er pÅbegyndt maj mÅned 2024. Herudover er der mellem sygehusenhederne i Region Syddanmark en rÅkke udlÅnsaftaler og delestillinger med henblik pÅ at skabe attraktive stillinger med mulighed for yderligere kompetenceudvikling for den enkelte lÅge. Endvidere undersÅger HR-staben ved OUH mulighederne for, at den regionale vagtordning kan administrere vikarbanken for pensionerede lÅger.

Å

PÅ psykiatriomrÅdet er der ivÅrksat en rÅkke tiltag, der pÅ kort og langt sigt skal reducere forbrug af og udgifter til eksterne lÅgevikarer, herunder Å rekruttering af 10 udenlandske lÅger over de kommende År og genrekrutteringsindsats af fratrÅdte speciallÅger

Å

Region Syddanmarks udgifter til eksterne lÅgevikarer 2021 – 2024 (1. kvartal 2024) opdelt per sygehus fremgÅr af nedenstÅende tabel.

Å

Mio. kr.	Esbjerg og Grindsted Sygehus	Sygehus Sønderjylland	Sygehus Lillebælt	Odense Universitets-hospital	Psykiatrien
2021	12,3	5,5	0,5	4,0	11,3
2022	7,9	7,0	1,1	0,1	17,6
2023	5,5	4,8	1,4	1,1	23,5
2024 ¹⁾	0,6	0,6	0,0	0,6	7,4

¹⁾ Kvartal 2024.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Jane Kraglund orienterede om status for arbejdet med at nedbringe vikarforbruget. Medarbejdersiden gjorde opmÅrksom pÅ deres undren over, at tal fra Region Syddanmark ikke indgik i bilagsmaterialet fra Danske Regioner. Lene Borregaard orienterede om, at vi ikke havde mulighed for at opgÅre tallene pÅ faggrupper, da Danske Regioner skulle skrive deres notat om vikarforbrug.

Å

Medarbejdersiden efterspurgte status pÅ det interne vikarforbrug. Status for interne udgifter til plejevikarer fremgÅr af tabellen herunder

Å

Mio. kr.	Esbjerg og Grindsted	Sygehus SÅnderjylland	Sygehus LillebÅlt	Odense Universitets-	Psykiatrien
----------	----------------------	-----------------------	-------------------	----------------------	-------------

	Sygehus			hospital	
1. halvår 2024	0,39	1,03	1,30	13,09	5,07

Å

Ledersiden orienterede om, at der er et særligt fokus på lægevikarforbruget i psykiatrien, herunder at nedbringe langtidsvikarforbruget. Indsatsen kræver samarbejde og koordination på tværs af regionerne.

Bilag

DRs handlingsplan for reduktion i anvendelsen af eksterne lægevikarer_Sagsnr_23-35693_Dokid_43420-24_v1.PDF

RSD - Regional handlingsplan til nedbringelse af eksterne lægevikarudgifter.pdf

RSD - Handlingsplan nedbringelse af eksternt vikarforbrug plejepersonale.pdf

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 4: Drøftelse af anbefalinger fra det særlige udvalg om fremtidens arbejdsmarked

23/49767

Sagsfremstilling

Det særlige politiske udvalg for fremtidens arbejdsmarked blev nedsat af Regionsrådet i 2023 og har haft til opgave at belyse trends og tendenser med henblik på at belyse regionens muligheder for at rekruttere og fastholde medarbejdere med fokus på:

- De nye generationer af medarbejders forventninger til arbejdspladser og arbejdsliv.
- Seniorerne og potentialet for at forlænge deres tilknytning til arbejdspladsen før pensionering og efter pensionering.
- Potentialer og barrierer i forhold til at rekruttere flere mænd til omsorgsfag.

Udvalget har udarbejdet 11 anbefalinger til regionens videre arbejde på områderne.

De nye generationer af medarbejders forventninger til arbejdspladser og arbejdsliv

For at styrke regionens mulighed for i fremtiden af fastholde og rekruttere de nye generationer af medarbejdere, anbefaler udvalget:

1. at der arbejdes systematisk med god introduktion til opgaver og indføring i afdelingens kultur og arbejdsfællesskaber, samt sammenhængene på tværs af afdelinger med fokus på det samlede patientforløb
2. at der fokuseres på kompetenceudvikling og synliggørelse af karriereveje for medarbejderne
3. at arbejdstidstilrettelæggelsen løbende udvikles med fokus på fleksibilitet og medindflydelse.

Seniorerne og potentialet for at forlænge deres tilknytning til arbejdspladsen før pensionering og efter pensionering

For at styrke regionens mulighed for i fremtiden at fastholde seniormedarbejdere og rekruttere pensionerede medarbejdere, anbefaler udvalget:

4. at alle relevante medarbejdere tilbydes systematisk dialog om deres senkarriere gennem seniorudviklingssamtale for at skabe attraktive rammer for seniorarbejdslivet
5. at lederne får bedre forudsætninger for at gå i dialog med deres seniormedarbejdere og et bedre kendskab til mulighederne for at imødekomme deres ønsker til arbejdslivet
6. at der arbejdes på at skabe attraktive stillinger til seniorer, der har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Potentialer og barrierer i forhold til at rekruttere flere mænd til omsorgsfag

For at styrke regionens mulighed for i fremtiden at fastholde og rekruttere mænd til de traditionelt kvindedominerede fag anbefaler udvalget:

7. at der arbejdes med at styrke sociale og faglige fællesskaber for mænd i traditionelt kvindedominerede fag
8. at der arbejdes med at styrke fortællingen om karriereveje, naturvidenskab, teknologi og digitalisering i de traditionelt kvindedominerede fag
9. at der arbejdes med delestillinger på tværs af sygehuse og uddannelsesinstitutioner, således at vejledere er gæsteundervisere på skolerne og at undervisere deltager i praktikken på sygehusene.

Tværgående anbefalinger

Forudsætningen for, at anbefalingerne kan lykkes og komme ud at leve, er, at der er gode rammer for nærværende og god ledelse samt et godt arbejdsmiljø på regionens arbejdspladser.

På tværs af de tre tematikker anbefaler udvalget:

10. at Regionsrådet og Hovedudvalget sætter fokus på de øvrige livsfaser, som udvalget ikke har beskæftiget sig med
11. at Forretningsudvalget og Hovedudvalget følger anbefalingerne tematisk i de kommende år.

Udvalgets anbefalinger er blevet godkendt af Regionsrådet.

Hovedudvalget bedes drøfte anbefalingerne. Det anbefales desuden at Hovedudvalget sender anbefalinger til drøftelse i Fælles MED-udvalgene.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Lene Borregaard fortalte kort om udvalgets arbejde.

Lone Rasmussen gjorde opmærksom på vigtigheden i at arbejde med synliggørelse af karriereveje for særligt mænd i omsorgsfag.

Ken Nørregaard pointerede, at vi med fordel kan arbejde med rekruttering blandt unge, der har været i værnepligt. Flere har erfaring med, at denne målgruppe kan være tilbøjelig til at søge ind i sundhedsvæsenet.

Medarbejdersiden var enige om, at anbefalingerne sendes ud til FMU'erne.

Bilag

Afrapportering fra særligt udvalg om fremtidens arbejdsmarked endelig 8 august 2024.pdf

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 5: Drøftelse af natarbejde og helbredsundersøgelse

21/51850

Sagsfremstilling

På mødet i juni drøftede hovedudvalget ”Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser” (bilag til det regionale overenskomstforlig). Et af indsatsområderne sætter fokus på god vagtplanlægning herunder natarbejde. Af den aktuelle forligstekst 2024 fremgår følgende:

Natarbejde kan ikke undgås på de regionale arbejdspladser, hvorfor der er enighed om, at medarbejdernes sikkerhed og sundhed i forbindelse med natarbejde skal gives en særlig opmærksomhed.

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden udarbejdes et fælles informationsmateriale om forebyggende tiltag. Derudover er parterne enige om, at der på tværs af regionerne vil ske en vidensdeling af gode erfaringer i forhold til forebyggelse...

Uddrag af målsætningen fremgår neden for:

Vagtarbejde, herunder natarbejde, skal fordeles blandt flest mulige. En bedre fordeling af vagtarbejdet vil bidrage til, at omfanget af nattevagter for den enkelte kan minimeres. Det drøftes lokalt, i det relevante MED-udvalg, hvilke initiativer der kan tages for at imødegå de sundhedsrisici, natarbejde kan medføre. Denne drøftelse finder sted som led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse ...

... Det er vigtigt, at den enkelte region løbende informerer om regionens tilbud om helbredsundersøgelse, ligesom det er en opgave for den daglige leder løbende at opfordre de medarbejdere, der varetager natarbejdet, til at få gennemført en helbredsundersøgelse...

... Der er et særligt hensyn at tage til gravide medarbejdere. Når arbejdsgiveren bliver underrettet eller på anden måde er blevet bekendt med, at en ansat med natarbejde er gravid, skal arbejdsgiveren hurtigst muligt og senest 14 dage efter et sådant kendskab sørge for, at arbejdet planlægges således, at den gravide ansatte ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen.

Bemærkning:

Dette indebærer, at arbejdsgiveren i nævnte situation kan og skal omlægge øvrigt arbejde for en gravid medarbejder, fx til dagarbejde.

Fremadrettet får de enkelte arbejdspladser og MED-udvalg følgende opgaver:

- Årlig arbejdsmiljødrøftelse skal indeholde drøftelse af natarbejde

I Region Syddanmark er det derfor væsentligt, at de lokale MED-udvalg fremadrettet drøfter lokale initiativer, der kan imødegå sundhedsrisici ved natarbejde i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

- Opfordring til helbredsundersøgelse

Der bliver desuden lagt op til en særlig opmærksomhed på at opfordre medarbejderne til at gennemføre løbende helbredsundersøgelse. Dette bør med fordel også drøftes i de lokale MED-udvalg.

Det bemærkes i øvrigt at Region Syddanmarks arbejdspladser allerede tilbyder helbredsundersøgelser.

Der henvises til at arbejdstilsynets vejledning om helbreds kontrol ved natarbejde:

[Helbreds kontrol ved natarbejde - Arbejdstilsynet](#)

- Gravide må ikke udføre natarbejde mere end én gang om ugen

De enkelte arbejdspladser skal sørge for at planlægge, at den gravide ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen. Det skal ske hurtigst muligt og seneste 14 dage efter kendskab til graviditeten.

Det er ligeledes hensigtsmæssigt, at de enkelte MED-udvalg drøfter gravide og natarbejde samt øvrige afledte personalemæssige konsekvenser.

Der henvises i øvrigt til arbejdstilsynets vejledning om gravide om ammendes arbejdsmiljø:

[Gravides og ammendes arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)

Generel debat om natarbejde

Ovenstående debat og aftaler om natarbejde udspringer af videnskabelige anbefalinger fra en gruppe forskere på NFA udarbejdet i 2020: (<https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2020/videnskabelig-anbefalinger-om-tilrettelæggelse-af-natarbejde>)

NFA anbefaler generelt for alle personalegruppe:

- Højest 3 nattevagter i træk.
- Mindst 11 timer mellem to vagter.
- Højest 9 timers varighed pr. vagt.

Ligeledes anbefaler de, at:

- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Koncern HR lægger op til, at Hovedudvalget informerer Fælles MED-udvalgene om forligsteksten målsætning samt de lokale opgaver, der følger i kølvandet heraf og opfordrer dem til at involvere de lokale MED-udvalg samt inddragelse af de lokale vagtplanlæggere.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Ledersiden orienterede om, at NFA har udgivet anbefalinger vedrørende natarbejde. Anbefalingerne kommunikerer ud til FMU'erne, så der kan blive arbejdet konkret med dem lokalt. Det bakkede medarbejdersiden op om.

Lone Rasmussen gjorde ledersiden opmærksom på, at der kan være medarbejdere, der ikke ønsker at slippe for nattevagter, selvom de er gravide. Anbefalingerne kan dermed komme til at forårsage, at nogle medarbejdere først senere vil informere deres leder om eventuel graviditet. Ledersiden opfordrede til, at der snakkes nærmere herom i FMU'erne.

Medarbejdersiden opfordrede generelt til, at der tages højde for medarbejdernes ønsker til vagtplanlægning i henhold til eksempelvis livsfaser og balance mellem arbejds- og privatliv.

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 6: Drøftelse af lokale mål og initiativer i OK 2024: ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”

24/25151

Sagsfremstilling

Hovedudvalget drøftede på mødet i juni det toårige regionale overenskomstforlig med særligt fokus på ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”. Det er en række målsætninger og indsatser til at imødegå arbejdskraftudfordringerne samt understøtte fælles ansvar og samarbejde omkring udviklingen af de regionale arbejdspladser.

I forliget lægges vægt på stor MED-involvering, og at der lokalt sættes mål og aftales indsatser for udviklingen inden for følgende indsatsområder:

1. Arbejdstilrettelæggelse
2. Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer
3. Fælles om fuldtid
4. Arbejds miljø og sygefravær
5. Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering

På mødet drøftede Hovedudvalget, hvordan vi i Region Syddanmark kan arbejde med ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”, herunder behovet for yderligere regionale mål og indsatser for at realisere målsætningerne inden for de enkelte indsatsområder.

Til formålet var udarbejdet en oversigt over eksisterende regionale mål og indsatser. Oversigten er blevet opdateret med hovedudvalgsinitiativer jf. opfordringen fra mødereferatet i juni.

Hovedudvalgets bedes drøfte status.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Lene Borregaard orienterede om, at oversigten over indsatser og initiativer er blevet opdateret. Koncern HR vil på et senere møde lægge op til en drøftelse af mål og indsatser. Medarbejdersiden blev opfordret til at henvende sig, hvis der er konkrete forslag.

Bilag

Oversigt over lokale mål og indsatser i Hovedudvalget - OK 2024 sammen om de regionale arbejdspladser

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 7: Drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen

24/38721

Sagsfremstilling

Hvert år skal Hovedudvalget jf. lokalaftalen gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse, hvor udvalget evaluerer arbejdet med sidste års fokusområder og fastsætter mål for det kommende års arbejdsmiljøarbejde. Desuden skal natarbejde indgå i den årlige arbejdsmiljødrøftelse jf. andet punktet på dagsordenen.

For at understøtte drøftelsen har Koncern HR udarbejdet ”Den gode og attraktive arbejdsplads 2024” (bilag) og indhentet bidrag fra fælles MED-udvalgene (bilag). Koncern HR faciliterer drøftelsen.

Sygefravær og ulykkesfrekvens er faldet i 2023

Tabellen nedenfor viser hovedindikatorer for den gode og attraktive arbejdsplads i Region Syddanmark.

Enhed	Antal gule og røde smiley'er af alle p-enheder	Sygefravær (%)	Ulykkesfrekvens (pr. 1 mio. arbejdstimer)	Ansatte på særlige vilkår	
				Fleksjob	Øvrige ekstraordinære ansatte
Odense Universitetshospital	0 af 20	5,2	9,4	202	3
Sygehus Lillebælt	0 af 9	5,0	7,3	116	7
Sygehus Sønderjylland	0 af 9	5,1	10,1	56	2
Esbjerg og Grindsted Sygehus	0 af 11	4,8	5,4	62	3
Ambulance Syd	0 af 40	6,1	18,8	9	0
Psykiatrien	1 af 32	6,4	31,4	95	2
Sociale centre	2 af 35	9,2	52,1	60	2
Regionshuset	0 af 22	3,1	1,8	29	0
Øvrig Sundhed	0 af 2	-	-	3	0
Region Syddanmark	3 af 180	5,3	13,2	632	19

Primo januar 2023 havde 62 p-enheder en kronesmiley, 30 p-enheder havde en grøn smiley og 3 p-enheder havde en gul smiley. De somatiske sygehuse, Ambulance Syd og Regionshuset levede pr. 2. januar 2024 op til ambitionen om en grøn smiley.

Med udgangen af 2023 var det samlede sygefravær i Region Syddanmark på 5,3 %, hvilket er et fald i forhold til 2022, hvor sygefraværet var på 5,9 %. Den politiske målsætning er 4,1 %.

Den samlede ulykkesfrekvens for Region Syddanmark var i 2023 på 13,2. Ulykkesfrekvensen varierede fra 1,8 i Regionshuset inkl. satellitter til 52,1 i de sociale centre. Til sammenligning var ulykkesfrekvensen i 2022 på 29,2.

Pr. 1. januar 2024 var der ansat 651 på særlige vilkår. Heraf var 632 ansat i fleksjob, hvilket er 170 flere fleksjobbere end i 2010.

Enhederne har fokus på systematiske og forebyggende indsatser

Fælles MED-udvalgene er forud for arbejdsmiljødrøftelsen blevet bedt om at komme med bidrag til drøftelsen, hvor udvalgene bl.a. giver status på arbejdsmiljøindsatserne, beskriver tendenser i arbejdsmiljøet og kommer med forslag til, hvordan Hovedudvalget kan understøtte det lokale arbejdsmiljøarbejde.

Alle enheder arbejder med indsatser, der relaterer sig til Region Syddanmarks arbejdsmiljøfokusområder, hvor der er fokus på systematiske og forebyggende indsatser. Eksempler på konkrete indsatser er udvikling og implementering af værktøjer, som understøtter arbejdsmiljøgruppernes systematiske og forebyggende arbejde, etablering af netværk til videndeling og læring, tilbud om målrettede indsatser til afdelinger, kompetenceudvikling af arbejdsmiljøgrupperne samt tilbud om kurser til medarbejdere og ledere i bl.a. håndtering og forebyggelse af sygefravær, psykologisk tryghed m.m.

Der gøres opmærksom på, at Koncern HR tilbyder supplerende arbejdsmiljøkurser, som understøtter arbejdsmiljøfokusområderne 2024 – 2027 i Region Syddanmark, som er udvikling af samarbejde og trivsel, forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold samt forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Hovedudvalget gennemførte den årlige arbejdsmiljødrøftelse i plenum. Hovedudvalget bemærkede, at der lokalt arbejdes med mange gode initiativer i forhold til høje følelsesmæssige krav samt de øvrige arbejdsmiljøfokusområder.

Hovedudvalget drøftede desuden input til blandt andet supplerende arbejdsmiljøuddannelse, som kunne sætte fokus på emner som samarbejde og trivsel herunder stor arbejdsmængde og tidspres og psykologisk tryghed. Hovedudvalget følger fortsat arbejdet med pejlemærker for fastholdelse og rekruttering, hvor både sygefravær særligt de langtidssyge, god vagtplanlægning og god introduktion af nye medarbejdere er vigtige initiativer at arbejde videre med.

Koncern HR informerede om, at den vedlagte rapport opdateres med en enkelt rettelse og vedlægges referatet.

Bilag

Bidrag fra Odense Universitetshospital

Bidrag fra Sygehus Sønderjylland

Bidrag fra Sygehus Lillebælt

Bidrag fra Esbjerg og Grindsted Sygehus

Bidrag fra Psykiatrisygehuset

Bidrag fra socialområdet

Bidrag fra Ambulance Syd

Bidrag fra Regionshuset og satellitter

Opfølgning på langtidssygemeldte medarbejdere

Udvikling i sygefravær i regioner

NYDen gode og attraktive arbejdsplads 2024

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 8: Drøftelse af mulig fælles puljeansøgning til arbejdsmiljøindsats

24/39263

Sagsfremstilling

Som en del af trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår fra december 2023 blev der i spor 5 afsat midler til arbejdsmiljøindsatser, i alt 216 mio. kr. i årene 2024-2026. Parterne er nået til enighed om, at midlerne skal udmøntes til en særlig pulje i Arbejdstilsynet, der kan søges af kommuner og regioner. Første uddeling af midler sker allerede ultimo 2024.

Midlerne skal udmøntes som en pulje inden for følgende temaer:

1. Introforløb for nyuddannede og nyansatte, med henblik på udvikling og gennemførelse af introforløb og indsatser, der skal styrke arbejdsmiljøet for nyuddannede og nyansatte.
2. Seniorer, med henblik på udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal forbedre mulighederne for seniorer for at blive på arbejdsmarkedet.
3. Lederes psykiske arbejdsmiljø, med henblik på udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal styrke det psykiske arbejdsmiljø for ledere.
4. Sygefravær, med henblik på udvikling og gennemførelse af arbejdsmiljøindsatser, der skal forebygge og nedbringe sygefraværet i kommuner og regioner.
5. Borgernære karriereveje, med henblik på udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal skabe attraktive karriereveje, som styrker medarbejderes tilknytning til det patient- og borgernære arbejde og sikre tydelighed om medarbejdernes udvikling i jobbet.
6. Arbejdstilrettelæggelse og fleksibilitet, med henblik på udvikling og gennemførelse af indsatser, der skaber en bedre en arbejdstilrettelæggelse og øget fleksibilitet på tværs af medarbejdergrupper.
7. Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker, med henblik på udvikling og gennemførelse af indsatser til forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker.

Der lægges op til, at Hovedudvalget drøfter en eller flere fælles puljeansøgninger til arbejdsmiljøindsatser på tværs af enhederne.

Mulige temaer kunne være tema 3 – Lederes psykiske arbejdsmiljø samt tema 6 – Arbejdstilrettelæggelse og fleksibilitet.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Hovedudvalget bakkede op om, at der arbejdes på puljeansøgninger inden for de to foreslåede temaer (henholdsvis tema 3 – Lederes psykiske arbejdsmiljø og tema 6 – Arbejdstilrettelæggelse og fleksibilitet).

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 9: Godkendelse af arbejdsgruppens anbefalinger ift. forenkling af MTU'en

24/26988

Sagsfremstilling

På baggrund af administrative besparelser og fokus på mindre ressourceforbrug på administrative opgaver, nedsatte Hovedudvalget i november 2023 en arbejdsgruppe, som fik til opgave at arbejde med mulighederne for en forenkling af MTU-setuppet og følge op på erfaringerne fra seneste MTU.

Følgende har siddet med i arbejdsgruppen:

- Betina Iroisch Kristensen
- Jesper Rønn
- Kenneth Marten
- Mikkel Lyndrup
- Per Busk på første møde, herefter har Niels Nørgaard deltaget
- Charlotte Rosenkrantz Josefsen
- Lene Borregaard

Formål med MTU'en og arbejdsgruppens anbefalinger

Formålet med MTU'en er at spørge ind til medarbejderenes tilfredshed og trivsel. MTU'en er et dialogværktøj, og det er afgørende for dens værdi, at den bruges til dialog og handling – både før og efter målingen. Trivselsarbejdet er en kontinuerlig proces, hvor MTU'en er ét element. Derfor er den løbende dialog et helt centralt værktøj og afgørende for MTU'ens værdi. For det er gennem grundig dialog omkring MTU processen, at afdelingerne skaber handling i forhold til deres arbejdsmiljø og trivsel.

Arbejdsgruppen har derfor også drøftet formålet og det danner udgangspunkt for de drøftelser og anbefalinger, som arbejdsgruppen lægger frem.

Arbejdsgruppen anbefaler følgende:

- At muligheden for lokale spørgsmål; enheds- og afdelingslokale spørgsmål udgår
- At muligheden for spørge til overordnede ledelse, på enhedsniveau, fortsat skal være der
- At der skal være en definition af høje følelsesmæssige krav
- At der fremover bliver én rapport, hvor lederspørgsmålene indgår
- At udrulning af rapporter ensartes på tværs af alle enheder
- At baggrundsvARIABLE fremover kun er med i enhedsrapporter
- At håndtering af krænkelser drøftes og forberedes

Arbejdsgruppens kondenserede drøftelser og anbefalinger fremgår af vedhæftede bilag 1 ”Forenkling af MTU'en”. Input fra leverandør og Koncern HR har været inddraget på møderne. Ligesom der mellem arbejdsgruppens møder, har været afholdt møder med de lokale MTU-projektledere, med henblik på at kvalificere gruppens drøftelser.

Ændring af spørgsmål i koncernspørgerammen

Arbejdsgruppen har i forenklingsdrøftelserne også drøftet muligheden for en reduktion af koncernspørgerammen.

I den forbindelse har gruppen drøftet muligheden for en større ændring i koncernspørgerammen med udgangspunkt i leverandørens ”kerne 25” spørgsmål” (som er de spørgsmål, leverandøren som minimum anbefaler indgår i en trivselsmåling).

Det ligger dog uden for arbejdsgruppens kommissorium, hvorfor arbejdsgruppen fremlægger sine foreløbige input til koncernspørgerammen for Hovedudvalget. Vedlagte bilag 2 indeholder en oversigt over nuværende spørgeramme med forslag om en reduktion på 3 spørgsmål ift. den nuværende ramme samt en mulig fremtidig spørgeramme med udgangspunkt i ”kerne 25”.

Arbejdsgruppen har i sine drøftelser lagt vægt på, at antallet af spørgsmål bør være uændret eller reduceret. Derfor er der lavet en sortering i ”kerne 25” spørgsmålene med udgangspunkt i overvejelser omkring MTU’ens hovedformål, overlap mv.

Hvis Hovedudvalget kan bakke op om arbejdsgruppens overvejelser om at foretage en større ændring af spørgerammen med udgangspunkt i ”kerne 25”, vil arbejdsgruppen fremlægge et endeligt forslag til koncernspørgerammen for Hovedudvalget i løbet af 2024.

Indstilling

Det indstilles:

- At Hovedvalget godkender arbejdsgruppens anbefalinger.
- At Hovedudvalget bakker op om arbejdsgruppens foreløbige input til koncernspørgerammen og at gruppen fremlægger et endeligt forslag i løbet af 2024.

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Lene Borregaard og øvrige medlemmer fra arbejdsgruppen fortalte Hovedudvalget om gruppens arbejde med anbefalinger til forenkling af MTU-setuppet, som udspringer af administrative besparelser og fokus på mindre ressourceforbrug i forbindelse med administrative opgaver i forhold til MTU’en.

Arbejdsgruppen anbefalede, at spørgerammen revideres og at der indarbejdes en definition af høje følelsesmæssige krav. Koncern HR fremhævede, at MTU primært er oplæg til dialog lokalt omkring trivsel med mere. Hovedudvalget drøftede i forlængelse heraf MTU og SPOT-målinger som dialogværktøjer.

Medarbejdersiden bemærkede, at der som følge af anbefalingen om, at de afdelings- og enhedsspecifikke spørgemål udgår af MTU-setuppet, kan opstå et øget behov for brug af SPOT-målinger. Medarbejdersiden fremhævede, at det er vigtigt for medarbejderne, at ledelserne bakker op herom. Koncern HR fortalte, at der arbejdes på et mere dialogbaseret alternativ til SPOT-målinger. Koncern HR bemærkede desuden, at SPOT-målinger er et godt værktøj i nogle situationer. SPOT-målinger kræver også ressourcer, så det er vigtigt at bruge dem rigtigt.

Christian Sauvr bemærkede desuden, at Sygehus Lillebælt har et stort ønske om at bevare enhedsspecifikke spørgsmål. Det er særligt spørgsmålet, om man vil være tryk ved man selv eller ens kære bliver behandlet i egen afdeling/på eget sygehus, der har stor værdi. Det blev drøftet, om spørgsmålet kan indgå i den fælles spørgeramme. Konklusionen blev, at det ikke vil give mening på alle enheder. Jesper Stockmarr oplyste, at muligheden for enhedsspecifikke spørgsmål fordyrer kontrakten og sender den over udbudsgrænsen. Jane Kraglund bemærkede, at det var et vigtigt perspektiv.

Hovedudvalget bakkede op om arbejdsgruppens arbejde med forenkling af MTU'en. Koncern HR og arbejdsgruppen ser på eventuelle handlemuligheder i forhold til enhedsspecifikke spørgsmål. Arbejdsgruppen arbejder videre med de foreslåede ændringer af spørgsmål i koncernspørgerammen.

Lone Rasmussen orienterede om, at Bente Olesen er blevet udpeget til at indgå i arbejdsgruppen i forbindelse med, at Jesper Rønn træder ud af Hovedudvalget.

Bilag

Bilag 1 Forenkling af MTU'en

Bilag 2 Spørgeramme

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 10: Nedsættelse af arbejdsgruppe i forbindelse med revision af Livsfasepolitikken

23/21388

Sagsfremstilling

Det løbende arbejde med at styrke udviklingen af et godt og velfungerende arbejdsliv jf. hovedudvalgets pejlemærke 1 har medvirket til behovet for revision af livsfasepolitikken herunder styrke kendskabet til den i organisationen. Der skal derfor nedsættes en arbejdsgruppe, som skal udarbejde forslag til en revision.

Input til revision af livsfasepolitikken fra Fælles MED-udvalg og Lokale MED-udvalg

Hovedudvalget har inden igangsætning af arbejdet med livsfasepolitikken bedt Fælles Med-udvalgene samt de Lokale MED-udvalg om input til arbejdet. MED-udvalgene er kommet med input til bl.a. indhold, kendskab til politikken samt principper for efterlevelse. Nedenfor er skitseret nogle af mange input:

- Balance mellem arbejdsliv og privatliv/work-life balance
- Harmonerer med drift/løsning af kerneopgave
- Rumme alle livsfaser/-situationer og ikke gøre forskel/fremhæve udvalgte
- Pejlemærker for fastholdelse og rekruttering og principper for god vagtplanlægning
- Katalog med eksempler/historier/cases til omsætning og lokal oversættelse (vidensbank)
- Dialog med medarbejdere om behov (MUS, LUS, SUS, GRUS) og systematisk opfølgning
- Inkorporeres (mere) i onboarding/introduktion af nye medarbejdere/exit-samtaler
- Skal rumme fleksibilitet og italesætte proces/muligheder ift. at afbryde/ophør af etablerede (sær)aftaler

Tilbagemeldinger er vedlagt som bilag og skal indgå i arbejdsgruppens videre arbejde.

Det bemærkes i øvrigt at det særlige udvalg for fremtidens arbejdsmarked bl.a. også anbefaler, at Regionsrådet såvel som Hovedudvalget sætter fokus på de øvrige livsfaser, som det særlige udvalg ikke har beskæftiget sig med.

Nedsættelse af arbejdsgruppe

Koncern HR foreslår, at Hovedudvalget nedsætter en arbejdsgruppe, som består af:

- 4 medarbejderrepræsentanter
- 3 ledelsesrepræsentanter

Arbejdsgruppen sekretariatsbetjenes af Koncern HR.

Indstilling

Det indstilles at arbejdsgruppen bliver nedsat og repræsentanter bliver udpeget.

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Medarbejdersiden bemærkede, at der på baggrund af det vedlagte bilagsmateriale foreligger et grundigt udgangspunkt for den kommende arbejdsgruppes arbejde. På baggrund af materialet, anbefalede medarbejdersiden at der arbejdes med en livsfasepolitik, hvor alle livsfaser er ligestillede.

Ledersiden udpegede Lene Borregaard, Christian Sauvr og Charlotte Mose til arbejdsgruppen.

Medarbejdersiden udpegede Kenneth Marten, Lene Møller Andersen, Susanne Seehagen og Ann Fruergaard til arbejdsgruppen.

Der kommer hurtigst muligt en udmelding med mødedatoer fra Koncern HR.

Bilag

Socialområdet - FMU's input til Regionens Livsfasepolitik (socialområdet)

Sygehus Sønderjylland - input til RSD Livsfasepolitik 31.5.2024

Regionshuset - input til livsfasepolitik

Psykiatrisygehuset - input til Region Syddanmarks livsfasepolitik

Sygehus Lillebælt - Referat ordinært FMU møde 28.11.2023

EGS - Revision af livsfasepolitik i HU

OUIH - Tilbagemelding angående Region_Syddanmarks_livsfasepolitik_

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 11: Orientering om IntoWords

24/19505

Sagsfremstilling

Der er identificeret et uopfyldt behov for i EPJ Syd at understøtte medarbejdere med ordblindhed eller medarbejdere, der har dansk som 2. sprog, da den nuværende løsning ikke har læse-skrive værktøjer.

Betegnelsen læse-skrive værktøj er her anvendt som en bred term for værktøjer til understøttelse af forskellige udfordringer f.eks. ordblindhed, stavekontrol, klinisk ordbog, hjælp til flersprogede o. lign.

EPJ forvaltningen har tidligere undersøgt muligheden for at anskaffe værktøjet til EPJ Syd. Dette har vist sig ikke at være en mulighed. Ønsket om denne funktion har været registreret som et ændringsønske hos leverandøren, men har været lavt prioriteret grundet andre højere prioriteringer.

På SIF møde den 21. september 2023 blev det besluttet, at løsningen skal være generisk, da det vil sikre at klinikere med behov for hjælp kan få denne hjælp i deres dagligdag generelt og ikke kun i løsningen for EPJ Syd.

Afledt heraf blev det besluttet, at vi til løsning af behovet anvender IntoWords.

Baggrunden herfor er, at vi allerede har IntoWords i vores programportefølje, det er sikkerhedsgodkendt og der er en installationspakke klar på vores it-plattform. Herudover har IntoWords en velfungerende klinisk ordbog.

Da der allerede eksisterer en løsning på regionens platform, er formålet med dette projekt at implementere AD-integration til løsningen og udbrede viden om muligheden for at anvende det.

Det bliver et tilbud til alle, der mener, at de har en udfordring.

Projekt er nu startet op og demonstration af IntoWords er afholdt for socialområdet.

Projektet har pt. fokus på følgende aktiviteter:

- Fokusgruppeinterview med interessenter på tværs af Region Syddanmark. De forventes afholdt den 22. oktober 2024 kl. 9-11
- Kommunikationsstrategi og udrulningsplan til videre godkendelse udarbejdes efter fokusgruppeinterview
- Nyt styregruppemedlem: Styregruppeformand har fået nyt arbejde. Tilbageværende styregruppemedlem er Lene Borregaard. Leder fra "Borger, teknik og administrative systemer" involveres ift. repræsentation i styregruppen fra forvaltningen.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Jane Kraglund orienterede kort om det pågående arbejde med implementering af IntoWords.

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 12: Orientering om arbejde med forbedret dækningsgrad af sløring samt status på afdelingssløring

23/46363

Sagsfremstilling

Pr. 1. marts 2024 trådte en ændring i logningsbekendtgørelsen i kraft, så patienter kan se en oversigt med fornavn, efternavn og titel på enhver, der har foretaget opslag i patientens elektroniske patientjournal.

Som tidligere orienteret om er der iværksat forskellige tiltag til beskyttelse af medarbejdernes identitet i tilfælde af, at en patient agerer voldeligt, truende eller chikanerende. Blandt disse tiltag er individuel sløring og afdelingssløring. Med dette punkt gives en status på disse tiltag.

Den 19. marts idriftsatte Region Syddanmark automatisk indberetning af logoplysninger fra EPJ til Sundhedsdatastyrelsen således, at borgerne kan se logoplysningerne i MinLog på sundhed.dk. Samtidigt idriftsatte regionen muligheden for midlertidig sløring af medarbejdernes navne over for konkrete patienter, der optræder voldeligt, truende eller chikanerende. Der er siden idriftsættelse godkendt 12 sløringer i Region Syddanmark. Sløringer fordeler sig på alle sygehusene og Psykiatrien.

Øget dækningsgrad

Sløring i forhold til logoplysninger fungerer optimalt, men der er konstateret en lav dækningsgrad af sløring i forhold til journaler. Den lave dækningsgrad i journalerne skyldes, at regionernes EPJ'er og den centrale opsamlingskomponent (e-journal) ikke er struktureret ens. De navnefelt, der optræder i EPJ'erne, omgøres derfor til fritekstfelter, der er svære at sløre i.

Efter grundig analyse i regi af det fælles regionale projekt er der igangsat udviklingsaktiviteter ved EPJ SYD- og e-journal-leverandøren. Med disse ændringer vil dækningsgraden blive forøget væsentligt. Idriftsættelsen af ændringer vil efter planen ske Q1 2025.

Afdelingsspecifik sløring

På HU-møde 29. januar 2024 blev listen over afdelinger, der anses for særlig udsat herfor, drøftet, med henblik på at de ansatte på disse afdelinger generelt blev sløret. HU besluttede den 29. januar 2024, at indstille hele psykiatrien til sløring (sekundært retspsykiatrien).

Danske Regioners bestyrelse har den 7. marts 2024 godkendt rammerne for afdelingssløring, herunder at retspsykiatriske afdelinger og afdelinger med lukkede sengepladser omfattes af afdelingssløring.

I Psykiatrien i Region Syddanmark opereres ikke med åbne henholdsvis lukkede afsnit, men i stedet med integrerede afsnit. Det er således det aktuelle patientbehov der afgør, om et afsnit på et givent tidspunkt er lukket eller åbent. Regionen har derfor indstillet til Danske Regioner, at alle integrerede afsnit med lukkede sengepladser, med undtagelse af akutmodtagelsen, omfattes af afdelingssløring. Det medfører, at medarbejderne på disse afsnit generelt ikke vil fremgå med navn i logs og journaler på sundhed.dk og app'en MinSundhed.

Det er forventningen at afdelingssløring kan idriftsættes i oktober 2024. I første omgang vil det dog kun være gældende for MinLog, og grundet tekniske udfordringer med afdelingskoder forventes afdelingssløring at være effektivt på eJournal til juni 2025.

Indstilling

Det indstilles, til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Jane Kraglund orienterede Hovedudvalget om, at der fortsat arbejdes med forbedret dækningsgrad af sløring og afdelingssløring.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvorvidt der er anmodet om individuelle sløringer, der er blevet afslået, samt til hvordan de godkendte sløringer fordeler sig på sygehusniveau. Koncern HR fulgte efter mødet op med status herpå. Siden idriftsættelse og frem til 18. september 2024 er der modtaget 21 anmodninger om sløring, hvoraf 6 er blevet afvist. De 15 godkendte anmodninger om sløring fordeler sig som det fremgår af tabel herunder.

Odense Universitetshospital	Psykiatrien	Sygehus Lillebælt	Esbjerg Sygehus og Grindsted Sygehus
4	5	4	2

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 13: Orientering om evalueringsansættelser for sygeplejersker uddannet i tredjelande (lande uden for EU, Norden og EØS)

24/38840

Sagsfremstilling

Der er i dag flere sundhedsfaglige faggrupper på positivlisten, som er en liste over erhverv, der vurderes til at være mangel på i Danmark. Hvis en udenlandsk medarbejder tilbydes en stilling på positivlisten, giver det mulighed for at ansøge om opholds- og arbejdstilladelse i Danmark. Det har betydet, at der er flere sygeplejersker fra tredjelande, som søger om dansk autorisation hos Styrelsen for Patientsikkerhed.

I forbindelse med autorisationsprocessen skal sygeplejerskerne igennem en evalueringsansættelse, som de selv skal finde. I Region Syddanmark har vi de seneste år haft et stigende antal evalueringsansættelser for læger fra tredjelande, mens sygeplejerskerne fra tredjelande oplever, at det er svært at påbegynde en evalueringsansættelse i regionen. Årsagen er, at der på nuværende tidspunkt er blevet lavet relativt få evalueringsansættelser til sygeplejersker fra tredjelande (se tabel 1).

Tabel 1: Status for evalueringsansættelser for sygeplejersker siden sommeren 2023 (opgjort den 17. april 2024).

Sygehus	Antal
Sygehus Lillebælt	1
Esbjerg og Grindsted Sygehus	0
Sygehus Sønderjylland	0
Odense Universitetshospital	3
Psykiatrien	2
I alt	6

På denne baggrund besluttede Koncernledelsesforum d. 25. juni 2024, at Region Syddanmark skal lave 25 evalueringsansættelser til sygeplejersker uddannet fra tredjelande inden udgangen af første halvår 2025. Evalueringsansættelserne finansieres inden for eksisterende økonomiske rammer og fordeles mellem sygehusene på baggrund af antal medarbejdere (se tabel 2).

Tabel 2: Antal evalueringsansættelser pr. sygehus fordelt på andel af medarbejdere.

Sygehus	Andel	Antal (af 25)
Sygehus Lillebælt	21,3 %	5
Esbjerg og Grindsted Sygehus	11,5 %	3
Sygehus Sønderjylland	11,3 %	3
Odense Universitetshospital	43,1 %	11

Psykiatrien	12,7 %	3
I alt	100,0 %	25

Evalueringsansættelserne vil fortsat ske i henhold til Regionsrådets beslutning omkring sprogkrav for udenlandske sygeplejersker. Det vil sige, at udenlandske sygeplejersker skal have bestået Prøve i Dansk 3 samt være realkompetencevurderet inden en evalueringsansættelse.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Jane Kraglund orienterede Hovedudvalget om arbejdet med evalueringsansættelser af sygeplejersker uddannet i tredjelande, herunder den aktuelle politiske interesse der er for emnet.

Medarbejdersiden bemærkede, at der i forbindelse med drøftelser heraf opstår flere etiske dilemmaer. Hovedudvalget drøftede kort opmærksomhedspunkter og bekymringer.

Der var enighed i Hovedudvalget om, at enhederne må hjælpe hinanden med på bedste vis at løfte opgaven og nå i mål hermed.

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 14: Orientering om status på budgetprocessen for budget 2025

24/36122

Sagsfremstilling

Regionsrådet førstebehandlede forslag til budget 2025-2028 på deres møde d. 26. august 2024.

De politiske partier havde deadline d. 2. september 2024 for indsendelse af forslag. Første politiske forhandlingsmøde blev afholdt 6. september og andet forhandlingsmøde bliver afholdt d. 17. september. Et evt. tredje forhandlingsmøde afholdes d. 19. september.

Jane Kraglund giver på mødet en kort status på budgetprocessen

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Jane Kraglund orienterede Hovedudvalget om forhandlingsprocessen. På næste møde i oktober 2024 vil Hovedudvalget blive orienteret nærmere om budget 2025.

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 15: Orientering om indgåelse af aftaler om lokal udmøntning af varige trepartsmidler

23/56488

Sagsfremstilling

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2024, er der samtidig sket udmøntning af de midler, der blev afsat ved trepartsaftalen fra december 2023.

Der blev blandt andet afsat midler til lokal udmøntning på det regionale område, med særligt fokus på rekrutteringsudfordringerne, og målrettet ansatte i psykiatrien, akutområdet, det medicinske område på sygehusene, samt yderområder. Samlet set er der til alle regioner afsat midler til lokal udmøntning for kr. 270 mio. i 2024 og 2025, faldende til kr. 150 mio. fra 2026 og frem.

Region Syddanmarks andel af de varige midler udgør ca. kr. 31 mio. årligt. Hertil kommer engangsmidler i 2024 og 2025.

De varige midler

I Region Syddanmark er den lokale udmøntning af de varige midler forhandlet centralt med de faglige organisationer i maj og juni måned 2024.

De varige midler er i Region Syddanmark anvendt, så de i stor udstrækning bygger videre på den strategiske løndannelse, der afspejles med Januarpakken fra 2022. Det har dermed været muligt, at inkludere flere områder i Januarpakken (operationsafsnit, anæstesisfunktioner, radiologiske afdelinger og klinisk biokemiske afdelinger), samt opjustere, så alle januarpakke-områder får mulighed for 6 års anciennitets-tillægget. Hidtil har det ellers kun været medarbejdere på FAM og intensiv, der havde mulighed for at opnå 6 års anciennitetstillægget.

Derudover er der aftalt et tillæg til alle oversygeplejersker og vicechefjordemødre, samt alle funktionsledere i Psykiatrien, der har personaleledelse samt medarbejdere, der modtager januarpakke-tillæg. Der er også aftalt et tillæg til overlæger i Psykiatrisygehusets døgnafsnit.

Aftalerne kan ses på det grønne intranet her [Intra Region Syddanmark - Sider - Forhånds- og rammeaftaler \(rsyd.dk\)](https://rsyd.dk).

Aftalerne har virkning fra d. 1. april 2024. Den første udmøntning sker i efteråret 2024, og vil blive foretaget med tilbagevirkende kraft.

Engangsmidlerne

Udmøntningen af engangsmidlerne forhandles lokalt på sygehusene, inden udgangen af 2024.

Fordelingen af engangsmidlerne til sygehusene er sket ud fra den almindelige budgetfordelingsnøgle. Psykiatrisygehuset har desuden fået tildelt en ekstra portion engangsmidler (ca. 7 mio. kr.), der stammer fra varige trepartsmidler januar-marts 2024, som ikke har kunnet udmøntes med de øvrige varige trepartsmidler.

Fordelingen af engangsmidler til sygehusene ser (inklusive den ekstra portion engangsmidler til Psykiatrisygehuset i 2024) dermed således ud for henholdsvis 2024 og 2025:

Sygehus	Engangsmidler (trepart) 2024	Engangsmidler (trepart) 2025
Esbjerg Sygehus Grindsted Sygehus	Kr. 3.027.438	Kr. 3.024.594
Odense Universitetshospital Svendborg Sygehus	Kr. 10.538.550	Kr. 10.528.650
Psykiatrisygehuset	Kr. 11.373.802	Kr. 3.670.351
Sygehus Lillebælt	Kr. 5.206.682	Kr. 5.201.791
Sygehus Sønderjylland	Kr. 3.101.527	Kr. 3.098.614

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Jane Kraglund orienterede om, at der fortsat arbejdes og regnes på den lokale udmøntning af varige trepartsmidler.

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 16: Orientering vedr. lønudviklingen i Region Syddanmark pr. 1. kvartal 2024

24/33518

Sagsfremstilling

Med denne sag er der fulgt op på udviklingen i lønniveauer på det somatiske, psykiatriske og sociale område i Region Syddanmark og øvrige regioner. Løndata er opdateret til og med 1. kvartal 2024. I forhold til tidligere opgørelser af lønudviklingen er særydelser ikke medtaget i tallene. Sagen behandles en gang årligt til orientering i Hovedudvalget.

Lønudvikling på tværs af regionerne

Samlet set har Region Syddanmark i perioden 1. kvartal 2021 til og med 1. kvartal 2024 haft en gennemsnitlig lønudvikling på 2,5%. De andre regioner har haft en lønudvikling fra 1,9% til 2,4% i samme periode. Stigningen i lønudviklingen i 1. kvartal 2023 hænger bl.a. sammen med udmøntning af meraktivitetsaftalen, som betyder, at der er givet 100 kr. ekstra i tillæg pr. times over- og merarbejde samt FEA. Udbetalingen af meraktivitetsaftalen for 4. kvartal 2022 er sket med februar-lønnen 2023. Dertil kommer januarpakken, som blev udbetalt fra efteråret 2022. Disse to elementer betyder, at der samlet set har været en ekstraordinær høj lønudbetaling i februar 2023 i forhold til 2022. Udmøntning af meraktivitetsaftalen er den primære årsag til, at lønudviklingen fra 1. kvartal 2023 til 1. kvartal 2024 var negativ i Region Syddanmark.

Lønudvikling

Blandt enhederne i Region Syddanmark ligger de sociale centre i 1. kvartal 2024 med den højeste lønudvikling på 1,5% efterfulgt af Regionshuset med 0,6%. Sygehusenhederne havde alle et fald i gennemsnitslønnen hvor Esbjerg og Grindsted Sygehus havde det største med minus 1,6%.

Lønniveau

Når man ser internt i Region Syddanmark ligger Esbjerg og Grindsted Sygehus en smule højere mht. gennemsnitslønningerne blandt et par faggrupper i 1. kvartal 2024.

Sammenlignes gennemsnitslønnen opdelt på overenskomstgrupper for alle regioner ligger Region Syddanmark fortrinsvis i midten.

Yderligere information er vedlagt som bilag.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Jane Kraglund orienterede om lønudviklingen i Region Syddanmark pr. 1. kvartal 2024.

Bilag

Orientering vedr. opfølgning på lønniveauer pr. 1. kvartal 2024 - Hovedudvalget

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 17: Godkendelse af udvidelse med ledelsesrepræsentant for det præhospitale område

24/39525

Sagsfremstilling

Med den nye organisering af det præhospitale område, samles AMK-vagtcentralen, Ambulance Syd og funktioner fra Sundhedsplanlægningen.

Samlet set har den nye præhospitale organisation ca. 840-850 fastansatte ledere og medarbejdere.

Det præhospitale område er i drift pr. 1. januar 2025.

På baggrund af den nye organisering indstiller direktionen, at Hovedudvalget udvides med én ledelsesrepræsentant for det præhospital område.

Med denne udvidelse matcher ledelsesrepræsentanterne enhedsstrukturen i Region Syddanmark, som skal sikre medindflydelse og medbestemmelse for alle enheder i regionen, jf. lokalaftalen om medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø.

Hermed udvides det samlet antal ledelsesrepræsentanter fra 9 til 10 medlemmer.

Indstilling

Til godkendelse

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Ledersiden ønskede, at direktøren for Præhospital Syd, Rolf Dalsgaard Johansen, kan indtræde i Hovedudvalget fra årsskiftet, hvormed der udvides med 1 yderligere ledelsesrepræsentant, end det fremgår af lokalaftalen, som derfor skal konsekvensrettes.

Medarbejdersiden bakkede op om og godkender forslaget.

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 18: Beslutning om valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter til Hovedudvalget

24/39181

Sagsfremstilling

Jævnfør Lokalaftale om medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø i Region Syddanmark bliver arbejdsmiljørepræsentanter i hovedudvalget valgt for 2 år ad gangen. Der bliver samtidig valgt suppleanter, som indtræder i hovedudvalget ved de ordinære medlemmers forfald. Valgperioden for de nuværende arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter udløber med udgangen af 2024.

Der vælges én arbejdsmiljørepræsentant og én suppleant inden for områderne:

- Psykiatrien
- Somatikken, der omfatter Sygehus Lillebælt, Esbjerg og Grindsted Sygehus, Sygehus Sønderjylland og Odense Universitetshospital
- Øvrige områder, der omfatter socialområdet, regionshuset inklusiv satellitter, det præhospitale område og Friklinikken
- Selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Region Syddanmark

Repræsentanterne og suppleanter vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i de pågældende fælles MED-udvalg. På enheder og selvejende institutioner, hvor der ikke er et fælles MED-udvalg, vælges arbejdsmiljørepræsentanterne her af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i det lokale MED-udvalg.

Der gøres opmærksom på, at der gennemføres to valg samtidig – ét valg for kandidater, som ønsker at stille op til valget som ordinært medlem og ét valg for kandidater, som ønsker at stille op til suppleantposten. Samme person kan både stille op til valget som ordinært medlem og suppleant. I tilfælde af at samme person får flest stemmer til begge valg, går suppleantposten til vedkommende, som har fået næst flest stemmer til suppleantposten.

Forslag til tids- og procesplan samt procedure for valg af repræsentanter til hovedudvalget fremgår af bilag.

Indstilling

Koncern HR indstiller, at Hovedudvalget godkender tids- og procesplan samt procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter til hovedudvalget.

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Medarbejdersiden fremsatte ønske om, at der fremover er to pladser til de fem sygehuse, hvormed to områder (psykiatrien og somatikken) samles til ét område, hvor der vælges to arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter. Dette kræver konsekvensrettelse af lokalaftalen.

Ledersiden bakkede op om medarbejdersidens forespørgsel.

Bilag

Forslag: Procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentant og suppleant til hovedudvalget.docx

Forslag: Tids- og procesplan for valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter til hovedudvalget.docx

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 19: Kommunikation fra mødet

23/27887

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

- Anbefalinger fra §17, stk. 4-udvalget.
- Påbegyndelse af arbejdet med revision af livsfasepolitik.
- Anbefalinger omkring natarbejde
- Valgproces om arbejdsmiljørepræsentanter

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen

Punkt 20: Eventuelt

23/27887

Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2024

Intet at bemærke.

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Finn Torben Jensen