

REFERAT Hovedudvalget d. 22-01-2020

Mødedato Onsdag d. 22. januar 2020 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Anders Meinert Pedersen (Fravær), Andreas Kerl, Betina Iroisch Kristensen, Charlotte Vestergaard Pedersen, Christian Schacht-Magnussen, Edel Marie Laursen (Fravær), Flemming Jensen, Gitte Møller (Fravær), Grethe Schmidt Hansen, Helle Adolfsen, Helle Storbank (Fravær), Henrik R. Jensen, Jane Kraglund (Formand), Jens Erik Spedsbjerg, Jesper Rønn, Jørgen Bjelskou, Lene Borregaard, Linda Worsøe (suppleant), Lisbeth Hammer Andersen, Lena Nielsen, Lone Rasmussen (næstformand), Louise Hjortsø Oldenburg, Niels Nørgaard Pedersen (Fravær), Ole Rytto (suppleant), Per Busk, Peter Fosgrau, Rebekka Frederiksen, Ruby Borch, Shady El-Haj Khalil, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr (sekretariat), Claudia Juhl (sekretariat)

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
MTU 2020.....	5
Rette kompetencer til rette opgaver.....	8
Ansatte på særlige vilkår.....	10
Opfølgning på lønniveauer pr. august 2019.....	12
Opsamling fra hovedudvalgets døgnsseminar 2019.....	13
Kommunikation fra mødet.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

20/50

Sagsfremstilling

- Status på igangværende opslag og ansættelser
- Status på EPJ
- Presseomtale vedr. patientjournaler
- Orientering om kommende drøftelse vedr. ledelses- og talentudvikling
- Orientering om kommende drøftelse vedr. klimainitiativer
- Evt. kommentarer til referat fra sidste møde 18. december 2019
<https://intra.reg.rsyd.dk/organisation/moedefora/hovedudvalget/Sider/default.aspx>

Beslutning i Hovedudvalget den 22-01-2020

Velkommen til nye medlemmer

Jane Kraglund bød velkommen til de nye udvalgsmedlemmer: Charlotte Pedersen fra Psykiatrien, Lena Nielsen fra Sydvestjysk Sygehus, Louise Oldenburg fra OUH, Rebekka Frederiksen fra Sydvestjysk Sygehus og Ruby Borch fra OUH.

Status på igangværende opslag og ansættelser

Jane Kraglund informerede om, at lægelig direktør Peder Jest går på pension. Der er nedsat et ansættelsesudvalg og stillingen bliver slået op inden længe.

Status på EPJ

Jane Kraglund orienterede om det intensive arbejde, der pågår i projektet. På sygehusene er der gennemført en række demonstrationer af systemet samt møder med ledelser og klinikere. Tilbagemeldinger herfra er overvejende positive. Medarbejdersiden roste, at processen er kendetegnet af åben kommunikation og dialog.

Presseomtale vedr. patientjournaler

Med henvisning til den seneste tids presseomtale om opslag i patientjournaler orienterede Jane Kraglund om, at arbejdsgruppen vedr. journaladgang har drøftet en lang række forhold omkring opslag, logning og logopfølgning. Aktuelt drøftes også forskellige muligheder for opgørelse af antal uberettigede opslag samt fremgangsmåder for håndteringen af uberettigede opslag. Medarbejdersiden bemærkede, at det er væsentligt at forebygge, at logning fejlagtigt angiver regulære opslag som uberettigede opslag. Hovedudvalget præsenteres for arbejdsgruppen anbefalinger på et kommende møde.

Orientering om kommende drøftelse vedr. ledelses- og talentudvikling

Lene Borregaard informerede om, at der arbejdes på et oplæg til en drøftelse om ledelses- og talentudvikling i Region Syddanmark på et kommende møde.

Orientering om kommende drøftelse vedr. klimainitiativer

Lene Borregaard orienterede om, at der på regionsrådsmødet 25. november blev drøftet et forslag vedr. en forsøgsordning med udlån af el-cykler til medarbejderne på regionens større arbejdspladser. I den forbindelse blev hovedudvalget opfordret til at gå ind i en bredere drøftelse af, hvordan Region Syddanmark som arbejdsgiver kan bidrage til arbejdet med FN's verdensmål. Der vil blive dagsordenssat et oplæg hertil på et kommende møde i hovedudvalget. Jørgen Bjelskou supplerede med, at en sådan drøftelse spiller ind i en større dagsorden i forhold til regionens klimastrategi.

Evt. kommentarer til referat fra sidste møde 18. december 2019

Fuldtidspolitik

Medarbejdersiden henviste til eksempler på, at nye stillinger bliver slået op på deltid, hvilket ikke harmonerer med fuldtidspolitikken. Ledersiden tog oplysningen til efterretning og bemærkede, at der er en forventning om, at nye stillinger bliver slået på fuldtid for så vidt det er muligt. Dog skal der også tages hensyn til, at mulighederne herfor er forskellige fra sted til sted, og at det vil kræve lidt tid at omstille sig.

Fordeling af midler til forebyggelse af vold og trusler om vold

Medarbejdersiden spurgte til fordelingen af de 5 mio. kr. Ledersiden oplyste, at Koncern HR er i gang med at udarbejde et forslag til, hvordan midlerne kan fordeles. Forslaget vil blive præsenteret på næste møde i hovedudvalget.

Overdragelse af vaskeriopgaven til De Forenede Dampvaskerier (DFD)

Medarbejdersiden påpegede, at der har været opstartsvanskeligheder i forbindelse med DFD's overtagelse af vaskeriopgaven (især på OUH). Herunder mangelfulde leverancer og problemer med tøjstørrelser, hvilket har medført merarbejde på nogle afdelinger. Medarbejdersiden opfordrede til, at de ekstra udgifter ikke pålægges de berørte afdelinger. Emnet drøftes på det kommende møde i Fælles MED-udvalget på OUH. Ledersiden oplyste, at der nu er bedre styr på leverancerne, og at sygehusledelsen på OUH vil drøfte håndteringen af de ekstra udgifter. Samtidig vil man tage ved lære af erfaringerne i processen.

Punkt 2: MTU 2020

19/52178

Sagsfremstilling

I Region Syddanmark gennemfører vi årligt en Medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU). I lige årstal er det obligatorisk at deltage, mens det i ulige årstal er et tilvalg, som de enkelte enheder har mulighed for. Formålet med MTU'en er at måle medarbejdernes trivsel og de forhold, der påvirker den.

Resultaterne af målingen skal præsenteres for medarbejderne på de enkelte arbejdspladser og danne grundlag for en konstruktiv dialog mellem ledere og medarbejderne. Dialogen skal munde ud i konkrete forbedringstiltag, der både styrker løsningen af kerneopgaven, trivslen blandt medarbejderne og arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Udbud og ny leverandør

Forud for MTU 2020, hvor alle enheder i Region Syddanmark skal gennemføre MTU, er der gennemført et EU-udbud på MTU opgaven. Resultatet af udbuddet er, at Region Syddanmark har skrevet en firårig kontrakt med Enalyzer Consulting. Aftalen er både kvalitativ og økonomisk fordelagtig for Region Syddanmark. Blandt andet vil afrapporteringen af MTU-resultaterne fremadrettet være klar på 10 dage, hvilket er 10 dage hurtigere end hidtil.

Den overordnede proces for MTU 2020

MTU 2020 gennemføres i hovedtræk på samme måde som tidligere år. Selve målingen gennemføres i perioden 6. september til 9. oktober, og rapporterne foreligger 10 dage efter, at målingen er afsluttet. Herefter gennemføres der opfølgning på alle arbejdspladser/MED-udvalg. Processen er skitseret i tabel 1 herunder:

Tabel 1: MTU 2020: Overordnet tidsplan

Aktivitet	Tid
Planlægning	December 2019 – januar 2020
Koncernspørgeramme	Januar 2020
Enhedsspørgsmål	Februar-april 2020
Afdelingsspørgsmål	April-juni 2020
Organisationsvalidering	Maj-august 2020
Dataindsamling	6. september til 9. oktober 2020
Rapportering	Ultimo oktober 2020
Opfølgning	November 2020 og frem

Spørgeramme

Koncern HR anbefaler, at den overordnede koncernspørgeramme fastholdes i 2020. Det er der to grunde til. For det første fordi, der forud for MTU 2018 blev foretaget en grundig faglig og metodisk gennemgang af koncernspørgerammen. Det vurderes derfor uhensigtsmæssigt at foretage en lignende øvelse i 2020, hvilket i øvrigt også gør sammenligning over tid problematisk. For det andet er der et praktisk hensyn, idet en gennemgang af koncernspørgerammen tidsmæssigt forkorter den lokale fastsættelse af enheds- og afdelingslokale spørgsmål, hvilket er problematisk, når man samtidigt implementerer nye systemløsninger.

Desuden anbefales det, at det med udgangspunkt i et oplæg fra OUH, undersøges om de fysiske APV spørgsmål kan omformuleres, så der fremover ikke indgår Ikke formuleringer i denne den af spørgeskemaet.

Den eksisterende koncernspørgeramme og de eksisterende APV spørgsmål er vedlagt som bilag.

Opfølgning

Et leverandørskifte betyder også, at rapporterne fremadrettet kommer til at se anderledes ud. For at sikre en god overgang til de nye rapporter, og for at understøtte opfølgingsarbejdet lokalt, vil Koncern HR igen i 2020 udbyde en række opfølgingsworkshops. På disse workshops vil deltagerne lære, hvordan man skal læse de nye rapporter, og hvordan man kan arbejde med resultaterne, med udgangspunkt i Region Syddanmarks opfølgingsmodel. Vedlagt som bilag.

Herudover vil der fortsat være mulighed for at booke resultatgennemgange (for FMU'erne), samt konsulentbistand til opfølgingsarbejdet. Endeligt opfordres de enkelte afdelinger til at anvende de understøttende redskaber fra MTU e-guiden i forbindelse med opfølgningen. Se e-guiden her: [MTU e-guide](#)

Det er de enkelte FMU'er, der har ansvaret for den lokale MTU-proces, og derfor opfordres der til, at man lokalt drøfter, hvordan man klæder organisationen på til MTU 2020.

Indstilling

Det indstilles, at

- Hovedudvalget godkender den overordnede tidsplan.
- Koncernspørgerammen fastholdes i forbindelse med MTU 2020.
- De fysiske APV spørgsmål omformuleres.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-01-2020

Ledersiden orienterede om, at der er valgt en ny leverandør (Enalyzer Consulting) til det system, som understøtter regionens tilfredshedsmålninger. Koncern HR er i gang med at forberede MTU 2020 sammen med den nye leverandør. I den forbindelse vil man se på formuleringen i nogle af APV-spørgsmålene. Derudover er der ikke lagt op til større ændringer i spørgerammen for at sikre en god overgang til det nye system samt et velegnet grundlag for at kunne sammenligne resultater med tidligere års målinger.

Per Busk henviste til, at spørgsmålene i forhold til nærmeste leder kan være udfordrende for de berørte ledere. Spørgerammen er målrettet mellemlederne, som kan stå i et krydspres mellem medarbejderniveau og ledelsesniveau. Medarbejdersiden anerkendte, at mellemlederne har en vanskelig position og pointerede, at det er vigtigt at styrke netop dette ledelseslag, fordi det spiller en central rolle i den daglige drift og i samarbejdet med medarbejderne. Samtidig understregede medarbejdersiden væsentligheden af, at der indgår en lederevaluering i MTU'en. Hovedudvalget drøftede forskellige ideer til, hvordan spørgsmålene eventuelt kunne omformuleres. Koncern HR samler op på drøftelsen og

fremlægger et forslag til formuleringen af spørgsmålene vedrørende ledelsen på næste møde i hovedudvalget. Det blev fremhævet, at MTU først og fremmest er et dialogværktøj.

Bilag

MTU 2018 - Spørgeramme.pdf

MTU2018-Fysisk-APV.pdf

Region Syddanmarks MTU-opfølgingsmodel

Punkt 3: Rette kompetencer til rette opgaver

19/51930

Sagsfremstilling

Regionsrådet har i budgetaftalen 2020 sat fokus på ”Rette kompetencer til rette opgave”:

Der er brug for alle personalegrupper og deres fagligheder. Den aldrende befolkning og udviklingen i øvrigt betyder stadig flere opgaver til sundhedsvæsenet. Samtidig er der udfordringer med at rekruttere medarbejdere, og ungdomsårgangene er små. Der er derfor behov for, at det ledelsesmæssigt og i MED-systemet systematisk vurderes, om regionen anvender de rette medarbejderkompetencer til at løse den enkelte opgave, eller om andre medarbejdergrupper og -kompetencer skal bringes i spil. Dette arbejde vil være temaet for regionsrådets årlige drøftelse med Hovedudvalget på budgetseminaret i 11. marts 2020.

Det handler med andre ord helt konkret om at få tilstrækkelig og kompetent arbejdskraft til rette tid, sted og ressourceniveau. Sagt på en anden måde - hvem kan eller skal bringes i spil til at kunne løse opgaverne, når rekrutteringssituationen er udfordret.

En anden måde at tale om dette på kaldes opgaveflytning - det vil sige, det at man bevidst og reflekteret flytter opgaver fra en faggruppe til en anden har altid været en del af den naturlige udvikling i at få løst opgaverne på sygehusene.

Normalt er der tale om to typer opgaveflytninger:

1. Systematisk opgaveflytning, som kræver en mere formaliseret efteruddannelse eksempelvis skopererende sygeplejersker eller beskrivende radiografer.
2. Fleksible og lokalt forankrede opgaveflytninger, hvor en afdeling udvikler og tilpasser opgaveløsningen og flytter opgaver fra én faggruppe til en anden. F.eks. fra læger eller sygeplejersker til det administrative personale eller service personalet.

Der arbejdes løbende med opgaveflytning, og der derfor er allerede mange erfaringer, afprøvninger og igangværende indsatser med opgaveflytning, inddragelse af nye medarbejdergrupper lokalt på regionens sygehuse mv.

Formålet med temadrøftelsen mellem regionsrådet og hovedudvalget er derfor at drøfte, hvordan vi understøtter det lokale arbejde med opgaveflytning.

Det foreslås derfor, at temadrøftelsen vil tage sit afsæt i:

1. Oplæg om erfaringer med opgaveflytning (25 min.)
2. Gruppedrøftelser (25 min.)
3. Opsamling (10 min.)

Gruppedrøftelser

Gruppedrøftelserne foreslås at tage sit afsæt i følgende spørgsmål:

Hvordan kan vi understøtte en fleksibel tilgang til opgaveløsningen på arbejdspladserne og i de forskellige faggrupper? Hvad kendetegner steder og processer, hvor det er lykket godt? Og hvilke barrierer er der?

Hvordan kan vi understøtte det lokale arbejde med opgaveflytninger? Hvad kan vi bidrage med som:

- Politikere
- Ledelse
- Medarbejdere

Drøftelser og input fra budgetseminaret kan evt. indgå i det videre planlægningsarbejde med hovedudvalgets døgnsseminar i efteråret 2020.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-01-2020

Ledersiden gjorde rede for, at temadrøftelsen skal kigge ind i, hvordan man på arbejdspladsen samt fra politisk hold kan understøtte en målrettet opgaveflytning og derved bidrage til, at de rette kompetencer og fagligheder i endnu højere grad kan bringes i spil til de rette opgaver. Medarbejdersiden bakkede op om oplægget og bemærkede, at det er væsentligt, at både politikere, medarbejdere og ledere omstiller sig og tænker innovativt i forhold til opgaver og faggrupper.

Punkt 4: Ansatte på særlige vilkår

20/1052

Sagsfremstilling

Regionsrådet vedtog den 23. januar 2017 strategien for ansatte på særlige vilkår.

Alle enheder har siden arbejdet fokuseret på at øge antallet af ansatte på særlige vilkår.

Målsætningen er, at Region Syddanmark skal øge antallet af ansatte på særlige vilkår med 50 % i forhold til niveauet i 2015. Målet er at bringe antallet af ansatte på særlige vilkår tilbage på niveauet fra 2010. Det skal ske senest ved udgangen af 2019.

Status fremgår af nedenstående tabel.

Enheder	Pr.	Pr.	Pr.	Pr.	Pr. 01.01. 2020*	Pr.	Pr.	Pr.	Pr.	Pr. 01.01. 2020*		
	oktober 2010	oktober 2015	oktober 2016	oktober 2017		december 2018	oktober 2010	oktober 2015	oktober 2016		oktober 2017	december 2018
	Fleksjob					Øvrige ekstraordinært ansatte						
Odense Universitetshospital	183	149	144	146	159	167	10	9	5	5	5	11
Psykatri	39	45	45	46	59	73	7	2	1	3	1	0
Regionshuset	6	8	6	11	15	22	9	2	0	1	1	0
Sociale centre	56	29	28	24	27	26	10	2	1	1	0	0
Sydvestjysk Sygehus	52	34	34	38	35	48	4	2	15	8	2	6
Sygehus Lillebælt	70	69	65	67	83	92	57	15	5	9	4	10
Sygehus Sønderjylland	52	40	32	37	46	49	64	6	4	0	1	0
Øvrig sundhed	4	5	4	4	4	3	0	0	0	0	0	0
Ambulance Syd					1	4					0	0
Hovedtotal	462	379	358	373	429	484	161	38	31	27	14	27
Note*:												
- Seneste data for 2020 er opgjort i antal personer (ej årsværk) med oplysninger pr. 1. januar 2020 på baggrund af udtræk fra Silkeborg Data.												
- Enheder er opgjort excl. eksterne enheder, som Regionen udbetaler løn for. (Hospice, trafikelskaber mv).												
- Oversigten indeholder disse ansættelsestyper: overenskomstsansat, tjenestemandsansat og reglementsansat.												
- Øvrige ekstraordinært ansatte: servicejob, løntilskud, skånejob, dimittend, AKUF pakkestilling samt kontanthjælpsperiode.												
- Opgjort for månedslønnede på fuldtid- og deltid.												
- Ambulance Syd er opgjort separat med virkning ab 01.01.2018.												

Pr. 1. januar 2020 er der ansat 551 personer på særlige vilkår. Heraf er de 484 ansat i fleksjob, hvilket er 22 fleksjobbere mere end i 2010.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 22-01-2020

Hovedudvalget konstaterede en pæn stigning i antallet af fleksjobbere sammenlignet med 2010. Baggrunden for det lave antal ”øvrige ekstraordinært ansatte” skyldes et generelt fald i ansatte på særlige vilkår i forlængelse af, at der pr. 1. januar 2013 trådte en ny reform for førtidspension og fleksjob i kraft. Den har blandet andet betydet, at det er blevet vanskeligere at fastholde nuværende medarbejdere på arbejdspladsen i fleksjob. Desuden trådte en ny beskæftigelsesreform i kraft pr. 1. januar 2015. Det vurderes, at denne betyder færre ansatte i job med løntilskud blandt andet, fordi karenperioden for

forsikrede ledige er udvidet til 6 måneder, inden de har mulighed for at søge om job med løntilskud. Derudover er tilskuddet til ansatte i job med løntilskud reduceret. Varigheden af løntilskuddet er også reduceret til nu 4 måneder, hvor den før reformen var 6 måneder med mulighed for forlængelse op til 1 år. Ud over ansatte i job med løntilskud er der også sket et fald i ansatte i skånejob og servicejob i forlængelse af reformerne.

Punkt 5: Opfølgning på lønniveauer pr. august 2019

19/11159

Sagsfremstilling

Opfølgning på udviklingen i lønniveauer i Region Syddanmark og øvrige regioner opdateret med løndata til og med 3. kvartal 2019 (august måned 2019). Den dagsordenssættes halvårligt til HR Lederforum, Direktionen, Koncernledelsesforum, hovedudvalget samt regionshusets FMU jf. direktions beslutning på mødet den 29. oktober 2014.

Opfølgningen viser, at lønudviklingen for Region Syddanmark – efter at have ligget over gennemsnittet i en periode – nu har stabiliseret sig på et lavere niveau blandt regionerne. Samlet set har Region Syddanmark i perioden 2. kvartal 2012 til og med 3. kvartal 2019 haft en gennemsnitlig lønudvikling på 1,5 %, hvilket er på niveau med gennemsnittet for alle regioner. Kun Region Midtjylland ligger under med en lønudvikling på 1,4 % i perioden. I 3. kvartal 2019 ligger Odense Universitetshospital og Sydvestjysk Sygehus med den højeste lønudvikling blandt enhederne i Region Syddanmark efterfulgt af regionshuset.

Når man ser internt i Region Syddanmark, ligger Sygehus Lillebælt fortsat med nogle af de laveste gennemsnitlige lønniveauer blandt en række af faggrupperne. Sydvestjysk Sygehus har haft den højeste gennemsnitlige lønudvikling fra 2. kvartal 2012 til 3. kvartal 2019 på 1,7%.

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

Til orientering vedlægges bilag vedr. ”Nyt i løn nr. 3, 2019” fra Danske Regioner med særlig fokus på lønudviklingen i den regionale sektor i 2. kvartal 2019.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-01-2020

Medarbejdersiden anbefalede en mere ambitiøs lønudvikling for at fremme tiltrækningen og fastholdelsen af kvalificeret arbejdskraft til regionens arbejdspladser og spurgte til baggrunden for, at vækstraten for de sociale centre er lavere end andre enheder. Ledersiden bemærkede, at den gennemsnitlige lønudvikling i Region Syddanmark ligger på et relativt fornuftigt niveau sammenlignet med andre regioner. Den lavere vækstrate for de sociale centre relaterer sig til, at socialområdets økonomi er bundet op på en takstmodel.

Bilag

Opfølgning på lønniveauer pr. august 2019

Nyt om løn nr 3 2019

Punkt 6: Opsamling fra hovedudvalgets døgnsseminar 2019

20/50

Sagsfremstilling

Punktet blev udsat på sidste møde 18. december.

Under overskriften ”Det nære sundhedsvæsen” satte hovedudvalget på dette års døgnsseminar fokus på muligheder og udfordringer i udviklingen af det nære og sammenhængende sundhedsvæsen.

I Region Syddanmark har man siden regionens dannelse arbejdet med at styrke samarbejdet mellem sygehuse, kommuner og praktiserende læger for at fremme gode og trygge rammer for patienter og borgere. Der er i tidens løb iværksat mange tiltag for at skabe sammenhæng og koordinering af de forløb, som går på tværs af sektorer. De kommende år vil sundhedsvæsenet stå overfor et øget pres som følge af den demografiske udvikling samtidig med, at antallet af borgere med kroniske sygdomme og psykiske lidelser forventes at stige. Det stiller krav om fælles løsninger og et styrket samarbejde. 1. juli 2019 trådte en ny syddansk sundhedsaftale i kraft, hvor region, kommuner og de praktiserende læger har sat sig ambitiøse mål i forhold til forebyggelse, bedre sammenhæng i patienters forløb og større tilknytning til uddannelsesområdet og arbejdsmarkedet. Næste skridt er at omsætte de konkrete målsætninger i praksis.

Vi er på vej – og hvor skal vi hen?

På dag 1 fortalte repræsentanter fra somatikken, psykiatrien, socialområdet og den kommunale sektor om arbejdet med det nære sundhedsvæsen set med regionale og kommunale briller. Anders Meinert Pedersen (lægefaglig direktør, Psykiatrien), Peter Fosgrau (sygehusdirektør), Christian Schacht-Magnussen (socialdirektør) og Gitte Østergaard (direktør for Ældre og Handicap, Odense Kommune) pegede på en række områder, hvor samarbejdet i dag fungerer godt, samt en række områder, hvor der er behov for at styrke samarbejdet. Da der tidsmæssigt var sammenfald mellem hovedudvalgets døgnsseminar og et medlemsmøde for alle praktiserende læger i Syddanmark, var der ikke mulighed for deltagelse af en repræsentant for praksissektoren.

Eksempler på igangsatte fælles indsatser og udviklingstiltag

- Ambulatorietorvet - samme dag under samme tag
- Fælles forløb for kroniske patienter og ældre patienter
- Samarbejde om diabetes mellem sygehuse og kommuner
- Fælles forbedringsworkshops med deltagere fra region og kommuner
- Fælles forløb for behandling og beskæftigelsesindsats
- Fremskudt psykiatrifaglighed i jobcentrets virksomhedsrettede indsats
- Samarbejde om forløb mellem socialområdet i kommuner og den nærmeste psykiatriske afdeling
- Udgående teams fra Børne- og Ungepsykiatrien til at hjælpe med medicinkontrol og læring om diagnoser på de sociale centre
- Palliativt team hjælper med støtte, vejledning og aflastning på de sociale centre

Eksempler på udfordringer og udviklingspotentialer

- Behov for øget fokus på mellemlederes særlige rolle i det daglige samarbejde
- Behov for at systematisere og styrke samarbejde med de praktiserende læger
- Behov for teknologiske løsninger for adgang til fælles data
- Behov for nye organisationsformer med samdrift og fælles ansættelser
- Behov for øget fokus på at praktisere fælles populationsansvar
- Behov for øget fokus på fælles indsatser omkring forebyggelse
- Behov for at nytænke tilbud om sundhedstjek og tandpleje til socialt udsatte
- Behov for øget videndeling på tværs omkring sundhed på socialområdet
- Behov for øget fokus på tidlig opsporing af sygdomme og medicingennemgang

Nye samarbejds- og organiseringsformer på tværs

Med udgangspunkt i sin forskning beskrev Jeppe Gustafsson fra Aalborg Universitet det danske sundhedsvæsen som værende højt specialiseret, funktionsopdelt og kendetegnet ved hierarkiske ledelsesstrukturer og MED-systemer. Han påpegede også, at sundhedsvæsenet i dag leverer høj kvalitet i delopgaver, men udfordres på tværgående sammenhænge i opgaveløsning, innovativ udvikling og videndeling. Ofte er det tværgående samarbejde kendetegnet af uformelle og løse relationer, som sameksisterer med de formelle silosystemer. Der er derfor behov for at skabe nye hybride strukturer, som kan understøtte tværgående ledelsesstrukturer i mellemrummet samt øge fokus på netværksarbejde og partnerskaber. Vedlagt præsentation indeholder en række anbefalinger til, hvordan man kan styrke de tværgående ledelses-, netværks- og partnerskabsstrukturer.

I forlængelse af ovennævnte oplæg drøftede deltagerne i grupper, hvilke muligheder og udfordringer der aktuelt kendetegner det tværasektorielle samarbejde. Overordnet peger mulighederne på målsætningen om, at sætte patienten i centrum og skabe gode overgange og trygge forløb for borgerne. Blandt udfordringerne fremhævede deltagerne især to områder:

- Behov for at støtte op om og styrke mellemledernes funktion i det tværasektorielle samarbejde
- Behov for at nytænke og styrke samarbejde med praksissektoren

Erfaringer fra tværasektoriel praksis med særligt fokus på trivsel

På dag 2 gav afdelingssygeplejersker Nina Andersen fra Akutteam Odense sammen med afdelingssygeplejersker Heidi Jensen og specialsygeplejersker Lone Kristoffersen fra Lokalpsykiatrien i Fredericia indblik i deres praktiske erfaringer med det tværasektorielle samarbejde. Nina Andersen pegede på en række fordele ved, at det kommunale akutteam fysisk er placeret på OUH og derved er tæt på både patienter og sygehusets sundhedspersonale. Samtidig stiller det krav til akutteamets medarbejdere om at tilpasse sig forholdene og arbejdsmiljøet på sygehuset. Erfaringen er, at man kan nå langt med en positiv, kollegial og samarbejdsvillig indstilling. Repræsentanterne fra lokalpsykiatrien gjorde rede for, at der er gevinster for både borgere og personale, når samarbejdet på tværs af sektorer fungerer og formår at bringe de rette faglige kompetencer i spil på det rette tidspunkt. Med henvisning til demensområdet pegede Heidi Jensen og Lone Kristoffersen på, at der er strukturelle forskelle i de enkelte kommuner, som kan være udslagsgivende for, at samarbejdet nogle steder fungerer bedre end andre steder. Der er således potentiale for mere ensartede strukturer og fælles tilgange på tværs. Derudover pegede repræsentanterne på åbenhed, omstillingsparathed og mod på at være en brik i det store puslespil som afgørende faktorer i udviklingen af det nære sundhedsvæsen.

Centrale emner for hovedudvalgets fremtidige arbejde

Deltagerne drøftede i grupper, hvilke emner og opmærksomhedspunkter hovedudvalget fremadrettet kan bidrage til at sætte fokus på i henhold til udviklingen af det nære og sammenhængende sundhedsvæsen.

Fremtidige emner og opmærksomhedspunkter

- Understøtte ledelse i mellemrummet med fokus på mellemledere og funktionsledere
- Fokus på kompetenceudvikling for både medarbejdere og ledere
- Nyttænke muligheder for tværgående samarbejde i MED-systemet
- Sikre adgang til fælles data, fælles IT-platforme og mulighed for dataoverlevering for at kunne tilgå relevante informationer om borgere/patienter på tværs
- Imødegå kassetænkning og styrke en fælles finansiering af indsatser
- Øge kendskab til hinanden eksempelvis gennem jobrotation / praktik på tværs
- Fokus på muligheden for at flytte ind hos hinanden / bo side om side / fælles lokaler
- Videndeling på tværs, fælles kurser/uddannelsesforløb, øget brug af video
- Delestillinger skal gå hånd i hånd med udviklingen af den gode arbejdsplads på tværs
- Det tværsektorielle samarbejde kræver mod, velvilje, tillid og en positiv attitude
- Kommunikation spiller en vigtig rolle for at forebygge fordomme og misforståelser
- Styrke og nytænke samarbejdet med de praktiserende læger.

Præsentationerne fra alle oplægsholdere på døgnsminaret kan downloades her:

<https://intra.reg.rsyd.dk/organisation/moedefora/hovedudvalget/Sider/default.aspx>

Indstilling

Det indstilles,

- at hovedudvalget samler op på drøftelserne fra døgnsminaret 5.-6. november 2019.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-01-2020

Hovedudvalget samlede op på døgnsminarets drøftelser om det nære og sammenhængende sundhedsvæsen. Det blev bemærket, at der er iværksat mange interessante tiltag for at styrke det tværsektorielle samarbejde og sikre gode forløb for den enkelte borger og patient. Samtidig blev der peget på en række udviklingsmuligheder. Medarbejdersiden fremhævede følgende fokusområder: i) det er væsentligt at understøtte mellemlederne; ii) det er væsentligt at fremme en åben kommunikation og iii) det er væsentligt at styrke kendskabet til hinanden – eksempelvis gennem jobrotation. Ledersiden var enig i, at der skal være opmærksomhed på disse områder.

Punkt 7: Kommunikation fra mødet

20/50

Sagsfremstilling

Forslag til emner fra mødet, som kan kommunikeres under hensyn til, at der skal ske en koordinering med eventuelle kommunikationsplaner for de pågældende emner.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-01-2020

Hovedudvalget anbefalede at kommunikere følgende til Fælles MED-Udvalgene:

- Information om, at der er valgt en ny leverandør til det system, som understøtter regionens tilfredshedsmålinger. Den nye leverandør (Enalyzer Consulting) er i gang med at forberede MTU 2020. Der vil forventeligt ikke ske større indholdsmæssige ændringer jf. drøftelsen under dagsordenspunkt 2.

Punkt 8: Eventuelt

20/50

Sagsfremstilling

Punkter til eventuelt.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-01-2020

Ingen punkter til eventuelt.