

REFERAT Hovedudvalget d. 29-04-2021

Mødedato Torsdag d. 29. april 2021 kl. 09:00

Mødested Mødested og -form vil fremgå af mødeindkaldelse

Mødedeltagere Rikke Kruse, Lene Møller Andersen, Ulrik Kieler Pedersen, Mikkel Lyndrup, Ken Nørregaard, Christian Sauvr, Maria Lykke Gyldenkrone, Morten Engborg Klein (Fravær), Sonny Hornhaver, Ann Fruergaard, Kenneth Marten, Finn Torben Jensen, Claus Bo Svenningsen, Hanne Bylov (sekretariat), Jesper Stockmarr (sekretariat), Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Peter Fosgrau, Per Busk, Niels Nørgaard Pedersen, Louise Hjortsø Oldenburg, Lone Rasmussen (næstformand), Lisbeth Hammer Andersen, Lene Borregaard, Jørgen Bjelskou, Jesper Rønn, Jane Kraglund (Formand), Edel Marie Laursen, Christian Schacht-Magnussen (Fravær), Betina Iroisch Kristensen, Anders Meinert Pedersen

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Oplæg: Organisatorisk samspil og arbejdsmiljøarbejdet i Region Syddanmark.....	7
FN's verdensmål - klimaindsatsen i Region Syddanmark.....	8
Orienteringssag - Ledelses- og talentudvikling.....	9
Flytning af Center for Funktionelle lidelser til Sygehus Lillebælt (Vejle).....	10
Godkendelse af ændret MED-struktur i relation til regionshuset.....	12
Orientering om akutplan forud for høring.....	14
Orientering om modtaget konfliktvarsel fra Dansk Sygeplejeråd og Radiografrådet.....	16
Retningslinjer for ansatte, der er kandidater til regionsrådsvalget.....	17
Orientering om temadrøftelse mellem hovedudvalget og regionsrådet.....	19
Årsrapport 2020 - ledelses- og regnskabsberetning.....	21
Revision af Instruks for brug af it i Region Syddanmark.....	23
Orientering om status på seniorundersøgelse.....	25
Hovedudvalgets døgnsseminar 10.-11. juni 2021.....	27
Status på udviklingen i fuldtidsstillinger.....	29
Kommunikation fra mødet.....	30
Eventuelt.....	31

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

21/200

Sagsfremstilling

- Status på EPJ-Syd
- Status anmeldelse af arbejdsskader.
- Orientering om whistleblowerordning.
- Orientering om C-19 vaccine og bivirkninger i relation til arbejdsskade.
- Orientering om TR og AMR's adgang til MTU rapporter.
- Orientering om status på TR postkasse.
- Orientering om Intro for nye medlemmer af Hovedudvalget 10. juni.
- Orientering om udpegning af medlem til følgegruppen for Frivillighedsstrategi.

Eventuelle kommentarer til referatet fra sidste møde 11. marts 2021:

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

Beslutning i Hovedudvalget den 29-04-2021

- Status på EPJ/PAS

Niels Nørgaard Pedersen orienterede om status på EPJ Syd. Projektet kører det store hele, som det skal. Det der fylder mest lige nu er de tekniske og funktionelle tests. Plan for idriftsætning fremgår af præsentationen.

Der var stor anerkendelse til de medarbejdere, der arbejder med projektet og implementeringen.

Præsentationen sendes med referatet ud.

- Status anmeldelse af arbejdsskader.

Dette punkt er dobbelt og behandles nedenfor sammen med orientering om Covid-19 vaccine og bivirkninger.

- Orientering om whistleblowerordning.

Der er i EU vedtaget et direktiv om etablering af Whistleblowerordninger på alle private og offentlige arbejdspladser at en vis størrelse. Den whistleblowerordning, der er i Region Syddanmark er blevet til på initiativ af Regionsrådet.

Gennemførelsen af direktivet betyder et bredere anvendelsesområde, idet det bliver muligt at indberette ”andre alvorlige forhold” – herunder seksuel chikane. En yderligere tilføjelse er muligheden for at indberette til Datatilsynet, udover indberetning til egen arbejdsplads. Der er udarbejdet et lovforsalg om implementeringen af direktivet, som lige nu er i offentlig høring.

Loven behandles i Folketinget og forventes vedtaget i efteråret 2021. Den nye lov præsenteres for Hovedudvalget, når den forelægges.

- Orientering om C-19 vaccine og bivirkninger i relation til arbejdsskade.

Der er en rubrik i Safety-net, hvor det er muligt at indberette vaccineskader som en arbejdsskade. Medarbejdersiden gjorde opmærksom på at det ikke stemmer overens med Danske Regioners udmeldinger om, at bivirkninger af Covid-19 vaccine ikke kan anmeldes som arbejdsskade. Nogle medarbejdere har fået at vide, at de skal gå til egen læge, og lade denne indberette eventuelle vaccinebivirkninger som arbejdsskade.

Regionen afventer en endelig udmelding om håndteringen fra centralt hold, og så snart den foreligger, vil det blive meldt ud til hele organisationen.

Øvrigt om Covid-19 situationen:

Senfølgeklinikker:

Medarbejdersiden spurgte, om der er planer om at oprette flere senfølgeklinikker, end dem der er i hhv Kolding og på OUH.

Jane oplyste, at udviklingen følges tæt, og hvis der bliver behov for flere pladser eller klinikker, så vil der blive kigget på det. Lige nu er kapaciteten tilstrækkelig.

Medarbejdersiden efterlyste mere information om, hvad tilbuddet på senfølgeklinikkerne indeholder. De vil gerne kunne give den rette information til patienter, der efterspørger det.

Jane Kraglund opfordrede til, at der tages en dialog herom lokalt. Det er samtidigt vigtigt at huske, at visiteringen til senfølgeklinikkerne sker via egen læge og ikke fra sygehuset.

Status på indlæggelser:

Lige nu – d. 29. april – er der 20 indlagte. Det er dejligt, at det ikke er flere. Det er dog aldrig til at forudse, hvordan det udvikler sig og kan stige med kort varsel.

Møderestriktioner:

Medarbejdersiden efterlyste en udmelding om at vi godt må mødes, når vi overholder de gældende retningslinjer.

Der vil komme en udmelding herom fra direktionen.

- Orientering om TR og AMR's adgang til MTU rapporter.

Der har været drøftet flere forskellige muligheder. Konklusionen på drøftelserne er, at den oprindelige ordning, hvor TR og AMR skal have de relevante rapporter af lederen, fastholdes. Det vil sige, at de skal have udleveret rapporter fra alle de

afdelinger, hvor de har medarbejdere de repræsenterer. Skulle den situation mod forventning opstå, at TR og AMR ikke får de relevante rapporter udleveret, skal de henvende sig til næste ledelsesled, for derigennem at få dem udleveret.

- Orientering om status på TR postkasse.

Betina I Kristensen orienterede om status på TR-Postkasserne. Der er en vejledning om, hvordan man henter en postkasse i bilag til referatet. Anne Toftgaard Kempel (suppleant til Hovedudvalget) er trådt ind i arbejdsgruppen efter Shady Khalil har fået nyt arbejde.

Fremadrettet skal TR bruge den nye sikre TR-postkasse til opbevaring af følsomme oplysninger – Share Point må ikke anvendes, da den ikke er GDPR-sikker.

Lige nu er tidspunktet for igangsætningen af løsningen ikke kendt.

- Orientering om Intro for nye medlemmer af Hovedudvalget 10. juni.

Invitation er sendt ud. Man til- eller afmelder sig via kalenderbookingen.

- Orientering om udpegning af medlem til følgegruppen for Frivillighedsstrategi.

Claus Bo Svenningsen er udpeget.

- Orientering om kommende motivationsundersøgelse.

I forlængelse af Ledelseskommisionens arbejde blev der lavet en aftale mellem KL, Danske Regioner og staten om ledelse og kompetencer i den offentlige sektor. Et af aftalens elementer er,

at gennemføre en undersøgelse med det formål at finde ud af, hvad der motiverer ansatte i den offentlige sektor. Undersøgelsen sendes i 2. kvartal 2021 ud til 25.000 medarbejder i de tre sektorer. Den laves på brancheniveau. Det forventes, at resultatet foreligger i 3. kvartal 2021.

Der vil blive orienteret om igangsætning af undersøgelsen umiddelbart inden spørgeskemaet sendes ud.

Notatet om den kommende undersøgelse kommer med referatet ud og sendes til orientering til alle FMU'er

- Orientering om nedsat arbejdsgruppe vedr. urinvejskirurgi

På baggrund af rekrutteringsproblemer til urinvejskirurgien er der nedsat en arbejdsgruppe, der skal finde en løsning på, hvordan specialet kan opretholdes. Der skal kigges både på løsninger på kort sigt og på lang sigt.

Eventuelle kommentarer til referatet fra sidste møde 11. marts 2021:

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

Ifølge referatet skulle der have været et punkt på dagens dagsorden om ansatte på særlige vilkår. Punktet kommer med på det kommende ordinære møde.

Bilag

Tilføjelse af postkasse i Outlook

Fakta - Motivationsundersøgelse.pdf

EPJ SYD - Hovedudvalget april 2021.pdf

Punkt 2: Oplæg: Organisatorisk samspil og arbejdsmiljøarbejdet i Region Syddanmark

21/21272

Sagsfremstilling

På forretningsudvalgsmødet i marts 2021 præsenterede regionsdirektøren et oplæg om samspillet mellem de centrale ledelser og koncerndirektionen, arbejdsmiljøarbejdet og om informationsstrukturen i organisationen.

Regionsdirektøren præsenterer oplægget på hovedudvalgsmødet.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 29-04-2021

Jane Kraglund gennemgik præsentationen om organisatorisk samspil og arbejdsmiljøarbejdet i Region Syddanmark.

Der opstår af og til udfordringer med arbejdsmiljøet på så stor en arbejdsplads, som Region Syddanmark. Et af de seneste eksempler på, at der har været udfordringer med arbejdsmiljøet, er Psykiatrisk afdeling i Aabenraa. Et centralt budskab i præsentationen er, at de udfordringer, der opstår omkring arbejdsmiljø og trivsel, skal løses lokalt. Der er en gensidig forpligtelse fra henholdsvis lederside, TR side og AMR side om at tage en fælles drøftelse af udfordringer, når de opstår. Disse drøftelser skal tages så tidligt som muligt, så de kan løses inden de bliver for store. Endnu bedre er det med forebyggelse, via løbende dialog mellem medarbejdere og ledelse.

Det blev fra medarbejderside fremført, at det aldrig er godt for dialogen eller en løsning af sagen, hvis den ender i pressen. De gode løsninger vil i langt de fleste situationer bedst kunne findes i en lokal dialog

Jane Kraglunds præsentation sendes med referatet ud.

Bilag

Ledelse og dialog i Region Syddanmark, oplæg til HU den 29. april 2021.pdf

Punkt 3: FN's verdensmål - klimainsatsen i Region Syddanmark

21/200

Sagsfremstilling

Regionsrådet har på mødet 25. november 2019 opfordret til, at Hovedudvalget tager en drøftelse af, hvordan Region Syddanmark som arbejdsgiver kan bidrage til arbejdet med FN's verdensmål.

På hovedudvalgets møde d. 9. september 2020 præsenterede Klima og Ressourcer, Regional Udvikling regionens klimastrategi, som er en del af Region Syddanmarks nye udviklingsstrategi for 2020-2023, Fremtidens Syddanmark.

Som udløber af strategien er der allerede igangsat en række initiativer, der skal bidrage til at reducere det regionale klimaaftryk. Eksempelvis er alle regionale enheder i gang med at formulere egne klimahandleplaner, der skal omsætte nogle af strategiens mere overordnede mål til mærkbare ændringer.

På mødet vil Psykiatrien præsentere nogle af de aktiviteter, som de har sat i gang inden for klimaområdet.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 29-04-2021

Anders Meinert præsenterede klimatiltagene i Psykiatrien.

Der bliver gjort meget ud af involvering af både medarbejdere og patienter. Arbejdet er forankret i LMU og næste tiltag er afholdelse af café-møder. På psykiatriens område er der mange eksterne samarbejdspartnere i form af eksempelvis ejendomsejere og -administratorer. Også hér er der stor vilje til at arbejde sammen om klimadagsordenen. Alle medarbejdere, patienter og samarbejdspartnere fortjener stor anerkendelse for deres indsats.

Præsentationen sendes med referatet ud.

Bilag

Klimahandlingsplan for Psykiatrien i Region Syddanmark - HU.pdf

Punkt 4: Orienteringssag - Ledelses- og talentudvikling

21/200

Sagsfremstilling

Region Syddanmark arbejder med ledelses- og ledelsestalentudvikling på forskellige måder både på de enkelte sygehuse, på Socialområdet og på tværs.

På mødet præsenterer Sydvestjysk Sygehus hvordan de udvikler ledere og ledelsestalenter, herunder deres erfaringer med onboardingforløb for ledere.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 29-04-2021

Per Busk orienterede om ledelsesuddannelsesforløbet på Sydvestjysk Sygehus.

Præsentationen sendes med referatet ud.

Vigtigheden af nærværende ledelse blev drøftet. Der var bred enighed om, at det er vigtigt for både lederen og medarbejderen, at lederen bevarer den direkte kontakt til medarbejderne og det kliniske arbejde.

Bilag

Præsentation - lederforløb - SVS.pdf

Lederforløb 2020 for nye afdelingsledere - læservenlig version_Sagsnr_20-8315_Dokid_349720-20_v1.PDF

Punkt 5: Flytning af Center for Funktionelle lidelser til Sygehus Lillebælt (Vejle)

21/21577

Resumé

Grundet udfordringer med at rekruttere lægefaglige ressourcer til Center for Funktionelle Lidelser i Odense er der igangsat en proces med at flytte centret til Vejle pr. 1. september 2021.

Sagsfremstilling

Center for Funktionelle lidelser i Odense blev taget i drift pr. 1. juni 2019. Det har dog vist sig vanskeligt at rekruttere de rette lægefaglige kompetencer til at løfte opgaven. Det anbefales derfor, at funktionen pr. 1. september 2021 flyttes til Afsnit for Funktionelle Lidelser i Medicinsk Afdeling, Vejle, under ledelse af Sygehus Lillebælt. Afdelingen er lykkedes med at rekruttere kvalificerede speciallæger inden for området.

Centret er pt. normeret til 1 speciallæge. Den tidligere speciallæge opsagde sin stilling pr. november 2020, og det har ikke været muligt at rekruttere ny læge til stillingen. Aktiviteten er derfor søgt opretholdt med assistance fra speciallæger ansat i Afsnit for Funktionelle Lidelser, Sygehus Lillebælt, men det er ikke en holdbar løsning. Der er derudover ansat en psykolog, en sygeplejerske og en fysioterapeut i CFL Odense. Fysioterapeuten har dog sagt op med fratrædelse udgangen af april 2021. Dermed er der pr. 12. april 2021 ansat en fysioterapeut og en psykolog i CFL Odense. Disse 2 personer vil ved en beslutning om flytning af CFL fra Odense til Vejle – blive tilbudt at følge med opgaverne til Vejle. Nærmere oplæg til personaleproces udarbejdes – eventuelt med forslag til overgangsløsning i forhold til varslingsfrister.

Opsummerende er der således tale om, at der flyttes 4 stillinger;

- 1 Speciallæge stilling (ikke besat, og hvor læger fra Vejle assisterer på OUH)
- 1 sygeplejefaglig stilling (ikke besat pr. 1. maj 2021)
- 1 fysioterapeut stilling (besat)
- 1 psykologstilling (besat)

Nedenfor er angivet tidsplan for sagen, her fremgår det bl.a., at der i uge 15 afholdes møde i de lokale LMU udvalg. Referater fra disse fremsendes til Hovedudvalget forud for mødet den 29. april.

Tidsplan:

8. april 2021: Drøftelse på dialogmøde mellem Regionerne og Sygehus Lillebælt

Uge 15 2021: Behandling af forslaget til flytning af CFL fra OUH til Sygehus Lillebælt i LMU, Medicinsk Afdeling, Vejle.

Uge 15 2021: Behandling af forslaget til flytning af CFL fra OUH til Sygehus Lillebælt i LMU, Anæstesiologisk Afd. V, OUH

13. april 2021: Drøftelse på dialogmøde mellem Regionerne og OUH

29. april 2021: Hovedudvalget.

Maj 2021: Ansøgning til Sundhedsstyrelsen om mulighed for flytning af specialiseret funktion fra Odense til Vejle

1. juni 2021: Behandling i Sundhedsudvalget

21. juni 2021: Behandling i Regionsrådet

Ved politisk godkendelse samt godkendelse i Sundhedsstyrelsen flyttes Center for Funktionelle Lidelser fra OUH til Sygehus Lillebælt pr. 1. september 2021.

Indstilling

Til drøftelse med mulighed for at afgive bemærkninger.

Beslutning i Hovedudvalget den 29-04-2021

Sagen blev taget af dagsorden og bliver behandlet på et ekstraordinært møde d. 18. maj 2021

Bilag

Notat vedrørende Flytning af Center for Funktionelle Lidelser_opdatering 100421

Ekstraordinært LMU, vedr. flytning af center for Funktionelle lidelser - EX. LMU 15.4.21.pdf

Ekstraordinært LMU, vedr. flytning af center for Funktionelle lidelser - referat Ekstraordinært LMU møde 140421.pdf

Ekstraordinært LMU, vedr. flytning af center for Funktionelle lidelser - Kommentarer CFL flytning til sygehus Lillebælt - Vejle.pdf

Punkt 6: Godkendelse af ændret MED-struktur i relation til regionshuset

21/20747

Sagsfremstilling

Af rammeaftalens § 4 stk. 2 fremgår det, at der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i regionen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.

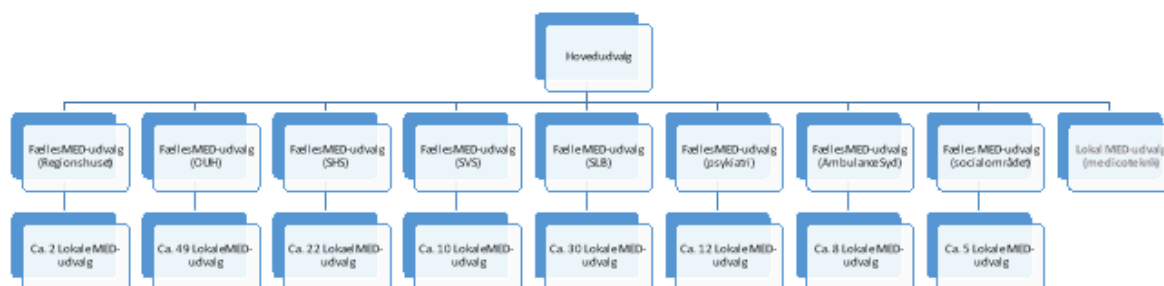
Efter stk. 3 skal strukturen udformes med hensyntagen til regionens eller den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.

I relation til regionshuset har der løbende været justeringer af organiseringen og ledelsesstrukturen, som betyder, at det er hensigtsmæssigt at foretage en justering af MED-strukturen.

Medicoteknik's Lokale MED-udvalg tilknyttes regionshusets fælles MED-udvalg

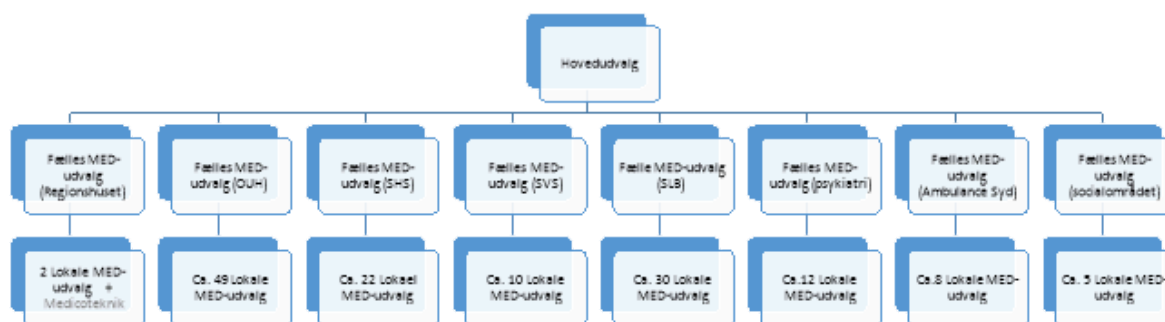
Medicoteknik har ledelsesmæssigt reference ind i regionshuset. Og som det er i dag er deres lokale MED-udvalg knyttet direkte til regionens hovedudvalg.

Nedenfor fremgår den nuværende MED-struktur:



For at leve op til rammaftalen og regionens egen lokalaftale foreslås det, efter aftale med Medicoteknik, at flytte deres lokale MED-udvalg, så det tilknyttes regionshusets fælles MED-udvalg.

Nedenfor fremgår den foreslåede MED-struktur:



Det vil imødekomme nogle af de dilemmaer, som Medicoteknik oplever i det daglige MED-samarbejde. Af aktuelle eksempler kan gives – skal Medicoteknik selv tage stilling til forhold omkring MTU; ledelsesspørgsmål, lokale spørgsmål eller skal de følge den linje fælles MED-udvalget i regionshuset beslutter, da lederen af Medicoteknik er en del af økonomistaben i regionshuset.

Derudover har der været tvivl, om de selv skulle oprette en anonym ordning, som medarbejderne kan ringe til, hvis de oplever seksuelle krænkelse. Det er i den forbindelse aftalt, at de kan ringe til ordningen for regionshuset.

Ændringen har været drøftet med formandskabet i Medicoteknik's MED-udvalg.

Regionhusets Fælles MED-udvalg skal ligeledes godkende ændringen.

Indstilling

Til godkendelse

Beslutning i Hovedudvalget den 29-04-2021

Godkendt.

Punkt 7: Orientering om akutplan forud for høring

19/36737

Resumé

Udkast til akutplan for Region Syddanmark forelægges til orientering forud for høring.

Sagsfremstilling

Udkast til akutplan for Region Syddanmark forelægges Hovedudvalget til orientering forud for høring.

Akutplanen beskriver indsatser i Region Syddanmark for at sikre sammenhæng på tværs af sektorer for at borgere med akut opstået sygdom eller skade får rette tilbud, uanset om det er hjælp til egenomsorg, hjælp fra kommunal akutfunktion, besøg hos eller af egen læge eller vagtlæge, akut ambulans besøg på sygehus eller indlæggelse.

Akutplanen baserer sig på Sundhedsstyrelsens anbefalinger til organisering af den akutte sundhedsindsats samt Danske Regioners udspil på området.

Udkast til akutplan behandles af regionsrådet 26. april 2021. Herefter forventes udkast til akutplan sendt i høring i perioden 6. maj 2021 – 30. august 2021.

I henhold til listen med forslag til høringsparter er hovedudvalget såvel som de enkelte regionale FMU'er høringsparter.

Udkast til akutplan indgår som bilag 1.

Liste med forslag til høringsparter fremgår af bilag 2.

Tids- og procesplan for arbejdet med akutplan indgår som bilag 3.

På mødet præsenterer koncerndirektør Kurt Espersen udkast til akutplan.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalget den 29-04-2021

Kurt Espersen orienterede om forslaget til akutplan. Præsentationen sendes med referatet ud.

Akutplanen er i høring til udgangen af august, hvorefter den politiske proces går i gang.

Høringen af medarbejderne i Region Syddanmark kommer til at foregå via MED-systemet. Kurt Espersen opfordrede hovedudvalgsmedlemmerne til at sikre sig, at der tages hånd om tilkendegivelser fra akutmodtagelserne. Det er vigtigt, at have Akutmodtagelsernes eventuelle tilkendegivelser med i det endelige beslutningsgrundlag, da de udgør et væsentligt element i akutberedskabet.

Hovedudvalgets frist for afgivelse af høringssvar er d. 2. september 2021.

Bilag

Bilag 1. Udkast til akutplan

Bilag 2. Forslag til høringsparter

Bilag 3. Tids- og procesplan for arbejdet med akutplan

Udkast til akutplan - præsentation til Hovedudvalget 29. april 2021.pdf

Punkt 8: Orientering om modtaget konfliktvarsel fra Dansk Sygeplejeråd og Radiografrådet

19/39824

Sagsfremstilling

Regionernes Lønnings- og Takstnævn har d. 22. april 2021 modtaget konfliktvarsel fra Dansk Sygeplejeråd og Radiografrådet, hvormed der på udvalgte områder varsles strejke for sygeplejersker og radiografer, til iværksættelse d. 21. maj 2021.

For Region Syddanmarks vedkommende gælder varslet følgende enheder:

- Odense Universitetshospital i Odense, Svendborg, Nyborg og Kolding
- Regionshuset, Vejle
- Sydvestjysk Sygehus i Esbjerg, Grindsted og Brørup
- Sygehus Lillebælt i Vejle, Kolding og Middelfart
- Sygehus Sønderjylland i Sønderborg

Det fremgår af konfliktvarslet (bilagt) hvilke specifikke afdelinger, der er berørt.

En strejke træder tidligst i kraft d. 21. maj 2021. Hvis forligsinstitutionen vurderer, at parterne er tæt på at nå hinanden, kan forligsmanden vælge at udskyde konfliktens iværksættelse med op til 2 x 2 uger.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 29-04-2021

Orientering taget til efterretning.

Bilag

Konfliktvarsel til RLTN fra Dansk Sygeplejeråd (002).pdf

Punkt 9: Retningslinjer for ansatte, der er kandidater til regionsrådsvalget

21/4150

Sagsfremstilling

Der er valg til regionsrådet den 16. november 2021.

Erfaringer fra de tidligere valg har vist, at det er en fordel forud for valget og den tilhørende valgkamp at have fastlagt retningslinjer for en række situationer, som typisk opstår under valgkampen. F.eks. spørgsmål om, hvor kandidaterne må uddele valgmateriale, og i hvilket omfang kandidater kan besøge regionens institutioner op til valget. Herunder også retningslinjer for kandidater til regionsrådet, der er ansatte i Region Syddanmark.

Forud for seneste regionsrådsvalg vedtog regionsrådet nogle generelle retningslinjer, men der har under valgkampen og i den efterfølgende valgperiode vist sig et behov for, at det også tydeliggøres hvad der gælder i den særlige situation, hvor ansatte samtidig er kandidat til regionsrådet. Dette kunne for eksempel være spørgsmål om ansatte, der er kandidater må optræde i valgmateriale iført tøj med Region Syddanmarks logo.

I lighed med seneste valg har regionsrådet har den 22. marts 2021 godkendt retningslinjer for regionsvalget 2021, dog er forhold vedrørende ansatte, der også er kandidater ikke berørt.

Dette forelægges Hovedudvalget med denne sag.

Grundlæggende gælder det, at offentlig ansatte i deres arbejde skal være partipolitisk neutrale.

Ligesom andre borgere er offentlig ansatte beskyttet af bl.a. grundlovens bestemmelser om ytringsfrihed og kan på egne vegne deltage i den offentlige debat og fremføre personlige meninger også om emner, der berører deres arbejdsområde.

Som medarbejder i Region Syddanmark, der samtidig er kandidat til regionsrådsvalget, er det således vigtigt at være opmærksom på, at det tydeligt fremgår, at vedkommende optræder som privatperson i politiske sammenhænge. Nedenstående retningslinjer for ansatte i Region Syddanmark, der er kandidater til regionsrådsvalget, vil være med til at sikre, at medarbejderne ikke bringes i en situation, hvor der kan opstå tvivl, om de lever op til kravet om at være upartiske i udførelsen af deres arbejde.

Efter Hovedudvalgets drøftelse vil retningslinjerne blive offentliggjort på regionens intranet og hjemmeside sammen med de generelle retningslinjer godkendt af regionsrådet den 22. marts 2021. Derudover vil både de generelle retningslinjer og retningslinjer for ansatte, der er kandidater til regionsrådsvalget blive videreformidlet til regionens medarbejdere gennem medarbejderudvalg, direktionens møde med stabsdirektører og afdelingschefer samt koncerndannelsesforum.

Retningslinjer for ansatte, der er kandidater til regionsrådsvalget:

Hvis en medarbejder i Region Syddanmark stiller op til valg, skal den pågældende sørge for, at han eller hun optræder som privatperson i politiske sammenhænge. Kandidaten må således ikke fremtone som medarbejder, så det kan forstås

som om, at man udtaler sig på regionens vegne. Konkret må man således ikke lade sig filme, fotografere m.m. til brug for valgkampen inde på regionens institutioner, jf. afsnit om besøg på regionens institutioner i retningslinjer for regionsrådsvalg, vedtaget af regionsrådet den 22. marts 2021, eller optræde i kittel, med Region Syddanmarks logo, navnskilt m.m., når man deltager i valgaktiviteter, optræder i medier og lignende. Ligeledes bør man ikke bruge sin arbejdsmail til aktiviteter, der har med kandidaturet at gøre.

Hvis en medarbejder ønsker at låne lokaler til vælgermøder eller inviterer andre kandidater på besøg på arbejdspladsen, gælder samme regler som for øvrige kandidater, jf. retningslinjer for valg som vedtaget af regionsrådet den 22. marts 2021.

De generelle retningslinjer for regionsrådsvalget, som godkendt af regionsrådet den 22. marts 2021 er vedlagt til orientering.

Indstilling

Det indstilles:

At Hovedudvalget drøfter og tilslutter sig retningslinjer for ansatte, der er kandidater til regionsrådsvalget.

Beslutning i Hovedudvalget den 29-04-2021

Godkendt.

Hovedudvalget bakker meget op om retningslinjerne. De skal naturligt ses i sammenhæng med medarbejdernes ytringsfrihed og upartiskhed i forbindelse med arbejdet.

Der var enighed om, at samme retningslinjer gælder for medarbejdere, der stiller op til kommunal- eller folketingsvalg. Dette kommunikeres ud til hele organisationen.

Bilag

Retningslinjer godkendt af regionsrådet den 22. marts 2021

Punkt 10: Orientering om temadrøftelse mellem hovedudvalget og regionsrådet

21/18271

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.

Den årlige drøftelse i 2020 blev udsat til 2021 og er planlagt til at blive afholdt 9. juni kl. 9- 10.30. Hovedudvalget er inviteret til at deltage.

Afsættet for temadrøftelsen er gengivet nedenfor og vil fortsat gælde for drøftelsen.

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 skoperende 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.

Temadrøftelsen tager sit afsæt i:

1. Velkomst v. regionsrådsformand Stephanie Lose
2. Oplæg om erfaringer med opgaveflytning
3. Gruppedrøftelser
4. Opsamling v. Stephanie Lose

Gruppedrøftelser

Gruppedrøftelserne tager 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 indgår endvidere i hovedudvalgets døgnsseminar 10.-11. juni 2021.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 29-04-2021

Orientering taget til efterretning.

Punkt 11: Årsrapport 2020 - ledelses- og regnskabsberetning

21/18568

Sagsfremstilling

Regionsrådet behandler den 26. april 2021 Årsrapport 2020 og afgiver årsrapporten/regnskab 2020 til revisionen.

2020 har været et ekstraordinært år som følge af COVID-19, der på mange felter og planer har påvirket driftsvilkårene både direkte og indirekte.

Korrigeret for opgjorte COVID-19 relaterede merudgifter på 613 mio. kr. har der også i 2020 været budget- og aftaleoverholdelse.

Konsolideringen af regionens samlede økonomi i 2019 har sammen med midlertidige råderum, bl.a. som følge af afdæmpet udgiftsudvikling på centrale udgiftsområder, herunder sygehusmedicin, gjort det muligt at prioritere ekstraordinære renoveringer i 2020 for 147 mio. kr., bl.a. af tekniske installationer på sygehuse, energioptimering og klimasikring.

Som led i regionens langsigtede økonomiske politik er i 2020 på samme vis fremrykket indkøb af medicin m.v. samt genforsikret pensionsforpligtelse vedr. tjenestemandsansatte. Desuden er regionens leasingforpligtelser nedbragt i 2020. Tilsammen bidrager dette til at lette udgiftspresset på regionens samlede økonomiske rammer, drift og anlæg, i de kommende år, bl.a. med henblik på at kunne fastholde et fortsat højt (gen)investeringsniveau i apparatur, samt frigøre nødvendige råderum til at håndtere engangsudgifter i forbindelse med ibrugtagning af nye sygehusbyggerier inden for regionens udgiftsloft de pågældende år.

Det samlede investeringsniveau i 2020 har været et historisk højt.

Alle fem sygehuse fremviser også i 2020 positive driftsresultater, trods årets ekstraordinære styringsvilkår, hvilket bl.a. afspejler, at der pågår tilpasning til fremtidige, nye driftsniveauer, når forudsatte effektiviseringsgevinster ved at tage nye sygehusbyggerier i brug skal indfries.

For det sociale område har belægningen været som budgetteret. Antallet af pladser er uændret i forhold til 2019.

For Regional Udvikling svarer aktiviteten, målt i kroner, til det forudsatte.

På den baggrund vurderes det samlede resultat for 2020 for Region Syddanmark overordnet set at være tilfredsstillende.

Ved indgangen til 2021 har Region Syddanmark fortsat en stabil driftsøkonomi i balance. Dermed udgør resultatet et solidt udgangspunkt for at håndtere de udfordringer, som regionen står over for.

Regionernes budgetter og regnskaber opstilles efter omkostningsbaserede principper. Samlet set har der i 2020 været et positivt driftsresultat. Med i en vurdering af resultatet hører dog, at der heri indgår en række beregnede omkostninger, fx hensættelser og afskrivninger, som ikke her og nu repræsenterer et træk på likviditeten. Omvendt dækker finansieringen vedr. Sundhed og Regional Udvikling ikke disse omkostninger, men alene udgifterne til såvel drift som anlæg som udtryk for likviditetstrækket i året.

Ved udgangen af 2020 udgør regionens samlede balance 18,2 mia. kr. Regionens egenkapital er ved årets udgang 0,9 mia. kr. Likviditeten, opgjort som gennemsnit for hele året, er på 2,1 mia. kr.

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 29-04-2021

Økonomien ser fornuftig ud. Der har været et mindreforbrug på praksisområdet, der skyldes Covid-19 situationen. Dette overskud returneres til staten ved modregning i de refunderede coronaudgifter.

I årsrapporten kan man se, at der er sket en stor forøgelse af ansatte i Region Syddanmark i 2019 og 2020. Tallene afspejler formentlig fortrinsvist opskaleringen af testkapaciteten. Ansættelse af vaccinationsmedarbejdere er primært sket i 2021. Der laves en oversigt over udviklingen af antal testmedarbejdere og vaccinationsmedarbejdere i 2020 og det, der kan samles tal på for 2021. Oversigten sendes med referatet ud.

Bilag

Årsrapport 2020 - ledelses- og regnskabsberetning.pdf

Punkt 12: Revision af Instruks for brug af it i Region Syddanmark

20/52253

Sagsfremstilling

Hovedudvalget er senest i juni måned 2020 blevet præsenteret for Instruks for brug af it i Region Syddanmark, som indeholder elementer af de centrale retningslinjer for informationssikkerhed, og hjælper medarbejderne med, hvordan de på en sikker måde bruger it i hverdagen.

Instruks for brug af it i Region Syddanmark er et dynamisk dokument, hvorfor der løbende (f.eks. i takt med ændring af praksis) er behov for at revidere instruksens.

Informationssikkerhed har siden juni 2020 foretaget to ændringer i Instruks for brug af it i Region Syddanmark. Ændringer omhandler 1) download og installation af software til privat brug, samt 2) brugen af privat NemID i forbindelse med arbejdet.

Ændring nr. 1 (side 8 – Når du bruger programmer og apps)

Download og installation af software til privat brug: På baggrund af en beslutning om, at det pr. 1. oktober 2020 ikke længere er tilladt at downloade software til privat brug på regionens pc'ere – for at imødegå en stigende risiko for cyberangreb – er følgende tekst fjernet ”Hvis du må bruge dit it-udstyr privat, f.eks. mobil, må du gerne hente apps og programmer ned til privat brug.

Teksten er blevet erstattet med følgende ordlyd under afsnittet ”DU MÅ IKKE”: ”downloade eller installere software til privat brug på regionens IT-udstyr. Dette gælder ikke telefoner og tablets, i det omfang disse må bruges privat”

Ændring nr. 2 (side 5 – Når du logger på og af)

Brugen af privat NemID: Revisionen er foretaget, så den afspejler allerede eksisterende praksis i forhold til at benytte privat NemID i forbindelse med arbejdet.

Der er udelukkende tale om situationer, hvor formålet med brugen af privat NemID alene tjener medarbejderen personligt, f.eks. i forbindelse med brug af regionens app Sydkørsel. Det kan også være i situationer, hvor medarbejderen skal aktivere eller ændre password på sin digitale signatur/medarbejder-NemID.

Revisionen består således i tilføjelse af et nyt punkt i form af ”DU KAN”, herunder to underpunkter, der beskriver hvornår privat NemID må benyttes i forbindelse med arbejdet.

Endvidere er der under punktet ”DU MÅ IKKE” tilføjet en passus om undtagelse i forhold til, at der står man ikke må benytte privat NemID i forbindelse med sit arbejde.

Instruks for brug af it i Region Syddanmark er vedlagt som bilag.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 29-04-2021

Medarbejdersiden syntes fortsat, at instruksen er tung at læse og udtrykte bekymring for implementeringen helt ud i organisationen. Der bør gøres noget særligt for at formidle indholdet.

De ændringer, der er foretaget, er svære at forstå sprogligt, og særligt reglerne for at hente apps til privat brug fremtræder ikke entydigt. Det samme gælder reglerne for brug af privat nem-id.

Det undersøges, om det er muligt at omformulere instruksen, så den bliver lettere at forstå for lægmand, samt om det vil være muligt, at lave en Pixi-udgave af instruksen.

Bilag

Instruks for brug af IT i RSD_januar 2021

Punkt 13: Orientering om status på seniorundersøgelse

21/16335

Sagsfremstilling

Baggrund

I 2020 afviklede hovedudvalget en temadrøftelse med afsæt i seniortænk tankens anbefalinger. Temadrøftelsen omhandlede, at der ikke kun findes en løsning i forhold til at gøre det attraktivt og muligt for seniorer at fortsætte længere på arbejdsmarkedet. Der er brug for forskellige tiltag.

Siden temadrøftelsen har hovedudvalget fortsat drøftelsen af seniorarbejdsliv og der har været opbakning til at få udarbejdet en nærmere undersøgelse af konkrete tiltag, ansættelse mv. omkring seniorer ude på regionens arbejdspladser. Med undersøgelsen vil hovedudvalget få faktuelle input til det videre arbejde. Der blev derfor nedsat en sparringsgruppe og i marts 2021 blev der, på baggrund af arbejdet i sparringsgruppen, udsendt en spørgeskemaundersøgelse til ca. 300 tilfældigt udtrukket funktionsledere fordelt på alle regionens enheder.

Spørgeskemaundersøgelsens overordnede resultater

200 ledere besvarede spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 73%.

Næsten alle ledere i spørgeskemaundersøgelsen er ledere for før-seniorer (55-59 år) og seniorer (60 år og derover) og hhv. 71 % og 89 % af lederne har haft dialog(er) med deres medarbejdere (før-seniorer og seniorer) omkring deres seniorarbejdsliv, herunder hvilke tiltag/rammer der skal til for at fastholde dem længere i afdelingen. Det er især 4 tiltag, som lederne har drøftet med deres seniormedarbejdere i forhold til rammer og tiltag i deres seniorarbejdsliv:

- Nedsat arbejdstid
- Nedsættelse af arbejdsbyrde og ansvar
- Fleksibel arbejdstid
- Ingen vagtforpligtigelse

Undersøgelsen viser også, at der er et begrænset kendskab til Region Syddanmarks Livsfasepolitik og et behov for at udbrede kendskabet samt øge opmærksomheden på lederens opgave og muligheder i forhold til deres seniormedarbejdere.

Endelig viser undersøgelsen også, at lederne efterspørger rammer/tiltag for deres seniorarbejdsliv.

I takt med, at tilbagetrækningsalderen stiger og at seniormedarbejdere og seniorledere dermed skal være længere på arbejdsmarkedet, så handler det ikke kun om fastholdelse. Det handler også om fortsat at have deres erfaring, overblik og kompetencer i forhold til løsning af kerneopgaven – en senkarriere, som skaber værdi for organisationen, kollegaer og medarbejderen.

Den videre proces

Sparringsgruppen udarbejder, med afsæt i spørgerammen til lederne, en spørgeramme til før-seniorer (55-59 år) og seniorer (60 år og derover), som udsendes før sommerferien. Gennem denne undersøgelse får hovedudvalget viden omkring medarbejdernes oplevelser, input og vinkler i forhold til deres seniorarbejdsliv. Efter sommerferien vil hovedudvalget blive forelagt resultaterne og analysen af de to undersøgelser til brug for den fortsatte drøftelse.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 29-04-2021

Orientering taget til efterretning.

Næste skridt i seniorundersøgelsen er udsendelse af spørgeskema til +55-årige medarbejdere. Spørgeskemaet sendes til 1.000 medarbejdere fordelt på alle faggrupper og matrikler. Efter planen sendes det ud før sommerferien.

Når den endelige rapport er klar og har været behandlet i Hovedudvalget, vil Regionsrådet blive præsenteret for den og Hovedudvalgets plan for det videre arbejde.

Punkt 14: Hovedudvalgets døgnsseminar 10.-11. juni 2021

21/5792

Sagsfremstilling

Der er planlagt døgnsseminar for hovedudvalget 10.-11. juni 2021 på Fuglsangcenteret Søndermarksvej 150, 7000 Fredericia.

Temaet for døgnsseminaret er

Fremtidens arbejdsmarked: Fuld tid – rette kompetencer til rette opgaver

Formålet med seminaret er følgende:

- At skabe udblik og inspiration til at agere i samklang med fremtidens arbejdsmarked og de krav og muligheder, det giver

- At dele viden og øge det fælles kendskab til vilkår og praksis, når vi taler fuld tid og rette kompetencer til rette opgaver

- At dagsordenssætte hovedudvalgets rolle og kvalificere temaerne for at understøtte de lokale drøftelser

Seminaret bliver en vekselvirkning mellem både eksterne og interne oplægsholdere og drøftelser i grupper.

Programmet udarbejdes i den nedsatte arbejdsgruppe, som består af:

- Jane Kraglund
- Lene Borregaard
- Lone Rasmussen
- Louise Hjortsø Oldenburg
- Betina Iroisch Kristensen
- Ann Fruergaard
- Sekretariatsbetjening af Koncern HR

En foreløbig skitse af programmet er vedlagt til orientering.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 29-04-2021

Der er 43 tilmeldt hele døgnsseminaret og enkelte derudover, der deltager delvist.

Alle ser frem til at mødes til seminaret.

Bilag

Program - Hovedudvalgets døgnsseminar 2021 version 5.docx

Punkt 15: Status på udviklingen i fuldtidsstillinger

19/48542

Sagsfremstilling

Koncernledelsesforum følger kvartalsvis udviklingen i antallet af fuldtidsstillinger i regionen. Næste opfølgning over for Koncernledelsesforum vil ske i juni 2021, hvor data for marts 2021, april 2021, maj 2021 og halvårslige data tilbage til juni 2019 er opsamlet.

Datamateriale

Koncern HR har indsamlet oplysninger pr. marts 2021 (bilag 1) om antallet af stillingsopslag, herunder hvor mange stillinger der opslås til ansættelse på fuldtid. Tilsvarende oplysninger fremgår også på udvalgte store stillingsgrupper.

For at illustrere udviklingen på fuldtidsansættelser har Koncern HR i bilag 2 udarbejdet en oversigt, som viser gennemsnitlig ugentlig timetal på udvalgte faggrupper, samt køns- og aldersfordelt, med seneste data for marts 2021, opdelt i intervaller.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 29-04-2021

Udviklingen går generelt den rigtige vej, men der er en markant forskel på graden af fuldtid, når tallene bliver kønsopdelt. Andelen af mænd på fuld tid er tydeligt større end andelen af kvinder på fuld tid.

Medarbejdersiden vil gerne have en oversigt, der viser udviklingen de sidste to år fordelt på køn og faggrupper. En sådan oversigt kan måske pege på fremtidige indsatsområder for fuldtidsstrategien.

Der sendes en oversigt ud med referatet.

Bilag

Bilag 1 Monitorering af stillingsopslag til og med 31032021

Bilag 2 HU Beskæftigelsesgrad for udv personalegr + alder og køn incl. marts 2021

Punkt 16: Kommunikation fra mødet

21/200

Beslutning i Hovedudvalget den 29-04-2021

Postkasser til TR-mails, herunder at Sharepoint ikke må anvendes som arkiv til personfølsomme oplysninger. Henvi sning til reglerne for IT-sikkerhed: <https://intra.rh.rsyd.dk/IT/it-sikkerhed/Sider/default.aspx>

Retningslinjer for medarbejdere, der opstiller til valg.

Udlevering af MTU-rapporter til TR og AMR vedrørende alle de afdelinger, hvor de har medarbejdere, de repræsenterer.

Punkt 17: Eventuelt

21/200

Beslutning i Hovedudvalget den 29-04-2021

Ingen bemærkninger til punktet.