

# REFERAT Hovedudvalget d. 23-10-2018

**Mødedato**           Tirsdag d. 23. oktober 2018 kl. 09:00

**Mødested**           Lokale 605

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

## Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Orientering: EPJ/PAS-udbud.....	6
Indsatsområder på sundhedsområdet i 2019.....	8
Opdatering af Regler for Økonomistyring og Registreringspraksis.....	10
2. økonomi- og aktivitetsrapportering 2018.....	12
Budget 2019.....	14
Opfølgning på lønniveauer pr. februar 2018.....	15
Henvendelse vedrørende ordblindhed.....	16
Evaluering af arbejdsmiljøkonferencen.....	17
Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalget.....	19
Udpegning af repræsentanter og suppleanter til Hovedudvalget.....	21
Kommunikation fra mødet.....	22
Eventuelt.....	23

# Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

18/1746

## Sagsfremstilling

- Nye stillinger og igangværende opslag v/Jane Kraglund
- Opstart af lægeklinik på Sydvestjysk Sygehus v/Per Busk
- Status på arbejdet med de særlige pladser i psykiatrien v/Ole Rytto
- Opfølgning på proces som følge af ændringerne på erhvervsfremmeområdet v/Jørgen Bjelskou
- Status på udbud for linned og beklædning v/Jane Kraglund
- Opfølgning på anvendelse af skema i forbindelse med offererstatning v/Camilla Behrendsen
- Udmeldinger vedrørende regionernes fremtid v/Jane Kraglund

Evt. kommentarer til:

- Referat fra det ordinære møde den 17. august 2018
- Referat fra det ekstraordinære møde den 28. september 2018

## Indstilling

### Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2018

Nye stillinger og igangværende opslag

Jane Kraglund orienterede om, at Christian Sauvr er ansat som ny administrerende sygehusdirektør på Sygehus Lillebælt. Christian Sauvr tiltræder, når Dorthe Crüger stopper med udgangen af oktober.

Stillingen som ny lægelig direktør på Sydvestjysk Sygehus er i opslag. Der er planlagt samtaler i november og forventeligt tiltrædelse til januar 2019.

Opstart af lægeklinik på Sydvestjysk Sygehus

Da der var afbud fra ledelsesrepræsentanterne fra Sydvestjysk Sygehus, tilføjes nedenstående skriftlige orientering til referatet.

- Opstart af lægeklinik på Sydvestjysk Sygehus  
Praksisklinikken åbnede 1. september 2018. Klinikken har på nuværende tidspunkt godt 300 patienter tilknyttet. Der er ansat en specialeansvarlig overlæge og en praksissygeplejerske. Klinikken får sekretærbistand fra FAM.
- Status på kandidatuddannelsen i medicin i Esbjerg  
Der er godkendt en projektorganisering med styregruppe og 7 arbejdsgrupper. Deltagere i grupperne er fra regionens sygehuse, regionshuset, Syddansk Universitet, Esbjerg Kommune og medicinstuderende. Vedr. økonomi til lægeuddannelsen i Esbjerg afventes der svar fra Uddannelses- og Forskningsministeriet for, hvordan uddannelsen indgår i finansloven 2019.  
Der kan optages 30 studerende pr år på kandidatuddannelsen i medicin i Esbjerg. De første kandidatstuderende forventes at starte i Esbjerg i 2022.

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

Ole Rytto informerede om, at der arbejdes med forskellige tiltag for at imødegå de udfordringer, der har præget opstarten af de særlige pladser i psykiatrien i Vejle. Som følge af en række opsigelser er man i gang med en ny rekrutteringsbølge til Vejle. For at opnå et bedre fagligt match planlægger man at ansætte erfarne medarbejdere med kompetencer inden for området i en afgrænset periode, hvor de skal bidrage til at oplære og løfte kompetenceniveauet hos det øvrige personale. Herefter har de mulighed for at vende tilbage til deres tidligere job. Derudover er der iværksat mere supervision og ledelsesopbakning, samt en række sociale tiltag. Der er også ansat en ny funktionsleder. Aktuelt er der behov for at få hjælp fra vikarer og personale fra andre afsnit, men målet er at blive selvkørende. I Esbjerg starter man langsomt op og forsøger at tage ved lære af erfaringerne fra Vejle.

#### Opfølgning på proces som følge af ændringerne på erhvervsfremmeområdet

Jørgen Bjelskou orienterede om, at besparelsesprocessen er gennemført uden direkte afskedigelser på medarbejdersiden. Ledelsen er nu sammen med medarbejderne gået ind i en dialogfase, som har til formål at konkretisere den fremtidige opgaveportefølje og organisering i Regional Udvikling. Selvom regionen har mistet erhvervsfremmeopgaven, skal der løftes en række andre regionale udviklingsopgaver inden for klima, grøn omstilling, uddannelse m.v. Den nye organisering forventes implementeret i december og januar.

Medarbejdersiden roste, at det ved hjælp af det intelligente ansættelsesstop er lykkedes at omplacere flere af de varslede medarbejdere. De øvrige varslede medarbejdere har fundet nyt job eksternt.

#### Status på udbud for linned og beklædning

Jane Kraglund gjorde rede for, at udbuddet af vaskeriydelsen blev annulleret og genudbudt på grund af dårlige erfaringer med fiberindholdet i den tilbudte barrierebeklædning til OP-personalet. Ved tilbudsfristen for genudbuddet den 1. oktober 2018 er der modtaget to tilbud fra kendte aktører. Derudover har Syddanske Vaskerier indgivet en intern referenceberegning, som skal bidrage til at afdække, om det driftsøkonomisk er mest fordelagtigt for regionen at fastholde dele af vaskeriopgaven internt. Styregruppen vil afgive en indstilling til den politiske proces.

May Britt Larsen henviste til, at vaskerimedarbejderne ønsker en hurtig afklaring.

#### Opfølgning på anvendelse af skema i forbindelse med offererstatning

Camilla Behrendsen oplyste, at de aftalte ændringer er indarbejdet i skemaet. Det opdaterede skema kan således anvendes i forbindelse med anmeldelse af arbejdsulykker. Hvad angår reglerne for angivelse af skadevolders navn, afventer man stadig en afklaring i sundhedsministeriet.

#### Udmeldinger vedrørende regionernes fremtid

Medlemmerne drøftede de forskellige udmeldinger, der er givet i medierne og fra politisk side vedrørende sundhedsområdet og regionernes fremtid. Herunder budskaber om det nære sundhedsvæsen, sundhedsklynger, m.v. Der var enighed om, at det er væsentligt løbende at videndele og drøfte eventuelle oplæg, som måtte komme.

Evt. kommentarer til:

- Referat fra det ordinære møde den 17. august 2018

- Referat fra det ekstraordinære møde den 28. september 2018

Lone Rasmussen spurgte ind til, hvornår udvalget kan forvente at behandle et oplæg til en vejledning om delestillinger. Oplægget forventes behandlet på næstkommende møde i Hovedudvalget den 12. december 2018.

#### Supplerende kommentarer

- Lone Rasmussen bemærkede, at MTU 2018 er gennemført med en højere svarprocent end tidligere. Den samlede svarprocent for i år ligger på 84 %. I 2017 var svarprocenten 81 % og i 2016 80 %.
- Jørgen Bjelskou orienterede om, at regionen den 22. oktober har afholdt et vellykket informationsmøde om sundhedsundersøgelsen, som regionen har sat i gang i Grindsted. Undersøgelsen skal afdække, om der er en forøget sygdomsrisiko ved at bo eller have boet i Grindsted som følge af forureningen fra Grindstedværket. Til mødet var der et stort fremmøde af nuværende og tidligere borgere i Grindsted. I undersøgelsen, som gennemføres af Statens Institut for Folkesundhed, vil forskerne se på data over sygdomme som er tilgængelige i de forskellige sundhedsregistre.

## Bilag

Hovedudvalgsmøde 17-08-2018 referat

Hovedudvalgsmøde 28-09-2018 referat.pdf

## **Punkt 2: Orientering: EPJ/PAS-udbud**

17/46003

### **Sagsfremstilling**

Før sommerferien

Projektet har afsluttet første del af afklaringsfasen før sommerferien.

Afklaringsfasen

Anden del af afklaringsfasen pågår i 3. kvartal af 2018. Der afholdes workshops med fit og gap i alle relevante spor. Fit og gap betegner den del af afklaringsfasen som identificerer, hvilke forbedringer, ændringer og eventuelle mangler, der vil være efter ibrugtagelsen af EPJ SYD. Resultatet af denne del af afklaringsfasen er blandt andet, at producere en handlingsplan for eventuelle ændringer i løsningen, som skal være implementeret/udviklet, inden EPJ SYD tages i brug.

Afklaringsfasen vil blive afsluttet med en opdatering af løsningsbeskrivelsen, som skal godkendes af EPJ SYDs styregruppe jf. plan ved udgangen af 3. kvartal 2018.

Road shows

Der har været afholdt en række road shows på de 8 større sygehusmatrikler i august måned. Ved disse road shows har Systematic fremvist deres Columna løsning. Desuden har Systematic og EPJ SYD projektet i fællesskab svaret på spørgsmål fra klinikken. Der har været et samlet fremmøde på tværs af regionen på 450 klinikere, og mere end 5000 har set den optagelse af præsentationen, som blev lavet i forbindelse med generalprøven på OUH i juni måned.

### **Indstilling**

Til orientering.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2018**

Niels Nørgaard Pedersen gjorde rede for, at den igangværende afklaringsfase blandt andet har fokus på harmoniseringen af EPJ / PAS med andre IT-systemer. Det indebærer undersøgelse af snitflader samt identificering af forbedringer, ændringer og eventuelle mangler. I denne proces er man i tæt dialog med Region Midtjylland og Region Nordjylland for at dele viden og erfaringer.

Med henblik på klargøringsfasen og uddannelse af personale planlægger man at minimere traditionel klasserumsundervisning. Erfaringen viser, at medarbejdere ofte er bedre til at bruge nye systemer, når oplæringen foregår direkte på arbejdspladsen. Når uddannelsen er indpasset i afdelingernes daglige drift, reduceres endvidere den tid, hvor medarbejderne trækkes væk fra deres opgaver. Det oprindelige uddannelseskoncept vil derfor blive justeret. Der vil dog stadig være behov for klasserumsundervisning til superbrugere og andre nøglepersoner.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvornår personalet får nærmere information om uddannelsesforløbet. Niels Nørgaard Pedersen forklarede, at man skal i gang med at udpege superbrugere i de enkelte afdelinger og pointerede, at man vil være opmærksom på kommunikationsopgaven i forhold til uddannelsesforløbene.

Medarbejdersiden spurgte endvidere, hvorvidt de Lokale MED-udvalg (LMU) og Fælles MED-udvalg (FMU) skal involveres i risikovurderingen af systemet. Niels Nørgaard Pedersen bekræftede, at der vil være opmærksomhed på

involveringen af LMU, FMU og arbejdsmiljøgrupperne. Både med henblik på risikovurderingen samt generelt for at understøtte implementerings- og forandringsprocesserne bedst muligt.

## **Bilag**

EPJ SYD Orientering Oktober 2018.pptx

## **Punkt 3: Indsatsområder på sundhedsområdet i 2019**

18/1536

### **Sagsfremstilling**

På mødet den 17/08-2018 drøftede Hovedudvalget indsatsområder for Sundhedsområdet i 2019. Der forelægges nu et udkast til indsatsområder for Hovedudvalget forud for den endelige politiske behandling i udvalg og Regionsråd i henholdsvis november og december.

Hovedudvalget gav bemærkninger til indsatsområder på sundhedsområdet for 2019 på udvalgets møde den 17. august 2018. Forud havde der været en politisk proces i regionsråd og udvalg m.v.

Efterfølgende har Regionsrådet indgået budgetforlig for 2019, hvor der ligeledes fremgår en række indsatser, der bør prioriteres i 2019. Det fremgår af oversigten hvilke indsatsområder, der indgår i budgetforliget.

På baggrund heraf er der udarbejdet vedlagte forslag til indsatsområder for 2019. Indsatsområderne vil blive uddybende beskrevet i forbindelse med den videre behandling i udvalg og Regionsråd. Forslaget har ligeledes været forelagt koncernledelsesforum den 9. oktober.

Forslaget skal behandles politisk i udvalgene henover efteråret, hvorefter regionsrådet endeligt skal tiltræde indsatsområderne på december-mødet.

### **Indstilling**

Til drøftelse

### **Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2018**

Jane Kraglund orienterede om, at vedlagte udkast til indsatsområder er blevet opdateret i forlængelse af Hovedudvalgets drøftelse den 17. august. Den opdaterede oversigt indeholder også oplysninger om hvilke indsatsområder, der indgår i budgetforliget.

Det blev bemærket, at indsatsområderne omkring patientinddragelse, fælles beslutningstagen og frivillighedsstrategien ligger fint i tråd med konklusionerne fra sidste års døgnsseminar i Hovedudvalget. Tilsvarende knytter emnet for dette års døgnsseminar an til indsatsområdet omkring digitaliseringsstrategien. Særligt fokus var der på indsatsområderne for pejlemærket ”Region Syddanmark er en god arbejdsplads.” Der blev pointeret, at det er vigtigt at være opmærksom på kompetenceudvikling og arbejdsmiljø for at kunne tiltrække og fastholde medarbejdere. Medarbejdersiden foreslog, at udarbejdelse af en kompetenceudviklingspolitik tilføjes som nøgleord.

Deltagerne drøftede endvidere den Syddanske Forbedringsmodel og dens betydning for den gode arbejdsplads. Der blev blandt andet henvist til, at flere elementer i den Syddanske Forbedringsmodel fokuserer på involvering af medarbejdere i udviklingen af løsninger og hjælper ledelsen med at blive mere tydelige på, hvad kerneopgaven er.

Præsentation fra mødet er vedlagt referatet som bilag.

## **Bilag**

forslag til indsatsområder

Plancher\_indsatsområder sundhedsområdet

# Punkt 4: Opdatering af Regler for Økonomistyring og Registreringspraksis

18/34579

## Sagsfremstilling

Region Syddanmarks Kasse- og Regnskabsregulativ, kaldet Regler for Økonomistyring og Registreringspraksis, fastlægger de overordnede regler og retningslinjer for den løbende økonomiske forvaltning i Region Syddanmark.

Det hidtil gældende regelsæt er grundlæggende ikke ændret siden 2007. Regelsættet er derfor blevet gennemgående rearbejdet og behandles herefter politisk.

Økonomistaben har foretaget en generel opdatering af Regler for Økonomistyring og Registreringspraksis med bilag samt en række specifikke ændringer. Samtidig er der foretaget redaktionelle ændringer i forhold til sprogbrug og layout.

Samlet udgør Regler for Økonomistyring og Registreringspraksis 24 særskilte dokumenter.

Med henblik på at lette gennemgangen af det samlede materiale, er der udarbejdet et sammenfatningsnotat med gennemgang af regelsættet og de tilhørende bilag, hvoraf det fremgår, hvilke materielle ændringer, der er foretaget. Sammenfatningsnotatet er vedlagt som bilag.

De enkelte bilag til regelsættet kan læses via følgende link: <https://intra.reg.rsyd.dk/oekonomi/regnskab/regler-oekonomistyring-registreringspraksis/Sider/default.aspx>

Der er blevet arbejdet med materialet på følgende måde:

- Indholdsmæssig gennemgang hos relevante områdeeksperter samt gennemskrivning.
- Gennemgang og godkendelse i Regnskab & Finans.
- Juridisk gennemgang af 5 bilag: Bilag 7.3.1 Tjenesterejser og befordringsgodtgørelse, Bilag 7.3.2 Gaver og repræsentation og Bilag 1.5.1 Retningslinjer for modtagelse af eksterne tilskud. Bilag 10.5.1 Patientmidler. Bilag 10.5.2 Beboermidler.
- Forelæggelse for revisionen.
- Forlæggelse af 2 bilag for skatteekspert: Bilag 7.3.1 Tjenesterejser og befordringsgodtgørelse og Bilag 7.3.2 Gaver og repræsentation.
- Workshop med sygehusenes økonomiafdelinger omkring 3 bilag: Bilag 1.5.1 Retningslinjer for modtagelse af eksterne tilskud, Bilag 7.4.1 Regler for ledelsestilsyn og Bilag 10.5.1 Administration af patientmidler.
- Godkendelse hos økonomidirektør og koncerndirektion.

Proces efter direktionsbehandling:

- Koncernledelsesforum (11. september).
- Behandling i Forretningsudvalg og Regionsråd (12. og 24. september).
- Hovedudvalget (23. oktober).
- Kommunikation af regelsættet til sygehuse, institutioner, afdelinger m.v.

## **Indstilling**

Til orientering.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2018**

Jane Kraglund gjorde rede for den gennemførte opdatering af dokumenterne, som omfatter regionens regler for økonomistyring og registreringspraksis. Der var ønske om, at væsentlige ændringer kommunikerer ud til de berørte målgrupper. Herunder eksempelvis regler for rejsekort, bonuspoint og håndtering af brugt IT-udstyr.

## **Bilag**

SAMMENFATNING AF MATERIELLE ÆNDRINGER

## Punkt 5: 2. økonomi- og aktivitetsrapportering 2018

18/29061

### Sagsfremstilling

Der er udarbejdet ajourførte forventninger til årsresultat 2018 for Sundhed, Social, Regional Udvikling samt Fælles formål.

Overordnet forventes fortsat budget- og aftaleoverholdelse for alle områder.

#### Sundhed

Der forventes fortsat budget- og aftaleoverholdelse i 2018 overordnet set.

Der er fortsat en betydelig, men i al væsentlighed forudset og dermed også budgetteret vækst i udgifterne på flere områder. Det gælder især udgifterne til særligt dyr medicin, afregning for meraktivitet på sygehusene samt almen praksis som konsekvens af den nye overenskomst for området.

Merudgifterne håndteres inden for eksisterende rammer, da der samtidig konstateres midlertidige råderum vedrørende andre udgifter inden for det samlede sundhedsområde, for eksempel lavere udgifter til medicintilskud end forudsat ved budgetlægningen samt behandling i andre regioner.

Rapporteringen peger ikke på større, negative afvigelser. Samtidig er indarbejdede ”budgetværn” til dækning af uforudset/uforudsigelig udgiftsvækst i et ét-årigt perspektiv frigivet med regionsrådets prioritering af ekstra midler til dels medicoteknisk apparatur, dels påtrængende renoveringer m.v., jf. møderne i juni og august 2018.

#### Social

Der forventes en belægning lidt over det budgetterede måltal. Efter 2. kvartal forventes fortsat et tilfredsstillende resultat; aktuelt således et forventet akkumuleret overskud på 8,7 mio. kr.

#### Regional Udvikling

På baggrund af forbruget i årets første syv måneder forventes fortsat budget- og aftaleoverholdelse i forhold til det ajourførte udgiftsloft for 2018. I den løbende planlægning og økonomiske styring vil der blive taget de nødvendige skridt i den resterende del af året for at sikre dette, for eksempel via tilpasning af aktivitetsniveauet.

#### Fælles formål

Omkostninger vedr. Fælles formål og administration fordeles til og finansieres af de tre hovedområder. Der forventes fortsat balance i forhold til budgettet.

I rapporteringen indgår tillige oversigt over direktionens udgifter, herunder til eksterne leverandører og tværgående initiativer.

## **Indstilling**

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2018**

Med udgangspunkt i 2. økonomi- og aktivitetsrapportering opsummerede Jane Kraglund, at der forventes fortsat budget- og aftaleoverholdelse for alle områder. Konsolideringsbeløbet kan understøtte indkøb af medicin, tjenester og indfrielse af leasinggæld. Medarbejdersiden henviste til, at det ved indkøb af udstyr er væsentligt at være opmærksom på, at udstyret er flytbart og har en lang levetid.

## **Bilag**

- 2. økonomi- og aktivitetsrapportering 2018 - Sundhed.docx
- 2. økonomi- og aktivitetsrapportering 2018 - Social.docx
- 2. økonomi- og aktivitetsrapportering 2018 - Regional Udvikling.doc
- 2. økonomi- og aktivitetsrapportering 2018 - Fælles formål og administration.docx

## **Punkt 6: Budget 2019**

18/41367

### **Sagsfremstilling**

Regionsrådet har den 24. september 2018 vedtaget budget 2019-2022.

Som ændringsforslag til 2. behandlingen forelå aftale om budget 2019, indgået den 17. september 2018, mellem Venstre, Socialdemokratiet, Socialistisk Folkeparti, Dansk Folkeparti, Det Konservative Folkeparti, Det Radikale Venstre og Marianne Mørk Mathiesen.

Til 2. behandlingen var desuden udarbejdet sidepapirer vedr. Sundhed, Social og Specialundervisning, Regional Udvikling samt Fælles formål og administration/Renter, omhandlende bl.a. kort status for budgetforslaget samt forslag til investeringsbudget.

### **Indstilling**

Til orientering og drøftelse.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2018**

Jane Kraglund pointerede, at det er væsentligt at anerkende områdernes arbejde for at levere og opfylde budgettet. Personalet yder en stor indsats. Medarbejdersiden udtrykte tilfredshed med budgettet og roste, at der blandt andet sættes fokus på arbejdsmiljø og god ledelse.

Datoen for regionsrådets drøftelse med Hovedudvalget i forbindelse med budgetseminar i foråret 2019 er den 13. marts. Sæt gerne kryds i kalenderen allerede nu. Det nøjagtige tidspunkt og kalenderinvitation følger senere.

### **Bilag**

Aftale om budget 2019 - 17-09-2018.pdf

B2019 - Sundhed-sidepapir til 2. behandling.doc

B2019 - Social og Specialundervisning-sidepapir til 2 behandling.docx

B2019 - Regional Udvikling-sidepapir til 2 behandling.doc

B2019 - Fælles formål og administration samt Renter-sidepapir til 2 behandling.docx

## **Punkt 7: Opfølgning på lønniveauer pr. februar 2018**

18/28547

### **Sagsfremstilling**

Opfølgning på udviklingen i lønniveauer i Region Syddanmark og øvrige regioner er opdateret med løndata til og med 1. kvartal 2018 (februar måned 2018). Opfølgningen dagsordenssættes halvårligt til HR Lederforum, Direktionen, Koncernledelsesforum, Hovedudvalget samt regionshusets FMU, jf. direktions beslutning på mødet 29. oktober 2014.

Opfølgningen viser, at lønudviklingen for Region Syddanmark – efter at have ligget over gennemsnittet i en periode – nu har stabiliseret sig på et lavere niveau blandt regionerne. Samlet set har Region Syddanmark i perioden 2. kvartal 2012 til og med 1. kvartal 2018 haft en gennemsnitlig lønudvikling på 1,5 %, hvilket er 0,1 procentpoint under gennemsnittet for alle regioner og kun Region Midtjylland ligger under med en lønudvikling på 1,4 % i perioden.

I 1. kvartal 2018 ligger regionshuset med den højeste lønudvikling blandt enhederne og Sygehus Lillebælt ligger med den laveste lønudvikling. Lønstigningen i regionshuset skyldes til dels ændringer i antal ansatte og dels lønstigninger. Områderne med den højeste lønstigning i regionshuset er Regionstandplejen, Socialstaben og Center for Kvalitet.

Når man ser internt i Region Syddanmark, ligger Sygehus Lillebælt fortsat med nogle af de laveste gennemsnitlige lønniveauer blandt en række af faggrupperne. Sydvestjysk Sygehus har haft den højeste gennemsnitlige lønudvikling fra 2. kvartal 2012 til 1. kvartal 2018 på 1,7 %.

### **Indstilling**

Til orientering og evt. drøftelse.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2018**

Medarbejdersiden understregede, at lønniveauet har betydning for tiltrækning af kvalificeret arbejdskraft og påpegede, at det derfor er uhensigtsmæssigt, at lønudviklingen i Region Syddanmark er den næstlaveste i de fem regioner. Medarbejdersiden anbefalede, at det lå i toppen.

Der var ønske om, at tabel 3 i bilaget udbygges med tal fra de andre regioner for at have et bedre sammenligningsgrundlag. Bilaget er blevet opdateret jf. ovenstående og vedlagt referatet.

### **Bilag**

Opfølgning på lønniveauer pr. februar 2018

Opfølgning på lønniveauer pr. februar 2018 - NY

## **Punkt 8: Henvendelse vedrørende ordblindhed**

18/1746

### **Sagsfremstilling**

Fælles MED-Udvalget i Psykiatrien i Region Syddanmark har den 25. september 2018 fremsendt en opfordring til, at Hovedudvalget drøfter emnet ordblindhed. Herunder behovet for at tilbyde ordblinde medarbejdere hjælp til opgaveløsningen samt overvejelser i forhold til udarbejdelse af en politik på området.

Henvendelsen er vedlagt som bilag.

### **Indstilling**

Til drøftelse.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2018**

Jane Kraglund præsenterede henvendelsen fra Fælles MED-Udvalget i Psykiatrien vedrørende hjælp til ordblinde medarbejdere.

Der var en drøftelse af, hvorvidt ordblinde / talblinde medarbejdere oplever problemer på arbejdspladsen. Selvom der givetvis kan opstå udfordringer nogle steder, var der blandt deltagerne ikke kendskab til større problemer. Det blev pointeret, at der er en forventning om, at arbejdspladsen stiller de nødvendige hjælpemidler til rådighed og tilbyder medarbejdere den støtte, som der er brug for. Der henvises endvidere til forskellige eksterne tilbud, herunder statslige puljer, kommunernes tilbud via jobcentre og hjælpemiddelbasen (hmi-basen.dk). Det blev konkluderet, at der ikke er behov for en politik på området, men snarere en øget opmærksomhed. Der var enighed om, at det er væsentligt at kommunikere tydeligt, at ordblinde / talblinde medarbejdere skal tilbydes hjælp på lige fod med andre medarbejdere, der på grund af et handicap eller andre udfordringer har behov for særlig støtte.

Hovedudvalget ønskede at tilkendegive, at der er en forventning om, at ordblinde / talblinde medarbejdere får tilbudt den støtte og de hjælpemidler, der er behov for.

### **Bilag**

Bilag HU 23-10-2018 Henvendelse vedr. ordblindhed

## Punkt 9: Evaluering af arbejdsmiljøkonferencen

17/43958

### Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøkonferencen 2018 blev afholdt 20. september med deltagelse af 800 ledere og medarbejdere. Formålet var at sætte fokus på aktuelle tendenser inden for psykisk arbejdsmiljø samt give mulighed for videndeling og udveksling af erfaringer på tværs af hele organisationen.

Evaluering af konferencen.

Der er sendt evaluering ud til de 800 konferencedeltagere. 476 har svaret, svarende til 60 %. Deltagerne har forholdt sig til forskellige udsagn på en skala fra 1 til 5 - med mulighed for at afgive uddybende kommentarer. Resultaterne ses af tabellen nedenfor.

Udsagn	Samlet Score (1-5)
Arbejdsmiljøkonferencen levede samlet set op til dine forventninger?	4,2
Arbejdsmiljøkonferencen gav ny viden og inspiration til jeres videre indsats med arbejdsmiljøarbejdet?	4,2
Arbejdsmiljøkonferencen gav mulighed for udveksling af erfaringer med andre i organisationen?	4,1
Oplægsholderne var gode til at formidle deres budskaber?	4,2
Rammerne for arbejdsmiljøkonferencen 2016 var gode? (lokaler, faciliteter, forplejning)	4,2

Flere af deltagerne har også afgivet kommentarer til spørgsmålene, hvilket giver planlægningsgruppen gode muligheder for at kvalificere ovenstående tal. Her ses et lille udpluk af kommentarerne:

”Super professionel konference, god logistik og planlægning, god mad og hyggelige rammer”

”Gode oplægsholdere og workshops, det var svært kun at kunne vælge 2”

”Dårlig lyd nogle steder i plenum lokalet”

”Tanken var god med det sidste oplæg, men det føltes tungt og langt!”

”En dejlig dag med masser af fokus på medarbejder- og ledelsessamarbejdet”

”Godt at pauserne også er prioriteret, så man kan nå at erfaringsudveksle med andre omkring arbejdsmiljøarbejdet. Fin måde at afvikle spisning på, så der ikke går unødvendig tid”

”Vi har fået en masse redskaber og nye vinkler på AM-arbejdet, som vi skal se, hvordan vi bedst får prioriteret og afprøvet i hverdagen – man sidder med en følelse af, at man ikke hurtigt nok kan komme hjem og arbejde videre i afdelingen”

”Super godt med eksempler på gode ideer til at fremme bedre arbejdsmiljø fra medarbejder ude på gulvet. Dette er virkelig brugbart”

”Stor ros til Tage Søndergaard Kristensen og Anders Seneca – de var begge forrygende”

”Fantastisk film og god oplevelse af prisoverrækkelsen”

#### Løbende optimering

Der arbejdes løbende på at optimere konceptet for arbejdsmiljøkonferencen og det ønskede udbytte i samarbejde med Hovedudvalget. Evalueringresultaterne og erfaringerne fra konferencen vil endvidere blive brugt i planlægningen af arrangementer af lignende karakter.

Alle oplæg fra dagen samt film om de nominerede til arbejdsmiljøprisen kan ses på det fællesregionale intranet: <https://intra.reg.rsyd.dk/med-arbejdsmiljoe/arbejdsmiljoekonference/Sider/default.aspx>

### **Indstilling**

Til orientering

### **Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2018**

Hovedudvalget roste arbejdsmiljøkonferencen, herunder oplæg og workshops, den professionelle gennemførelse og deltageres helt overvejende positive evaluering. Medarbejdersiden spurgte ind til muligheden for at udvide antallet af deltagere set i lyset af den store interesse for konferencen og en lang venteliste. Der var også forslag om at tilmelding skal være bindende for at sikre, at andre får mulighed for at deltage ved afbud. Ledelsessiden henviste til en række fordele ved at vælge Innovationsfabrikken IBC som konferencested, selvom stedet sætter naturlige begrænsninger for deltagerantallet. Kommentarerne videregives til teamet, som står for arbejdsmiljøkonferencen.

# Punkt 10: Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalget

18/47728

## Sagsfremstilling

### Baggrund

Jf. Lokalaftale om medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø i Region Syddanmark vælges arbejdsmiljørepræsentanter i Hovedudvalget for 2 år ad gangen. Der vælges desuden suppleanter, som indtræder i Hovedudvalget ved de ordinære medlemmers forfald.

Valgperioden for nuværende arbejdsmiljørepræsentanter udløber med udgangen af 2018.

### Valg af arbejdsmiljørepræsentant og suppleanter til Hovedudvalget

Der skal vælges én arbejdsmiljørepræsentant og én suppleant indenfor områderne:

- Psykiatrien
- Somatikken der omfatter Sygehus Lillebælt, Sydvestjysk Sygehus, Sygehus Sønderjylland og Odense Universitets Hospital
- Øvrige områder der omfatter socialområdet, regionshuset, Ambulance Syd, Friklinikken, Medicoteknik og Syddanske Vaskerier
- Selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Region Syddanmark([\[1\]](#)).

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

Forslag til tids- og procesplan for valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter til Fælles MED-udvalget fremgår af bilag.

---

[1] RCT-Jylland Rehabiliteringscenter for Torturofre, Hospice Fyn, Hospice Sydfyn, Hospice Sydvestjylland, Hospice Sønderjylland og Sct. Maria Hospice Center.

## Indstilling

Det indstilles,

- at Hovedudvalget godkender tids- og procesplan for valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter til Hovedudvalget.

## Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2018

Hovedudvalget godkendte tids- og procesplan for valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter.

## **Bilag**

Forslag til tids- og procesplan

# **Punkt 11: Udpegning af repræsentanter og suppleanter til Hovedudvalget**

18/1746

## **Sagsfremstilling**

Jf. Region Syddanmarks lokalaf tale (2015) om medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø skal der udpeges nye repræsentanter og suppleanter til MED-udvalgene hvert andet år.

Den nye periode starter den 1. januar 2019 og løber til den 31. december 2020.

Der er indsamlet oplysninger om fordelingen af regionens ansatte på hovedorganisationsniveau (se bilag). Oplysningerne er videreformidlet til organisationerne i august måned.

Organisationerne er anmodet om senest med udgangen af december 2018 at angive, hvem de udpeger som medarbejderrepræsentanter og suppleanter.

Ledelsessidens repræsentanter og suppleanter udpeges af direktionen.

## **Indstilling**

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2018**

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning. Lone Rasmussen oplyste om, at vedlagte bilag er blevet opdateret, da journalisterne manglede at blive talt med. Der er lavet en lokal aftale om, at journalisterne tælles med under AC. Det opdaterede bilag er vedlagt referatet.

## **Bilag**

Bilag HU 23-10-2018 Data til aflevering vedr. valg - Regionen

Data til aflevering vedr. valg - Regionen ny tilretning oktober 2018.pdf

## **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 23-10-2018**

Hovedudvalget anbefalede at kommunikere om følgende emner:

- Væsentlige punkter vedrørende Regler for Økonomistyring og Regnskabspraksis
- Tilkendegivelse vedrørende hjælp til ordblinde og talblinde medarbejdere
- Høj svarprocent for MTU 2018

## **Punkt 13: Eventuelt**

18/1746

### **Sagsfremstilling**

Punkter til eventuelt.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2018**

Den Syddanske Forbedringsmodel

Medarbejdersiden spurgte ind til en overordnet status for forbedringsarbejdet. Der var ønske om på kommende møder at sætte fokus på flere læringsmomenter og erfaringerne i arbejdet med den Syddanske Forbedringsmodel. Endvidere henviste medarbejdersiden til et eventuelt kommunikationsbehov for at synliggøre forbedringsarbejdet bredt i organisationen samt informere om, hvordan den enkelte medarbejder kan forvente at blive involveret i henholdsvis komme i berøring med forbedringsarbejdet.

Ledelsessiden kommenterede, at forbedringsarbejdet handler om en kulturændring, der skal skærpe organisationens, ledelsens og den enkelte medarbejders fokus på at forbedre arbejdsgange. Selvom ikke alle medarbejdere skal deltage i forbedringsworkshops, er det hensigten at man som medarbejder bliver en del af denne kulturændring og inddrages i at identificere problemer og finde løsninger. Det er en langsigtet proces.

Løsning for håndtering af tillidsrepræsentanters e-mails og dokumenter

Lone Rasmussen spurgte til, hvor langt man er med at finde en løsning for håndtering af tillidsrepræsentanters e-mails og dokumenter. Jane Kraglund informerede om, at der afventes en afklaring fra arbejdsgrupperne og bekræftede, at Hovedudvalget vil blive orienteret, når der er fundet en løsning.