

# REFERAT Hovedudvalget d. 12-12-2018

**Mødedato** Onsdag d. 12. december 2018 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 4

**Mødedeltagere** Jane Kraglund (Formand), Lone Rasmussen (næstformand), Anders Meinert Pedersen, Andreas Kerl (Fravær), Birgitte Valeur, Christian Schacht-Magnussen, Dorte Ruge, Edel Marie Laursen, Flemming Jensen, Gitte Møller, Grethe Schmidt Hansen, Helle Adolfsen, Helle Storbank (Fravær), Henrik R. Jensen, Henrik Tarp Hansen, Jens Erik Spedsbjerg (Fravær), Jesper Rønn, Jørgen Bjelskou, Kirsten Thoke, Lene Borregaard, May Britt Larsen, Niels Nørgaard Pedersen (Fravær), Per Busk (Fravær), Peter Fosgrau, Shady El-Haj Khalil, Tina Kolmos, Tove Bergmann, Ullis Wagnholt Johansen, Helle Heilmann (suppleant), Kim Brixen (suppleant), Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø) (Fravær), Jesper Stockmarr (sekretariat), Claudia Juhl (sekretariat)

## Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Den Syddanske Forbedringsmodel.....	6
Orientering om regionsrådets beslutning vedr. vaskeriudbud.....	8
3. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2018.....	11
MTU 2018: Resultater.....	13
Politik for kompetenceudvikling.....	16
Fælles tværgående rygepolitik i Region Syddanmark.....	17
Retningslinje for bibeskæftigelse og oplysningspligt.....	20
Orientering om ny vejledning på intranettet om skader ved kørsel.....	22
Hovedudvalget døgnsseminar 2018 - opsamling.....	23
Hovedudvalgets årshjul 2019.....	27
Kommunikation fra mødet.....	28
Eventuelt.....	29

# Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

18/1746

## Sagsfremstilling

- Nye stillinger
- Opfølgning på forslag til udmøntning af omprioriteringsbidraget
- Status på arbejdet med særlige pladser i psykiatrien
- Ny organisering i Regional Udvikling
- Ambulance Syd og AMK-Vagtcentralen flytter sammen i nye lokaler
- Status på arbejdet med lønsager for tidligere BIOS-medarbejdere
- Opfølgning vedr. opbevaring af e-mails og dokumenter for tillidsrepræsentanter
- Regionernes fremtid
- Evt. kommentarer til referat fra sidste møde den 23. oktober 2018

## Beslutning i Hovedudvalget den 12-12-2018

### Nye stillinger

Jane Kraglund orienterede om, at Anna-Marie Bloch Münster er ansat som ny lægelig direktør på Sydvestjysk Sygehus. Anna-Marie Bloch Münster begynder i jobbet den 1. januar 2019.

### Opfølgning på forslag til udmøntning af omprioriteringsbidraget

Jane Kraglund gjorde rede for, at forslagene til omprioriteringsbidraget har været i høring og efterfølgende er blevet godkendt af regionsrådet. I forbindelse med nedlæggelsen af Center for Kvalitet er nogle medarbejdere blevet flyttet til henholdsvis forskningsenheden OPEN på OUH og Kvalitetsafdelingen i regionshuset. Derudover er der sket en justering af direktionsmodellen samt en reduktion af budgettet for Ambulance Syd. Restbeløbet er fordelt ud på enhederne, hvor der p.t. arbejdes med udmøntning af restbesparelsen.

### Status på arbejdet med de særlige pladser i psykiatrien

Anders Meinert Pedersen orienterede om etableringen af de særlige pladser i Esbjerg. Der er rekrutteret 24 medarbejdere og planen er, at der skal åbnes 7 pladser til januar. I Vejle har man været i stand til at tiltrække kvalificeret personale, som har erfaring i arbejdet med den pågældende målgruppe. Derudover er der igangsat et kompetenceudviklingsprogram for personalet. I Vejle er p.t. 7 af de 15 pladser besat. Der er opmærksomhed på, at der er udfordringer i forhold til visitationen. Danske Regioner arbejder derfor på et forslag om ændringer af visitationskriterierne.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om afsnittet i Vejle også bliver brugt til patienter fra almenpsykiatrien? Anders Meinert Pedersen forklarede, at afdelingerne understøtter hinanden i undtagelsestilfælde – eksempelvis i forbindelse med sygemeldinger, overbelægning eller alarmer.

### Ny organisering i Regional Udvikling

Jørgen Bjelskou informerede om, at der er kørt en proces, hvor medarbejdere og ledere er blevet inddraget undervejs blandt andet i forbindelse med et fælles visionsseminar, afdelingsmøder og input fra faglige modningsgrupper. Parallelt har regionshusets Fælles MED-Udvalg haft mulighed for at drøfte principper, procesplan, kriterier samt det endelige oplæg til en ny organisering. Der er nu truffet beslutning om at etablere fire faglige afdelinger: 1) vand og jord, 2) klima og ressourcer, 3) mobilitet og uddannelse, 4) sundhedsinnovation og kultur. Visionen er, at knytte de enkelte afdelinger tættere til regionens strategiske indsatsområder samt i højere grad at nyttiggøre en tværgående analysefunktion i forhold til sundhedsområdet.

### Ambulance Syd og AMK-Vagtcentralen flytter sammen i nye lokaler

Jane Kraglund orienterede om, at AMK Vagtcentralen flytter ind i et kontor- og driftsfællesskab sammen med Ambulance Syd i Odense. Ambulance Syd flytter ind på adressen allerede i december 2018 og AMK Vagtcentralen forventes at følge efter i april 2019. Flytningen er blevet behandlet i både LMU og FMU.

Lone Rasmussen bemærkede, at både medarbejdere og ledere bakker op om løsningen og har fremhævet en række fordele ved sammenflytningen. Derudover stiller de nye lokaler bedre fysiske rammer til rådighed.

### Status på arbejdet med lønsager for tidligere BIOS-medarbejdere

Lene Borregaard gjorde rede for, at der er kørt en proces med 3F og FOA, som er mundet ud i en aftale om, hvordan lønsagerne fra BIOS-tiden skal færdigbehandles og lukkes endeligt. Efterfølgende er der i december måned afholdt lokale orienteringsmøder sammen med 3F og FOA. Forventningen er nu, at sagsbehandlingen kan gennemføres i et øget tempo.

### Opfølgning vedr. opbevaring af e-mails og dokumenter for tillidsrepræsentanter

Jane Kraglund henviste til, at 30-dages reglen i forhold til opbevaring af e-mails har givet anledning til stor bekymring, fordi mange arbejdsgange baserer sig på en ofte længerevarende e-mailkontakt. Arbejdsgruppen for håndtering af personfølsomme oplysninger har derfor fremsat et forslag om at styrke OUTLOOK, så det bliver muligt at opbevare personfølsomme data i sin mailbox. Derimod vil andre regler være gældende for opbevaring af dokumenter på fælles drev som eksempelvis x-drevet. Der er en forventning om, at løsningen vil kunne implementeres i 1. kvartal 2019. Der vil endvidere blive lavet en awarenesskampagne og arbejdsgruppen er opmærksom på, at formidlingen så vidt muligt skal ske i et letforståeligt sprog. Hovedudvalget vil blive nærmere orienteret på et kommende møde.

### Regionernes fremtid

Der er en forventning om, at der kommer et mere konkret oplæg i januar måned, som forventeligt vil lægge vægt på regionernes samarbejde med kommuner og praksis. Måske vil statsministerens nytårstale allerede indikere noget. Det blev bemærket, at man skal huske at se eventuelle udmeldinger i lyset af den kommende politiske valgkamp.

### Udpegningsproces til perioden 2019 - 2020

Jane Kraglund informerede om, at direktionen ønsker at justere antallet af ledelsesrepræsentanter i Hovedudvalget tilbage til det oprindelige antal på 9 ledelsesrepræsentanter. I 2017 blev antallet øget til 10 for at sikre repræsentation af alle sygehusene samt regionens daværende 4 forretningsområder. Med regionsrådets beslutning om at justere direktionsmodellen til 3 direktører (1 regionsdirektør og 2 koncerndirektører) er præmissen for 10 ledelsesrepræsentanter ikke længere til stede. Udpegningen af de 9 ledelsesrepræsentanter inkl. suppleanter er på plads. På ledelsessiden fortsætter de nuværende 9 medlemmer, medens der udskiftes 2 suppleanter. Udpegningen af medlemmer på medarbejdersiden er endnu ikke helt på plads. Den endelige sammensætning forventes at være på plads i starten af det nye år.

# **Bilag**

HU 23-10-2018 referat

## **Punkt 2: Den Syddanske Forbedringsmodel**

18/1746

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget har ønsket en løbende orientering og opdatering omkring arbejdet med den Syddanske Forbedringsmodel. Formålet er at få konkret indblik i, hvordan modellen kan bidrage til at skabe forbedringer for patienter / borgere, deres pårørende samt personalet. Formålet er endvidere at dele viden og erfaringer for at drøfte, hvilke udfordringer der kan opstå undervejs og hvilke tiltag der fungerer godt.

Ved tidligere møder har medarbejdere fra sygehusene og socialområdet fortalt om deres erfaringer med forbedringsarbejdet samt hvilke resultater, de har opnået. Til mødet den 12. december 2018 vil to ledelsesrepræsentanter fortælle om deres erfaringer med arbejdet med Den Syddanske Forbedringsmodel. Ledeskonsulent Helle Lindkvist vil i form af et interview spørge Helle Adolfsen (sygeplejefaglig direktør, Sygehus Lillebælt) og Christian Schacht-Magnussen (socialdirektør) og om deres erfaringer med og anbefalinger til forbedringsarbejdet.

### **Indstilling**

Til orientering og drøftelse.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 12-12-2018**

Ledeskonsulent Helle Lindkvist Kjeldsen fra Ledelsesakademiet interviewede Helle Adolfsen og Christian Schacht-Magnussen om deres erfaringer med og anbefalinger til forbedringsarbejdet. Helle Adolfsen og Christian Schacht-Magnussen blev blandt andet spurgt om, hvordan de oplever, at den Syddanske Forbedringsmodel (DSFM) gør en forskel for patienter, borgere og personalet. De blev også spurgt om, hvilke drømme og visioner de har for forbedringsarbejdet i Region Syddanmark.

Helle Adolfsen fortalte indledningsvis om en case, hvor man var lykkedes med at minimere ventetiden for patienter til laboratoriet. Det var et klart eksempel på, hvordan forbedringsarbejde kan skabe større patienttilfredshed samt reducere stress og øge arbejdsglæden hos personalet. Det kunne også tydeligt aflæses i begejstringen hos de involverede medarbejdere. Christian Schacht-Magnussen supplerede med en case, hvor personalet på en workshop fik sat brugen af udendørsarealer i fokus og skabt en struktur, som fungerer godt for personalet og skaber merværdi for borgerne.

Forbedringsarbejdet stiller store krav til både ledere og medarbejdere, da det handler om at bringe sig selv i spil, være rollemodel og tage initiativ til at gøre tingene på en ny måde. Der skal også afsættes tilstrækkelig tid og ressourcer til arbejdet i workshops. Visionen er, at der sker en kulturændring, som stille og roligt breder ud i hele organisationen. Derfor er det vigtigt med en høj grad af medarbejderinvolvering. Ideerne til forbedringer skal komme fra personalet selv, som er tæt på den daglige aktivitet. Derudover skal der være fokus på at oversætte metodens begreber til dansk for at øge forståelsen og ejerskabsfølelsen blandt medarbejderne.

Medarbejdersiden udtrykte bekymring for, hvorvidt de ressourcer som bruges på arbejdet med den Syddanske Forbedringsmodel også står mål med de resultater, der opnås. Der blev endvidere spurgt ind til, om gode resultater kan anvendes som standardharmoniseringer andre steder i organisationen. Derudover anbefalede medarbejdersiden, at kommunikationsindsatsen styrkes for at synliggøre formål og resultater for alle medarbejdere. Der blev også henvist til, at det er vigtigt at tænke ind fra starten, at nogle tiltag i forbedringsarbejdet kan have afledte konsekvenser for andre afdelinger og samarbejdspartnere.

Ledelsen gjorde rede for, at man ikke umiddelbart kan stille input (ressourcer) og output (resultater) overfor hinanden. Den Syddanske Forbedringsmodel har et langt bredere sigte end en målbar økonomisk nytteværdi og handler først og fremmest om forbedringer til gavn for patienter, borgere og personalet. Det kan være bedre behandlingstilbud, lettere arbejdsgange, færre fejl, mindre spild, osv. Forbedringer som skaber større tilfredshed hos patienter og borgere samt større arbejdsglæde og trivsel hos personalet. Der er opmærksomhed på at lære af hinanden og drage nytte af hinandens resultater. Eksempelvis afsættes der tid til at gå i fodspor hos hinanden og erfaringsudveksle. Nogle tiltag kan overføres til andre afdelinger og enheder, medens det i andre tilfælde kræver, at man kører sin egen proces lokalt for at opnå et brugbart resultat. Ledelsen anerkendte, at det er en udfordring at kommunikere og synliggøre nytteværdien af den Syddanske Forbedringsmodel i en stor organisation som Region Syddanmark. Man var enig i, at der skal være et øget fokus på kommunikation. Samtidig opfordrede ledelsen til, at man som medarbejder også selv er opsøgende. For eksempel, når man inviteres til at bidrage med ideer eller få informationer ved ”report out.” Ledelsen anerkendte også, at man løbende skal lære af erfaringerne i forbedringsarbejdet og være opmærksom på, hvordan bestemte tiltag eventuelt påvirker samarbejdsfunktioner med andre parter.

Helle Adolfsen og Christian Schacht-Magnussen pointerede, at forbedringsarbejdet er en investering i fremtiden og har potentiale til at bidrage med langsigtede forbedringer rundt om i hele organisationen.

## Punkt 3: Orientering om regionsrådets beslutning vedr. vaskeriudbud

18/561

### Sagsfremstilling

Regionens vaskeriopgave har været i udbud og regionsrådet besluttede på møde d. 26. november, at de to private leverandører De Forenede Dampvaskerier (DFD) og Berendsen Textil Service (BTS) fremover skal stå for levering af vaskeriydelser til regionens sygehuse. Kontrakterne kommer til at løbe i mindst otte år. Beslutningen betyder dermed samtidig, at regionens eget vaskeri, Syddanske Vaskerier (SDV), lukker. Kravene i udbuddet indebærer, at medarbejderne i Syddanske Vaskerier fortsætter deres ansættelse hos DFD efter reglerne for virksomhedsoverdragelse.

I dag vasker De Forenede Dampvaskerier for Sygehus Sønderjylland (SHS) og Berendsen Textil Service for Sydvestjysk Sygehus (SVS).

Sådan fordeles opgaven fremover

Opgaven med vask og levering af personalebeklædning, linned og dyner samt patienttøj til regionens sygehuse vil fremover fordeles sådan:

- DFD skal fra 1. januar 2020 vaske for de sygehuse, der hører under OUH og Sygehus Lillebælt.
- BTS skal fra 1. august 2019 vaske for de sygehuse, der hører under Sydvestjysk Sygehus, og fra 1. oktober 2019 de sygehuse, der hører under Sygehus Sønderjylland.

Med til opgaven hører også at vaske for de psykiatriske afdelinger, der ligger ved de nævnte sygehuse.

### Vurdering af tilbud

Forud for den politiske beslutning har vaskeriudbuddets projektgruppe og styregruppe gennemført en evaluering af tilbuddene fra de to tilbudsgivere.

Vurdering af tilbuddene er sket ud fra en samlet vurdering af økonomi, kvalitet og opgavevaretagelse. Økonomi, kvalitet og opgavevaretagelse er blevet vægtet med henholdsvis 50 % (økonomi), 25 % (kvalitet) og 25 % (opgavetilrettelæggelse, service og samarbejde).

Kvalitet og bredde af de tilbudte linned- og beklædningsartikler fra begge leverandører er samlet set i tilbudsevalueringen blevet vurderet bedre end tilfredsstillende. Det samme gør sig gældende vedrørende opgavetilrettelæggelse, service og samarbejde.

Som nævnt indebærer tilbudsevalueringen, at delkontrakt 1 tildeles DFD og delkontrakterne 2 og 3 tildeles BTS.

Som en del af den valgte udbudsmodel, der blev besluttet af Regionsrådet d. 18. december 2017 (udkast drøftet i Hovedudvalget d. 26.10.2017), er der på baggrund af data fra Syddanske Vaskerier udarbejdet et referencebudget. Dette referencebudget har indgået i vurderingen af, om der var grundlag for at annullere udbuddet vedrørende delkontrakt 1 (OUH og SLB).

Alle medarbejdere fortsætter deres ansættelse.

Kravene i udbuddet indebærer, at medarbejderne i Syddanske Vaskerier fortsætter deres ansættelse hos DFD efter reglerne for virksomhedsoverdragelse. Det betyder, at ansættelsen automatisk videreføres og, at man herefter er ansat i DFD. Ligeledes er de berørte logistikmedarbejdere i givet fald sikret virksomhedsoverdragelse i overensstemmelse med ønsket i medarbejdersidens høringssvar.

Syddanske Vaskerier beskæftiger 137 medarbejdere og har afdelinger i Vejle, Odense og Svendborg. I Region Syddanmark har DFD vaskerier i Odense, Kolding og Vejen. De berørte medarbejdere blev på informationsmøder, tirsdag d. 27. november, informeret om regionsrådets beslutning.

I forbindelse med informationsmøderne er over 30 spørgsmål fra medarbejderne blevet noteret. Fredag modtog SDV svar på medarbejderspørgsmålene, som spørgsmål-svar ark til uddeling til medarbejderne.

Derudover er der udarbejdet en side på intranettet til information om dels regionsrådets beslutning samt informationer om, hvad virksomhedsoverdragelse betyder.

[Du finder intranetsiden her.](#)

På møde i SDVs Lokale MED-udvalg, torsdag d. 6. december, dagsordensættes virksomhedsoverdragelsen. Her vil Økonomistaben og HR deltage med mulighed for at besvare yderligere spørgsmål. Ligeledes deltager en repræsentant fra DFDs ledelse.

Sammen med SDVs Lokale MED-udvalg og DFD tilrettelægges så hurtigt som muligt efter kontraktunderskrivelsen en plan for overdragelsen af vaskeriopgaven samt medarbejdernes overgang til ny arbejdsgiver.

Hovedudvalget vil blive orienteret om såvel implementeringen af de nye kontrakter samt forløbet vedrørende virksomhedsoverdragelsen.

Interne logistikmedarbejdere hos OUH og Sygehus Lillebælt

Beslutningen om, hvorvidt interne logistikmedarbejder på OUH og Sygehus Lillebælt (SLB) skal virksomhedsoverdrages til DFD, skal efterfølgende træffes i regionsrådet efter indstilling fra de to sygehuse. Konkret omfatter det: 10 medarbejdere hos OUH og 6 medarbejdere hos SLB.

Beslutningen er endnu ikke truffet, men medarbejderne er blevet informeret om, at de i givet fald er sikret at være omfattet af virksomhedsoverdragelse, såfremt beslutningen træffes inden 1. januar 2022.

## **Indstilling**

Til orientering

**Beslutning i Hovedudvalget den 12-12-2018**

Jane Kraglund orienterede om regionsrådets beslutning om, at to private leverandører fremover skal stå for levering af vaskeriydelser til regionens sygehuse. Sammenlignet med referenceberegningen fra Syddanske Vaskeri var der en prisforskel på 29 mio. kr. om året. Der er stor forståelse for, at denne beslutning kan skabe frustration og usikkerhed hos de berørte medarbejdere. Dog skal det pointeres, at processen er kørt i overensstemmelse den lokale MED-aftale for Region Syddanmark og retningslinjerne for MED-samarbejdet er overholdt. Det er derfor yderst beklageligt, at der i medierne har været fremsat en påstand om det modsatte.

Medarbejdersiden påpegede, at en del af frustrationerne blandt medarbejderne beror på, at udbudsprocessen har været lang, da det har været nødvendigt at udskyde udbuddet to gange. Første gang pga. konfliktvarslet i forbindelse med OK18-forhandlingerne og anden gang pga. mangler i den tilbudte barrierebeklædning. Medarbejdersiden bad derudover om en opgørelse over, hvad vaskeriopgaven kommer til koste sammenlignet med udgifterne i dag samt hvor mange penge, der er blevet brugt på udbudsprocessen.

Ledelsen anerkendte, at den lange udbudsproces har været utilfredsstillende for de berørte medarbejdere. Desværre var der uforudsete omstændigheder, som gjorde det nødvendigt at udskyde processen. Ledelsen bekræftede, at man vil undersøge muligheden for at lave en opgørelse, men henviste til, at tallene ikke umiddelbart kan sammenlignes med de valgte tilbud. Prisen i tilbuddene er baseret på stykpris, hvorimod de reelle udgifter varierer afhængigt af efterspørgslen. Det vil være vanskeligt at lave en opgørelse over, hvor mange penge der er brugt på selve udbuddet, da udbudsopgaven håndteres af indkøbsafdelingen, som også varetager mange andre opgaver. Men man vil undersøge muligheden for at lave en opgørelse vedrørende selve udbudsprocessen.

Hovedudvalget ønskede at kommunikere følgende: Der er stor forståelse for, at beslutningen om fremover at lade to private vaskerier stå for leveringen af vaskeriydelser til regionens sygehuse kan skabe stor usikkerhed og frustration hos de berørte medarbejdere. Hovedudvalget anerkender dog, at processen er kørt i overensstemmelse den lokale MED-aftale for Region Syddanmark og retningslinjerne for MED-samarbejdet er overholdt.

## Punkt 4: 3. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2018

18/29061

### Sagsfremstilling

3. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2018 forelægges til orientering. Der forventes fortsat både budget- og aftaleoverholdelse. Yderligere rapportering fremgår af vedlagte bilag.

#### Sundhed

Overordnet forventes der fortsat, ligesom tidligere år, både budget- og aftaleoverholdelse i 2018.

Sammenholdt med 2. økonomi- og aktivitetsopfølgning fra september 2018 indeholder denne 3. rapportering samlet set relativt få og beløbsmæssigt beskedne ændringer af prognoserne.

Der er fortsat en betydelig vækst i udgifterne på flere områder. Det gælder især vækst i udgifterne til særligt dyr sygehusmedicin, vækst i afregning for meraktivitet på sygehusene samt stigende udgifter til almen praksis efter indgåelse af ny overenskomst for området. Væksten på områderne er i al væsentlighed forudset og dermed også budgetteret for 2018.

Merudgifter forventes håndteret inden for de eksisterende rammer, da der fortsat samtidig konstateres midlertidige råderum på andre udgiftsområder inden for det samlede sundhedsområde, f.eks. fald i udgifter til medicintilskud, fremmede sygehuse og respiratorpatienter.

Samtidig har der været et midlertidigt råderum i 2018 til politisk prioritering, således:

- Ekstra 100 mio. kr. til medicotekniske anskaffelser, jf. mødet i juni 2018, og
- yderligere 143 mio. kr. til renovering af tekniske installationer, udvendig renovering af regionens bygningsmasse, anskaffelse af arbejdsmiljø og rengøringsvenlige senge og sengeborde mv. jf. mødet i august 2018.

#### Socialområdet

Prognosen for belægning på regionens sociale centre i 2018 forventes fortsat overordnet set i balance i forhold til budgettet.

Forventningerne til årets resultat efter 3. kvartal viser fortsat, samlet set, et tilfredsstillende resultat. Aktuelt forventes et mindre overskud i forhold til budgettet.

#### Regional Udvikling

På baggrund af forbruget i årets første 10 måneder, forventes fortsat aftaleoverholdelse, idet der i den løbende planlægning og økonomistyring vil blive taget de nødvendige skridt til at sikre dette.

#### Fælles formål

Fælles formål og administration omfatter den politiske organisation og den tværgående administration (fællesstabe). Omkostningerne hertil fordeles og finansieres af de tre områder Sundhed, Socialområdet og Regional Udvikling.

For området forventes fortsat balance i forhold til budgettet.

## **Indstilling**

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 12-12-2018**

Medarbejdersiden opfordrede til en mere nuanceret kommunikation omkring regionens økonomi. Der blev henvist til, at selvom der ikke er udsigt til centrale besparelser, oplever nogle afdelinger udfordringer som følge af en stram økonomi lokalt ude på enhederne, hvor der er blevet gennemført sparerunder med afskedigelse til følge.

Ledelsessiden anerkendte, at flere enheder er presset på økonomien og, at man kan blive bedre til at kommunikere, at selvom regionens økonomi overordnet set er i balance, kan lokale afdelinger være ramt af besparelser.

## **Bilag**

- 3. økonomirapportering 2018 (Sundhed)
- 3. økonomi- og aktivitetsrapportering 2018 (Socialområdet)
- 3. økonomi- og aktivitetsrapportering 2018 (Regional udvikling)
- 3. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2018 (Fælles formål og adm.)

## Punkt 5: MTU 2018: Resultater

18/14711

### Sagsfremstilling

Region Syddanmark har i perioden 20. september til 12. oktober 2018 gennemført sin årlige medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU). 24.079 ansatte havde mulighed for at besvare målingen. Heraf har 20.234 valgt at deltage, hvilket giver en samlet svarprocent på 84.

I nedenstående tabel 1, er hovedresultaterne for Region Syddanmark. Tabellen viser desuden udviklingen i forhold til resultaterne fra MTU 2016, hvor alle enheder i Region Syddanmark sidst deltog. Af tabellen fremgår det, at trivslen blandt de ansatte er steget. Samlet set, er der således opnået en trivselsscore på 75, hvilket er et point højere end i 2016, hvor scoren lå på 74. Tabellen viser ligeledes, at der er opnået fremgang på de tre øvrige fællestemaer Social kapital (+2), Dine arbejdsopgaver (+1) og Din udvikling(+2).

Af tabellen fremgår det desuden, at trivslen er højest blandt de ansatte på Sygehus Lillebælt (78) og lavest blandt de ansatte i Psykiatrien (73). Trivselsscoren på de øvrige enheder ligger mellem 74-77. Den største fremgang i trivslen findes på Sygehus Sønderjylland, som har opnået en samlet trivselsscore på 77, hvilket er 9 point højere end resultatet fra 2016.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at variationen på de enkelte temaer vil være større, når man ser på resultaterne for de enkelte afdelinger, afsnit eller centre.

Tabel 1: Oversigt over MTU 2018 resultater fordelt på enheder

	Trivsel	Social kapital	Dine arbejdsopgaver	Din udvikling
OUH	75 (-)	71 (-)	76 (+1)	76 (+2)
Sygehus Lillebælt	78 (+3)	77 (+3)	79 (+2)	79 (+4)
Sydvestjysk Sygehus	74 (+1)	72 (+2)	76 (+1)	76 (+4)
Sygehus Sønderjylland	77 (+9)	75 (+9)	79 (+6)	77 (+7)
Psykiatrien	73 (-1)	69 (-2)	74 (-1)	74 (-1)
Socialområdet	74 (-)	72 (-)	78 (+2)	75 (+2)
Ambulance Syd1	76 (+6)	71 (+7)	75 (+4)	73 (+7)
Regionshuset inkl. satellitter	77 (+1)	77 (+3)	80 (+2)	79 (+5)

Region Syddanmark total	75 (+1)	73 (+2)	77 (+1)	76 (+2)
-------------------------	------------	---------	---------	---------

Note: Tallene i tabellen er indekstal mellem 0-100 og er beregnet på baggrund af et gennemsnit af en række underliggende spørgsmål. Parentesen efter tallet indikerer, om der er fremgang i forhold til 2016. Eksempelvis er (+2) en forbedring på 2 point, og (-) betyder, at resultatet er uændret i forhold til 2016.

I Her sammenlignes med resultatet fra MTU 2017, da Ambulance Syd ikke var en del af Region Syddanmark i 2016.

MTU resultaterne viser desuden en stigning i afrapportering af trusler, vold og mobning. Andelen af medarbejdere, der angiver, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 mdr., er steget fra 14,2 pct. i 2016 til 15,5 pct. i 2018. Andelen af ansatte, der angiver, at de inden for de sidste 12 mdr. har været udsat for fysisk vold, er steget fra 7,6 pct. i 2016 til 9,1 pct. i 2018. Endeligt viser resultaterne, at andelen af ansatte, der angiver, at de har været udsat for mobning er steget fra 5,5 pct. i 2016 til 5,7 i 2018.

Den samlede resultatrapport samt for Region Syddanmark, er vedlagt som bilag.

#### Tværgående opfølgning

I forlængelse af MTU-resultaterne pågår der på alle niveauer af organisationen et arbejde med at drøfte resultaterne og fastlægge relevante opfølgningsindsatser. Rammerne for den lokale opfølgningsproces fastsættes i de enkelte FMU'er. Fælles for alle enheder gælder det dog, at:

Medarbejderne skal have adgang til MTU-resultaterne.

- Der skal gennemføres dialogmøder, hvor medarbejderne bliver involveret.
- Der skal identificeres relevante indsatser og udarbejdes handlingsplaner.
- Der skal følges op på handlingsplanerne.

Det lokale opfølgningsarbejde bliver i 2018 understøttet af en række tværgående tilbud, som er listet herunder:

- Fire opfølgningsworkshops med fokus på tolkning af resultaterne, facilitering af dialogmøder samt identifikation af relevante handlinger og udarbejdelse af handlingsplaner.
- Tre workshops med fokus på håndtering af angivelser af mobning.
- Procesværktøjer og gode råd samlet i [MTU e-guiden](#).
- Mulighed for ledersparring og tilbud om procesbistand.
- Mulighed for opfølgning via SPOT-målinger.

#### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter resultaterne for MTU 2018.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 12-12-2018**

Jane Kraglund fremhævede, at MTU'en flere steder viser en markant positiv udvikling – eksempelvis hos Sygehus Sønderjylland, Ambulance Syd og Sygehus Lillebælt. Samtidig viser tallene også, at der er områder, som der er behov for at arbejde med lokalt.

Medarbejdersiden bemærkede, at tallene for mobning, vold og trusler desværre er steget. Det blev påpeget, at over halvdelen af de medarbejdere, som oplever mobning, angiver at de ikke går videre med problemet til ledelsen, tillidsrepræsentanter og/eller arbejdsmiljørepræsentanter.

Der var en drøftelse af, hvordan områderne mobning, vold og trusler håndteres lokalt. Repræsentanter fra Psykiatrien og Socialområdet gjorde rede for, at selvom man arbejder intensivt med disse problemstillinger, er der en stigning i tallene. Det blev foreslået at opfordre Fælles MED-udvalgene til at drøfte emnerne mobning, vold og trusler lokalt.

Der blev henvist til, at man kan inddrage ressourcepersoner – eksempelvis forskere med ekspertise i mobning. Kim Brixen orienterede om, at man på OUH havde inviteret en forsker fra Københavns Universitet, som kunne bidrage med nye interessante perspektiver på mobning. Link til OUH-talks 24. okt. 2018: <http://www.ouh.dk/wm509339>

Jane Kraglund konkluderede, at der er behov for at italesætte mobning, vold og trusler for at styrke en åben dialog og tillidsbaseret kultur, hvor man som medarbejder føler sig tryk ved at drøfte eventuelle problemer med sin leder, tillidsrepræsentant og/eller arbejdsmiljørepræsentant. Det blev endvidere konkluderet, at der løbende skal være fokus på disse emner og, at der skal tages hånd om problemer, så snart man får kendskab til dem.

## **Bilag**

Region Syddanmark.pdf

## **Punkt 6: Politik for kompetenceudvikling**

18/33449

### **Sagsfremstilling**

I forbindelse med drøftelserne om retningslinjen for efteruddannelse i samarbejde med private virksomheder har Koncernledelsesforum anbefalet, at der udarbejdes en fælles politik for kompetenceudvikling, som skal formidle den overordnede ambition for kompetenceudvikling i Region Syddanmark.

Koncern HR har udarbejdet et forslag til politik for kompetenceudvikling, som er drøftet i HR-lederforum og i en arbejdsgruppe med deltagere fra sygehusledelserne og medarbejdersiden i Hovedudvalget. Forslag til politik for kompetenceudvikling er vedlagt som bilag. Koncernledelsesforum har på møde den 6. november 2018 tilsluttet sig forslaget.

Efter drøftelse i Hovedudvalget foreslås, at politikken udsendes til FMU'erne med henblik på lokale drøftelser.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter og godkender forslaget til politik for kompetenceudvikling og den videre proces.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 12-12-2018**

Jane Kraglund gjorde rede for, at det foreliggende udkast til en politik for kompetenceudvikling skal afspejle en fælles dagsorden om at sikre, at vi har kompetente medarbejdere og ledere til løsningen af kerneopgaven. Lene Borregaard supplerede med, at politikken er en overordnet ramme som skal drøftes lokalt i MED-udvalgene.

Medarbejdersiden bakkede op om politikken, men påpegede, at der er en bekymring om, at der ikke alle steder afsættes tilstrækkelig finansiering til kompetenceudvikling og kursusdeltagelse. Medarbejdersiden foreslog derfor, at der i Hovedudvalget skal ske en halvårlig opfølgning på udmøntningen af politikken.

Ledelsessiden anerkendte ønsket om opfølgning og henviste til, at regionens decentrale model lægger op til, at de enkelte enheder selv disponerer over deres økonomi. Derudover blev det pointeret, at kompetenceudvikling udover uddannelse og kurser også handler om blandt andet sidemandsoplæring og videndeling på arbejdspladsen.

### **Bilag**

Bilag: Forslag til politik for kompetenceudvikling

## Punkt 7: Fælles tværgående rygepolitik i Region Syddanmark

18/44689

### Sagsfremstilling

Behovet for at kigge nærmere på en fælles tilgang til rygning i regionen blev kort drøftet på hovedudvalgs mødet i august måned 2018. Hovedudvalget er i den forbindelse blevet orienteret om, at der er et oplæg på vej omkring en fælles tværgående rygepolitik gældende for regionens medarbejdere.

Region Syddanmark har som sundhedsorganisation et stort samfundsmæssigt ansvar for at understøtte såvel borgernes som medarbejdernes sundhed og sikkerhed, herunder at bidrage til at udbrede røgfrie miljøer.

Med afsæt i lov om røgfrie miljøer fra 2007 gælder allerede et forbud mod at ryge på regionens indendørs arealer. Loven regulerer blandt andet, at det ikke er tilladt at ryge indendørs på arbejdspladser, medmindre der jf. særlig krav i lovgivningen lokalt er besluttet at indrette særlige rygerum.

Rygning håndteres i dag forskelligt på de enkelte arbejdspladser i regionen. En fælles tværgående rygepolitik skal derfor sikre dels en ensartet tilgang og håndtering af medarbejdernes adgang til rygning på den enkelte arbejdsplads, dels at medarbejderne kan færdes i et røgfrit arbejdsmiljø uden umiddelbare gener og de sundhedsfarer, der er forbundet med rygning og passiv rygning.

På alle somatiske sygehuse i Region Syddanmark gælder f.eks. en rygepolitik, som er defineret ud fra både arbejdstid og matrikel, således at det hverken er tilladt at ryge i arbejdstiden eller på matriklen.

Oplæg til en fælles tværgående rygepolitik - gældende for regionens medarbejdere

Nedenstående oplæg til en fælles tværgående rygepolitik retter sig mod regionens medarbejdere på samtlige arbejdspladser i regionens regi og er defineret ud fra, at der ikke må ryges i hverken arbejdstid eller på regionens matrikler.

Oplæg:

- Rygepolitikken omfatter alle medarbejdere i Region Syddanmark.
- Rygepolitikken gælder på samtlige af regionens arbejdspladser/enheder, også på de udendørs arealer, som hører til regionens bygninger/ejendomme. Rygeforbuddet gælder således på alle regionens matrikler.
- Det er ikke tilladt at ryge i arbejdstiden, hvilket gør sig gældende, uanset om medarbejderen er til møde, på kursus, på udflugt eller lignende væk fra arbejdspladsen.
- Arbejdstiden regnes fra det tidspunkt, hvor medarbejderen møder ind, til det tidspunkt, hvor medarbejderen går hjem.
- Rygepolitikken omfatter alle former for rygning, herunder også e- cigaretter.
- Ledelsen på den enkelte arbejdsplads har ansvaret for, at samtlige medarbejdere er bekendte med rygepolitikken, og at den overholdes.

Ovenstående medfører desuden, at eksisterende rygeområder skal nedlægges.

Der henvises til, at dagsordensudvalget drøftede en række spørgsmål omkring den konkrete håndtering af rygeforbud ved deltagelse i kurser og seminarer, hvilket bør drøftes videre i Hovedudvalget.

Rygeforbuddet vil også være gældende for besøgende, samarbejdspartnere og andre, der befinder sig på regionens arbejdspladser/enheder og den dertilhørende matrikel.

Rygepolitik for borgere, patienter, pårørende og besøgende etc.

Der findes i Region Syddanmark en rygepolitik, som vedrører patienter, borgere, brugere, pårørende m.fl. Politikken er udarbejdet og vedtaget af regionsrådet i 2009. Rygepolitikken tager udgangspunkt i lov om røgfrie miljøer. Rygepolitikken er vedlagt som bilag.

Oplæg til den videre proces

12. december 2018	Oplæg drøftes i Hovedudvalget med mulighed for eventuelle bemærkninger. Herunder håndtering af rygeforbud ved deltagelse i kurser, seminarer o.l.
Senest ultimo februar 2019	Oplæg forelægges de lokale FMU'er til drøftelse og med mulighed for eventuelle bemærkninger, samt drøftelse af eventuelle lokale tiltag i forlængelse af en eventuel vedtagelse af en fælles tværgående rygepolitik, herunder en drøftelse af, hvorvidt arbejdspladsen bør tilbyde hjælp til rygestop.
28. marts 2019	Til fornyet behandling/godkendelse i Hovedudvalget med inddragelse af eventuelle bemærkninger fra FMU'erne.
April - juli 2019	Implementeringsarbejde - effektivering af den fælles tværgående rygepolitik, orientering af medarbejdere, klargøring af skiltning omkring "røgfrit miljø", forberedelse af nedlæggelse af rygeområder etc.
1. august 2019	Den fælles tværgående rygepolitik træder i kraft

## Indstilling

Til drøftelse.

## Beslutning i Hovedudvalget den 12-12-2018

Lone Rasmussen gjorde rede for, at der på medarbejdersiden var mange forskellige holdninger til en tværgående rygepolitik. Medarbejdersiden var derfor ikke nået frem til fælles standpunkt og ønskede i stedet at afgive deres kommentarer i forbindelse med en høring.

Medarbejdersiden havde blandt andet følgende bemærkninger:

- Det bør overvejes, om der er behov for en retningslinje eller en politik.
- Der var ønske om en nærmere definition af arbejdstid, herunder arbejdstid ved deltagelse i flerdages kurser, m.v.

- Der var ønske om, at politikken også forholder sig til samarbejdspartnere – eksempelvis håndværkere, taxachauffører, m.v.
- Der var ønske om en beskrivelse af konsekvenser samt hvordan man vil sikre, at reglerne bliver efterlevet.
- Der var en bekymring om, hvorvidt kolleger vil begynde at anmelde hinanden.
- Det blev også påpeget, at røggener (f.eks. lugt) ikke alene påvirker andre kolleger, men også de borgere og patienter, som man arbejder med.

Ledelsen informerede om, at oplægget til en tværgående rygepolitik beror på et ønske både fra politisk side og fra direktionen. Der er dog ikke lagt op til, at rygepolitikken skal til politisk behandling. Hensigten er, at en tværgående rygepolitik skal formidles videre til Fælles MED-Udvalgene med en opfordring til at drøfte udmøntningen lokalt og imødekomme eventuelle behov for tilbud om rygeafvænnings, m.v. Ledelsen ønskede derfor, at Hovedudvalget bakker op om en fælles anbefaling.

Ledelsessiden gjorde rede for, at det foreliggende oplæg i vid udstrækning afspejler de regler, der allerede i dag er gældende for flertallet af regionens ansatte. Ledelsen anså således ikke oplægget for at være mere restriktivt end den praksis, som allerede er kendt på de somatiske sygehuse samt mange andre offentlige arbejdspladser i kommuner og staten.

Ledelsessiden pointerede endvidere, at rygning udgør den enkeltfaktor, som har den største negative indflydelse på helbredet. Når regionens kerneydelse er sundhed følger der en forpligtelse med til at være rollemodel og sikre røgfrie miljøer på arbejdspladsen både for patienternes / borgernes samt personalets skyld.

Jane Kraglund konkluderede, at oplægget til en fælles tværgående rygepolitik vil blive bearbejdet under hensyntagen til de nævnte kommentarer. Medarbejdersiden vil udpege nogle repræsentanter, som kan deltage i udarbejdelsen af et nyt oplæg, som Hovedudvalget kan behandle på et kommende møde.

## **Bilag**

Region Syddanmarks rygepolitik i forhold til patienter, brugere, pårørende m.v.

Oplæg til fælles tværgående rygepolitik

## **Punkt 8: Retningslinje for bibeskæftigelse og oplysningspligt**

18/43542

### **Sagsfremstilling**

Som udløber af Rigsrevisionens gennemførelse af undersøgelse af lægers bibeskæftigelse på udvalgte sygehuse i Region Syddanmark blev det på møde i Koncernledelsesforum den 8. november 2016 besluttet at sikre, at samtlige medarbejdere er bekendt med, at de, som offentligt ansatte, har ret til at have bibeskæftigelse ved siden af hovedtjenesten samt at eventuel bibeskæftigelse skal være forenelig med hovedbeskæftigelsen.

Beslutningen retter sig både mod de læger, som ikke er omfattet af aftalen om oplysningspligt ved bibeskæftigelse og andre medarbejdergrupper i regionen.

Der er efterfølgende udarbejdet retningslinjer samt procedurer for indberetning og håndtering i øvrigt af visse lægers bibeskæftigelse, idet der gælder særlige regler herom, jf. Aftale om oplysningspligt ved bibeskæftigelse.

Der er endnu ikke vedtaget overordnede retningslinjer for håndteringen af bibeskæftigelse for øvrige ansatte.

#### **Udkast til fælles retningslinje**

På baggrund af drøftelserne i Koncernledelsesforum er der udarbejdet udkast til fælles retningslinje for bibeskæftigelse og oplysningspligt (bilag 1), som retter sig mod alle medarbejdere i regionen, dog med undtagelse af de læger, der er omfattet af Aftale om oplysningspligt ved bibeskæftigelse.

Formålet med retningslinjen er at styrke information og opfølgning i forhold til medarbejderes bibeskæftigelse. Ved udarbejdelsen af udkastet er der hentet inspiration i Sygehus Lillebælts retningslinje for bibeskæftigelse (bilag 2).

Udarbejdelsen af en fælles retningslinje er indledningsvist drøftet i HR-lederforum 30. august 2018 og efterfølgende i koncernledelsesforum den 6. november 2018.

Efter Hovedudvalgets drøftelse foreslås, at retningslinjen sendes ud til FMU'erne med henblik på lokale drøftelser. Herudover vil den fælles retningslinje blive kommunikeret via det fællesregionale intranet. Foreløbig tekst til Intra er vedlagt (bilag 3).

### **Indstilling**

Til orientering og drøftelse.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 12-12-2018**

Lone Rasmussen orienterede om, at Dansk Sygeplejeråd (DSR) har fremsendt en række bemærkninger til udkastet til en retningslinje om bibeskæftigelse og oplysningspligt.

Ledelsen bekræftede, at Koncern HR vil gennemgå de fremsendte bemærkninger. Herefter vil sagen fremlægges for Hovedudvalget igen på et kommende møde i 2019.

## **Bilag**

Bilag: Udkast til retningslinje om bibeskæftigelse og oplysningspligt

Sygehus Lillebælts retningslinje for bibeskæftigelse

Bilag: Kommunikation til medarbejdere - Retningslinje om bibeskæftigelse og oplysningspligt - Kommunikation til medarbejdere.pdf

## **Punkt 9: Orientering om ny vejledning på intranettet om skader ved kørsel**

18/48136

### **Sagsfremstilling**

Koncern HR har udarbejdet en ny vejledning om skader ved kørsel til intranettet. Den nye vejledning skal afløse det nuværende indhold på intranettet.

Formålet med den nye vejledning er at formidle reglerne omkring arbejdsskadedækningen ved kørsel så enkelt som muligt. Vejledningen er derudover udbygget med nye input fra regionens forsikringselskab og den vejledning som fremgår af Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings hjemmeside. (Arbejdsmarkedets Erhvervssikring er lig med den tidligere Arbejdsskadestyrelse).

### **Indstilling**

Til orientering med mulighed for afgivelse af bemærkninger.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 12-12-2018**

Hovedudvalget tog den nye vejledning om skader ved kørsel til efterretning.

### **Bilag**

Ny opdateret vejledning til intranettet

# Punkt 10: Hovedudvalget døgnsseminar 2018 - opsamling

18/34897

## Sagsfremstilling

Under overskriften ”Fremtidens digitale arbejdsplads” satte døgnsseminaret fokus på, hvordan digitaliseringen og den attraktive arbejdsplads kan spille hinanden gode.

### Digitaliseringens paradokser

Som indflyvning præsenterede erhvervsforsker Søren Schultz Hansen en række opmærksomhedspunkter i forhold til den digitale udvikling på vores arbejdspladser. Herunder mødet med generation Z, der som første generation har levet med det moderne internet, mobiltelefon og sociale medier hele livet. Kendetegnende for de digitale indfødte er alternative måder at kommunikere på, en anderledes tilstedeværelse i rum og tid samt nye forventninger til ledelse og karriere. For at illustrere den unge generations digitale liv introducerede han begrebet ”til-tide-værelse”, som betegner tendensen til at være på til tiden i det digitale rum frem for at være til stede i det fysiske rum.

I bredere forstand fremhævede Søren Schultz Hansen digitaliseringens paradokser, som peger på, at det som organisation og virksomhed kan være problematisk at styre målrettet efter faste planer, tilstræbe udviklingen af det bedste produkt eller fordybe sig i specialiseringer. Risikoen herved er, at man mister virkelighedens eksponentielle forandringer, som kræver konstant nytænkning og omstillingsparathed undervejs i processen.

### Digitaliseringens potentialer

Herefter blev Hovedudvalget præsenteret for eksempler på anvendelsen af teknologiske løsninger på regionens arbejdspladser.

Diana Vinther fra OUH fortalte om udviklingen af app'en ”Mit forløb”, hvorigennem gravide kan komme i kontakt med en jordemoder, få adgang til relevant information og tilgå egen elektronisk patientjournal.

Carsten Jensen fra Sygehus Lillebælt fortalte om digital genoptræning, som kan bidrage til at forbedre kvaliteten af patientens behandling samt øge patientens egen involvering i genoptræningen. Gennem anvendelse af digitale løsninger som videoer og online dialog tilbydes patienter / borgere større fleksibilitet i træningsforløbet.

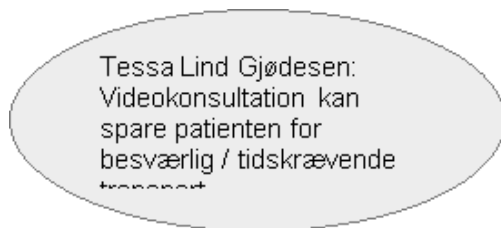
Jakob Mejlholm fra Telepsykiatrisk Center Odense gav sammen med Sandra Poulsen (en studerende fra projektets ungepanel) indblik i, hvordan man via en digital hjemmeside kan nå ud til unge og tilbyde tidlig hjælp, inden problemerne vokser sig for store. På siden ”Mindhelper” kan unge få viden om mental sundhed, råd til at håndtere problemer og information om, hvor de kan få mere hjælp.

May Britt Larsen fra Syddanske Vaskerier præsenterede forskellige teknologiske løsninger til sortering, vask, tørring og pakning af tøj på vaskerierne. Ved hjælp af automatiserede anlæg kan selve vaskeriprocessen effektiviseres og samtidig gøre arbejdet nemmere for medarbejderne.

## Digitaliseringens samspil med mennesker

Seminarets sidste oplægsholder Tessa Lind Gjødesen fra Center for Innovativ Medicinsk Teknologi på OUH stillede skarpt på digitaliseringens vidtfavnende potentialer inden for sundhedsområdet – eksempelvis anvendelsen af kunstig intelligens, robotteknologi, mobil-apps, præcisionsmedicin og udvidet virtuel virkelighed.

Videokonsultation og apps som ”Mit forløb” blev nævnt som eksempler, der kan styrke relationen til patienten, selvom kommunikationen foregår digitalt. Væsentligt er, at patienten og relationen er i centrum. Det kræver også fysiske møder med mellemrum. Anvendelsen af nye digitale løsninger stiller krav om, at både sundhedsmedarbejderen og patienten / borgeren er parate til at indtage nye roller og tilegne sig nye færdigheder.



Med udgangspunkt i ovennævnte oplæg og cases drøftede deltagerne væsentlige pointer samt egne erfaringer og perspektiveringer. Nogle af udsagnene er opsummeret nedenfor.

Hvordan kan digitaliseringen understøtte løsningen af kerneopgaven med patienten i centrum?

- Videokonsultation kan spare patienten for besværlig og tidskrævende transport. Det er væsentligt at tage hensyn til, hvad der fungerer bedst for den enkelte borger / patient.
- Mobil-app'en ”Mit forløb” imødekommer patientens ønske om nemmere adgang til information og hyppigere kontakt til sundhedsvæsenet. Når man kommunikerer via digitale medier (f.eks. chat-funktioner) er det væsentligt at kommunikere tydeligt og skelne imellem akutte og ikke-akutte henvendelser.
- Digital genoptræning gør det muligt for borgeren at træne, når de har tid, følge deres egen udvikling og tage medansvar for egen behandling. Digital behandling kræver ofte, at relationen etableres ved et fysisk møde i starten, før den fortsættes digitalt.
- Ny teknologi indebærer uanede potentialer for bedre behandling og udviklingen af nye hjælpemidler til patienter / borgere. Her gælder det om at tage de nødvendige hensyn, således at den nye teknologi opleves som en understøttende faktor til løsningen af kerneopgaven frem for en forstyrrende faktor.

Hvordan kan digitaliseringen fremme et godt arbejdsmiljø og skabe arbejdsglæde?

- Automatiserede løsninger på vaskerierne gør arbejdet mere skånsomt for personalet. Personalet på de Syddanske Vaskerier er generelt positive overfor indførelsen af ny teknologi, selvom det indebærer en nedgang i antallet af medarbejdere. Det skyldes også, at det har været muligt at udmønte effektiviseringerne ved naturlig afgang.
- Gennem ”Mit forløb” tildeles de gravide mere ansvar, men sundhedspersonalet oplever ikke at det tager noget fra deres kerneopgave. Tværtimod opleves en større arbejdsglæde ved at kunne imødekomme flere af patientens ønsker.

- Indførelsen af nye digitale værktøjer giver sundhedspersonalet muligheden for at imødekomme flere af patienternes / borgernes behov hurtigere. Her advares mod fænomenet ”physician burn out” – dvs. risikoen ved at ”være på” hele tiden og forholde sig til flere digitale processer på samme tid.
- For at skabe et positivt samspil med den nye teknologi, anbefaler Søren Schultz Hansen, at der opstilles tydelige rammer for digital adfærd. Eksempelvis kan der i mødet mellem forskellige generationer være stor forskel på, hvad der opfattes som ”normalt” og ”selvsagt.” Det er derfor væsentligt at kommunikere rammerne for digital adfærd meget tydeligt.

Hvordan kan digitaliseringen bidrage til at fastholde og rekruttere kvalificeret arbejdskraft?

- Det er væsentligt at forstå de digitale indfødtes univers for at kunne tiltrække og fastholde unge medarbejdere på arbejdspladsen. Mødet med generation Z på arbejdspladsen stiller nye krav til både ledere og kolleger.
- Udviklingen, implementeringen og vedligeholdelsen af digitale løsninger stiller krav om en bredere sammensætning i personalegruppen. Der er i stigende grad brug for, at IT-teknikere arbejder side om side med det sundhedsfaglige personale.
- Det er væsentligt løbende at udvikle personalets digitale kompetencer for at sikre tryghed i anvendelsen af nye teknologiske løsninger. Ellers er der risiko for, at der opstår et A-hold og et B-hold.
- Når der skal udvikles og anvendes nye digitale værktøjer, er det væsentligt at finde den rette balance i forhold til andre opgaver. Der skal være fokus på, at medarbejdere har tid til at gå ind i både udviklings-, implementerings- og vedligeholdelsesopgaver.

Et tilbageblik på seminarets oplæg og drøftelser viser, at digitaliseringen er kompleks størrelse, som stiller store krav til fremtidens arbejdsplads. Samtidig indebærer anvendelsen af ny teknologi store muligheder for at styrke udviklingen af en god og attraktiv arbejdsplads.

Program for Hovedudvalgets døgnsseminar 2018 samt oplæg og præsentationer findes på:  
<https://intra.reg.rsyd.dk/organisation/moedefora/hovedudvalget/Sider/default.aspx>

## Indstilling

Til orientering og drøftelse.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 12-12-2018**

Lone Rasmussen spurgte ind til, hvordan Hovedudvalget kan bidrage til at få læringen og inspirationen fra årets døgnsseminar formidlet ud i organisationen?

Jane Kraglund henviste til, at nye perspektiver i forhold til digitalisering hele tiden skal tænkes ind i opgaveløsningen og arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Der blev endvidere henvist til, at materialet fra døgnsminaret kan sendes til Fælles MED-Udvalgene til inspiration.

# **Punkt 11: Hovedudvalgets årshjul 2019**

18/1746

## **Sagsfremstilling**

Vedlagte udkast til årshjul for arbejdet i Region Syddanmarks Hovedudvalg i 2018 forelægges til orientering og drøftelse.

## **Indstilling**

Til orientering og drøftelse.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 12-12-2018**

Hovedudvalget tog årshjulet til efterretning.

Medarbejdersiden henviste til, at der er et ønske om at behandle et oplæg om delestillinger samt en status på FAM. Ledelsessiden bekræftede, at man vil se på, hvornår sagerne kan behandles i Hovedudvalget i det nye år.

## **Bilag**

HU årshjul 2019

## **Punkt 12: Kommunikation fra mødet**

18/1746

### **Sagsfremstilling**

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

### **Beslutning i Hovedudvalget den 12-12-2018**

Hovedudvalget anbefalede at kommunikere om følgende emner:

- Den Syddanske Forbedringsmodel: jf. drøftelserne under punkt 2 opfordrede Hovedudvalget til øget fokus på kommunikation om den Syddanske Forbedringsmodel for i højere grad at synliggøre forbedringsarbejdet for alle medarbejdere ude i organisationen. Denne opfordring formidles videre til de kolleger, som har en hovedrolle i at understøtte arbejdet med den Syddanske Forbedringsmodel.
- Vaskeriudbud: jf. drøftelserne under punkt 3 ønskede Hovedudvalget at kommunikere følgende: Hovedudvalget har stor forståelse for, at beslutningen om - fremover at lade to private vaskerier stå for leveringen af vaskeriudbud til regionens sygehuse – kan skabe stor frustration hos de berørte medarbejdere. Hovedudvalget anerkender dog, at processen er kørt i overensstemmelse den lokale MED-aftale for Region Syddanmark og retningslinjerne for MED-samarbejdet er overholdt. Budskabet formidles videre til Koncern Kommunikation.
- Økonomi- og aktivitetsrapportering: jf. drøftelserne under punkt 4 ønskede Hovedudvalget at kommunikere om, at selvom regionens økonomi overordnet set er i balance og der ikke er udsigt til centrale besparelser, er nogle enheder og lokale afdelinger ramt af besparelser som følge af en stram økonomi. Denne opfordring formidles videre til de kolleger, som kommunikerer om regionens økonomi- og aktivitetsrapporteringer.
- MTU 2018: jf. drøftelserne under punkt 5 ønskede Hovedudvalget at opfordre Fælles MED-Udvalgene til lokalt at italesætte mobning, vold og trusler for at styrke en åben dialog og tillidsbaseret kultur, hvor man som medarbejder føler sig tryk ved at drøfte eventuelle problemer med sin leder, tillidsrepræsentant og/eller arbejdsmiljørepræsentant. TRIO-samarbejdet skal også bidrage til at understøtte dette. Budskabet formidles videre til Fælles MED-Udvalgene.
- Hovedudvalgets døgnseminar: jf. drøftelser under punkt 10 foreslog Hovedudvalget, at materialet fra årets døgnseminar sendes ud til Fælles MED-Udvalgene til inspiration.

## **Punkt 13: Eventuelt**

18/1746

### **Sagsfremstilling**

Punkter til eventuelt.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 12-12-2018**

Formandskabet takkede medlemmerne for et godt og konstruktivt samarbejde i 2018. En særlig tak gik til de medlemmer, som ikke fortsætter i Hovedudvalget i den nye periode 2019 – 2020.