

REFERAT Hovedudvalget d. 17-01-2023

Mødedato Tirsdag d. 17. januar 2023 kl. 12:00

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Ann Fruergaard, Christian Bruselius Kjeldgaard (sekretariat), Jesper Stockmarr (sekretariat), Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø) (Fravær), Niels Kaare Petersen, Torge Surkus, Eva Nielsen, Mette Venø Hastrup (Fravær), Charlotte Rosenkrantz Josefsen, Rikke Kruse, Thue Hvorslev (Fravær), Per Busk, Niels Nørgaard Pedersen, Birgith Flyvbjerg, Mikkel Lyndrup, Shanduru Parameswaran, Sonny Hornhaver (Fravær), Charlotte Kraglund Jacobsen, Lone Rasmussen (næstformand), Betina Iroisch Kristensen, Christian Sauvr, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen (Fravær), Finn Torben Jensen (Fravær), Jane Kraglund (Formand), Bente Olesen, Jørgen Bjelskou, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Kenneth Marten, Lene Borregaard, Lene Møller Andersen (Fravær), Jesper Rønn

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Drøftelse af Hovedudvalgets inddragelse i projekt om god vagtplanlægning.....	5
Drøftelse af temadrøftelsen mellem Regionsrådet og Hovedudvalget.....	7
Drøftelse af Hovedudvalgets døgnseminar 2023.....	9
Drøftelse af opfølgende undersøgelse af workshops om seniorarbejdslivet.....	11
Orientering om afholdelse af seniorworkshops i 2023.....	13
Orientering om FN's verdensmål - klimaindsatsen i Region Syddanmark.....	15
Orientering om regeringsgrundlag.....	17
Orientering om forbrug af interne og eksterne vikarer samt FEA.....	20
Orientering om handlingsplan for reduktion af brug af eksterne vikarer.....	22
Orientering om data på fastholdelse og rekruttering.....	24
Orientering om status på anonymisering af patientjournaler.....	26
Orientering om tiltrædelse til Danske Regioners beslutning om sammen med regionerne at indføre.....	28
Kommunikation fra mødet.....	29
Eventuelt.....	30

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

22/53361

Sagsfremstilling

- Præsentationsrunde og velkommen til nye medlemmer af udvalget
- Orientering om udtalelse fra Folketingets Ombudsmand om fortrolighed i fratrædelsessager
- Eventuelle kommentarer til referatet fra seneste ordinære møde den 7. december 2022

Beslutning i Hovedudvalget den 17-01-2023

Præsentationsrunde og velkomst til nye medlemmer

Jane Kraglund bød de nye udvalgsmedlemmer velkommen. Hovedudvalgets sammensætning indtil udgangen af 2024 udsendes med referatet.

Orientering om udtalelse fra Folketingets Ombudsmand om fortrolighed i fratrædelsessager

Lene Borregaard orienterede om sagen. Regionen Syddanmark er på baggrund af en henvendelse fra Ombudsmanden holdt op med at benytte sig af fortrolighed i fratrædelsesaftaler og tidligere indgåede fortrolighedsklausuler vil ikke blive håndhævet. Koncern HR har ikke kendskab til, at fortrolighedsklausulerne tidligere er blevet håndhævet. Der er kommunikeret om den ændrede praksis på regionens hjemmesiden, og der er sendt et brev til de faglige organisationer.

Medarbejdersiden understregede, at de ikke oplevede, at der var problemer med ytringsfriheden, og at Hovedudvalget tidligere har vedtaget en meget brugbar retningslinje for ytringsfrihed i regionen. Retningslinjen udsendes med referatet.

Orientering om regeringens eftersyn af sundhedsvæsenet

Jane Kraglund fortalte, at Indenrigs- og Sundhedsministeriet har foretaget et eftersyn af sygehusvæsenet, som gør status på udfordringen med ventelister. Sundhedsministeren lægger vægt på, at selvom sygehusene har det samme antal medarbejdere, så er der fortsat et utilstrækkeligt aktivitetsniveau til at afvikle ventelisterne i det fornødne tempo. Jane påpegede i den sammenhæng, at det er en udfordring, man er opmærksom på, men at man også skal huske at sygehusene løser mange opgaver, som ikke direkte kan måles i aktivitetsniveauet. Eftersynet udsendes med referatet.

Orientering om status på Psykiatrien i Svendborg

Medarbejdersiden ønskede at blive orienteret om status på Psykiatrien i Svendborg. Jane Kraglund fortalte, at problemerne i Psykiatrien ikke begrænser sig til situationen i Svendborg. Det anerkender regeringen også, i og med at de afsætter 3 mia. kr. til en ny 10-årig psykiatriplan. Konkrete udfordringer bliver håndteret i Psykiatriens FMU og i LMU'erne.

Bilag

Ombudsmandens udtalelse om fortrolighed i fratrædelsessager

Retningslinje for ytringsfrihed

Hovedudvalgets medlemmer – 2023-2025

Regerings eftersyn af sygehusvæsnset

Fraværende Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Susanne Seehagen, Finn
Torben Jensen, Lene Møller Andersen, Sonny Hornhaver, Mette Venø
Hastrup, Thue Hvorslev

Punkt 2: Drøftelse af Hovedudvalgets inddragelse i projekt om god vagtplanlægning

22/60503

Sagsfremstilling

Med udgangspunkt i pejlemærket ”Vi prioriterer vagtudynding og god vagtplanlægning”, har Regionsrådet afsat 5 mio. kr. til et projekt om god vagtplanlægning.

Projektet har til formål at understøtte innovation og udvikling af vagtplanlægning i Region Syddanmark, med henblik på at styrke rammerne for en god, fleksibel og gennemsigtig vagtplanlægning, med fokus på medarbejderindflydelse i planlægningen af arbejdstiden.

Projektets indhold

Vagtplanlægning forstås i denne sammenhæng bredt som planlægningen af arbejdstid. En god vagtplanlægning sætter en tilsvarende god ramme for løsningen af kerneopgaven i forhold til patienten og borgeren, og opleves samtidig af medarbejderne som fleksibel, gennemsigtig og retfærdig. God vagtplanlægning er dermed også afgørende for et godt arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen i det hele taget.

Projektet forankres i Koncern HR i tæt samarbejde med sygehusene.

Projektet er under opstart, og der er netop ansat en projektleder. Projektet forventes at indeholde følgende elementer:

- Udarbejdelse af en fælles forståelsesramme for ”Hvad er god vagtplanlægning”
- Et fælles vidensgrundlag til kortlægning af fx potentialer, barrierer m.v.(spørgeskemaundersøgelse)
- Indsamling og formidling af eksempler på god vagtplanlægning, herunder kortlægning internt i regionen og indhentelse af ekstern inspiration
- Understøttelse af afdelingerne til den lokale dialog og arbejde med god vagtplanlægning
- En uddannelse for vagtplanlæggere

Hovedudvalgets inddragelse i projektet

Hovedudvalget forventes inddraget løbende i projektet. Hovedudvalget kommer således til at følge projektet, bidrage med input til forskellige dele af projektet og være et vidensdelings- og erfaringsforum.

På den korte bane vil Hovedudvalget blive inddraget i udarbejdelsen af en fælles forståelsesramme for ”god vagtplanlægning” og udformningen af en spørgeramme om vagtplanlægning.

Klimavurdering

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-01-2023

Medarbejdersiden ønsker at spille en rolle i projektet, og at man mener, at Hovedudvalget bør fungere som et forum for vidensdeling og erfaringsudveksling. Lene Borregaard fortalte, at projektlederen starter i februar, og at man er i gang med at udarbejde en mere præcis projektbeskrivelse, som kan bruges til at drøfte, hvordan Hovedudvalget og FMU'erne konkret skal inddrages i projektet.

Lone Rasmussen påpegede, at der i nogle afdelinger er stærke kulturer, som gør det svært at ændre på vagtplanlægningen. Derudover mener medarbejdersiden, at vagtudtynding skal basere sig på en tæt dialog med medarbejderne, og at man skal sikre at medarbejderne oplever, at de har indflydelse på egen vagtplan.

Betina Iroisch Kristensen mente, at der var behov for et vedvarende fokus på vagtplanlægning for at ændre på kulturerne på afdelingerne. Vagtplanlægningen har stor betydning for arbejdsmiljøet og økonomien, og der her er et stort potentiale for at styrke vores arbejdspladser.

Jane Kraglund understregede, at det er et fælles projekt for medarbejdere og ledere, og at det skal bygge på de initiativer og tilgange, som allerede eksisterer på enhederne.

Medarbejdersiden understregede, at projektet ikke måtte munde ud i firkantede rammer for vagtplanlægningen, som ikke tager hensyn til de forskellige livsfaser. Det er også vigtigt, at nuværende medarbejdere ikke presses eller tvinges til at indgå i vagtarbejde, da det kan risikere at lede til opsigelser.

Medarbejdersiden foreslog desuden, at der oprettes et netværk for vagtplanlæggere, hvor de kan udveksle erfaringer og viden om god vagtplanlægning.

Alle sygehusene og Socialområdet arbejder med vagtplanlægning i deres FMU'er, og Hovedudvalget var enige om, at det var vigtigt at man fastholdte muligheden for at tilpasse vagtplanlægningen til lokal organisation, kultur og udfordringer.

Fraværende Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Susanne Seehagen, Finn Torben Jensen, Lene Møller Andersen, Sonny Hornhaver, Mette Venø Hastrup, Thue Hvorslev

Punkt 3: Drøftelse af temadrøftelsen mellem Regionsrådet og Hovedudvalget

22/58879

Sagsfremstilling

Regionsrådet og Hovedudvalget mødes en gang årligt, hvor de drøfter en eller flere aktuelle personalerelaterede tematikker. Drøftelserne er en del af budgetseminaret og er i 2023 planlagt til den 14. marts. Temadrøftelsen afholdes i Regionhuset.

Årets temadrøftelse tager udgangspunkt i to temaer jf. budgetaftalen 2023:

- Vagtplanlægning
- Vagtudtydning på det vagttunge område.

Vagtplanlægning og vagtudydning udgør et af de syv pejlemærker for fastholdelse og rekruttering, som Hovedudvalget formulerede sidste år. Pejlemærkerne sætter en fælles ramme for det videre arbejde med at sikre at Region Syddanmark er en god arbejdsplads, der kan fastholde og rekruttere medarbejdere.

Regionsrådet bakker fuldt ud op om de vedtagne pejlemærker, som udgør fundamentet for den politiske indsats på personaleområdet.

Arbejdet med vagtplanlægning

God vagtplanlægning er et af mange forhold, der skal afhjælpe den personalemæssige udfordring regionen står i. Ambitionen er, at sygehusenes vagtplaner er fleksible, gennemsigtige og retfærdige, og at medarbejderne har indflydelse på egen arbejdstid. Der bliver allerede arbejdet med det flere steder i regionen.

Arbejdet med vagtudydning på det vagttunge område

Fastholdelses- og rekrutteringsudfordringerne er størst på de vagttunge områder. Derfor er det også et pejlemærke for sygehusenes arbejde, at flere medarbejdere tager del i vagtarbejdet. Det er et pejlemærke, at sygehusene stræber efter at alle medarbejdere, som går i vagt, tilbydes stillinger, hvor man ikke går i vagt oftere end hver 3. weekend.

Variation af oplæg og gruppedrøftelser

Det foreslås, at temadrøftelsen afholdes med en variation af oplæg og gruppedrøftelser.

Hovedudvalget bedes på nærværende møde drøfte, hvad der er vigtigst at få talt med politikerne om i forhold til vagtplanlægning og vagtudydning.

Der lægges op til, at Hovedudvalget kommer med konkrete input til temaerne. På baggrund af disse input udarbejdes spørgsmål til gruppedrøftelserne med regionsrådet, og der findes relevante oplægsholdere.

Der bliver udsendt et program ca. en uge inden drøftelsen mellem Regionsrådet og Hovedudvalget.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-01-2023

Medarbejdersiden påpegede vigtigheden af fag-faglighed kontra tværfaglighed, kompetencer og normeringer, når man taler om god vagtplanlægning. Derudover skal god vagtplanlægning opfattes som værende retfærdigt, således at man styrker den sociale kapital.

Det blev tilføjet, at det var vigtigt at fastholde plads til forskellighed, så lederne og vagtplanlæggerne har handlerum.

Hovedudvalget var enige om, at en af hovedbudskaberne til politikkerne var, at der ikke er en one-size-fits-all model for god vagtplanlægning.

Jane Kraglund og Lone Rasmussen opfordrede alle til at prioritere temadrøftelsen. Sekretariatet orienterer udvalget, så snart man kender det præcise tidspunkt den 14. marts for temadrøftelsen.

Fraværende Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Susanne Seehagen, Finn Torben Jensen, Lene Møller Andersen, Sonny Hornhaver, Mette Venø Hastrup, Thue Hvorslev

Punkt 4: Drøftelse af Hovedudvalgets døgnsseminar 2023

22/50142

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets døgnsseminar 2023 afholdes den 12.-13. oktober på Vingsted Hotel & Conferencecenter.

Tema for døgnsseminaret

Formålet med døgnsseminaret er at gå i dybden med relevante emner, udveksle viden og få ny inspiration til løsning af kerneopgaven, styrkelse af arbejdsmiljøet og udviklingen af en attraktiv arbejdsplads.

Hovedudvalget vælger temaet, som skal danne ramme om døgnsseminaret. Det foreslås, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som står for planlægningen af programmet. Arbejdsgruppen består af:

- Formanden for Hovedudvalget
- Næstformanden for Hovedudvalget
- HR-direktøren
- Tre medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget

Koncern HR bistår med sekretariatsbetjening.

Fælles temadrøftelse med FællesMED-udvalgene

Hovedudvalget aftalte den 7. december, at man ville afholde en fælles temadrøftelse med alle regionens FællesMED-udvalg om arbejdet med pejlemærkerne for fastholdelse og rekruttering. Koncern HR foreslår, at den afholdes om formiddagen den 12. oktober og dermed fungerer som indledning til Hovedudvalgets døgnsseminar.

Indstilling

Det indstilles,

- at Hovedudvalget drøfter temaet for Hovedudvalgets døgnsseminar 2023.
- at Hovedudvalget drøfter afholdelsen af en fælles temadrøftelse med regionens FællesMED-udvalg om formiddagen den 12. oktober.
- at medarbejdersiden udpeger tre medlemmer til arbejdsgruppen.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-01-2023

Leder- og medarbejderrepræsentanterne var enige om, at temaet for det kommende døgnsseminar kunne være god vagtplanlægning og vagtudynding. Man aftalte at afholde en fælles temadag med FællesMED-udvalgene den 12. oktober, som optakt til døgnsseminaret.

Medarbejdersiden foreslog, at kontaktudvalget forbereder noget underholdning til om aftenen for at styrke det social element af døgnsminaret. Det bakkede ledersiden op om.

Medarbejdersiden udpegede følgende repræsentanter til arbejdsgruppen, som afholder sit første møde den 15. marts:

- Kenneth Marten
- Betina Iroisch Kristensen
- Shanduru Parameswaran

Fraværende Lene Møller Andersen, Sonny Hornhaver, Mette Venø Hastrup, Thue Hvorslev, Finn Torben Jensen, Susanne Seehagen, Camilla Skytte Behrendsen (arbejds miljø)

Punkt 5: Drøftelse af opfølgende undersøgelse af workshops om seniorarbejdslivet

22/4246

Sagsfremstilling

Der blev i 2022 som prøvehandling afholdt tre workshops for seniorer: ”Seniorarbejdslivet – En ny begyndelse?”

Alle 3 workshops er afholdt af konsulent Poul-Erik Tindbæk fra en3karriere.

Der har været i alt 58 deltagere i aldersgruppen 60-67 år på de tre workshops.

Efter hver enkelt workshop er der lavet en deltager-evaluering. Evalueringerne er samlet i rapporten ”Seniorarbejdslivet - En ny begyndelse - Deltagernes evaluering af workshoppen - September 2022”. Denne blev drøftet på Hovedudvalgets møde den 1. november 2022.

Der er ca. 3 måneder efter den enkelte workshop udsendt et opfølgende survey til deltagerne om:

- deres efterfølgende refleksioner
- de har været i dialog med nærmeste leder
- eventuelle aftaler, som de har indgået med deres leder om deres seniorarbejdsliv

Vedlagt er en rapport med resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter resultaterne fra undersøgelsen.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-01-2023

Hovedudvalget var enige om, at evalueringerne viste, at deltagerne på workshoppen har fået rigtig meget ud af deres deltagelse. Lone Rasmussen fremhævede, at hele 47 procent angiver, at de har ændret deres planer for deres arbejdsliv.

Det blev tilføjet, at det var imponerende, at deltagerne også tre måneder efter workshoppen bruger det, som de lærte på dagen til at planlægge deres seniorarbejdsliv, og at en stor del af deltagerne har taget en dialog med deres nærmeste leder herom.

Medarbejdersiden påpegede, at nogen medarbejdere får afslag på deltagelse fra deres nærmeste leder på grund af deltagergebyret, og fordi de skal trækkes ud af driften. Ledersiden var enige med medarbejderne i, at sådan en dag bør prioriteres af lederne. Jane Kraglund understregede, at konkrete udfordringer bør drøftes lokalt, hvor de opstår.

Medarbejdersiden bad om en oversigt over, hvor mange aktive senioraftaler, der er i regionen, hvor medarbejderen går ned i tid men fastholder pension. Koncern HR har herefter i samarbejde med sygehusene fundet frem til, at regionen har 169 senioraftaler fordelt på sygehusene, socialområdet og Regionshuset inkl. satellitter af den type. Der er mange andre former for seniorordninger, men det er ikke muligt at opgøre.

Bilag

Seniorarbejdslivet - En ny begyndelse - Opfølgende undersøgelse

Fraværende Thue Hvorslev, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Susanne Seehagen, Finn Torben Jensen, Lene Møller Andersen, Sonny Hornhaver, Mette Venø Hastrup

Punkt 6: Orientering om afholdelse af seniorworkshops i 2023

22/51809

Sagsfremstilling

Der afholdes i 2023 seks workshops for seniorer under titlen ”Seniorarbejdslivet – En ny begyndelse?”

De seks workshops afholdes forskellige steder i regionen efter nedenstående plan:

DATO	STED	ADRESSE
Torsdag den 2. marts	Uddannelsescenteret Fredericia	Mosegårdsvej 2, 7000 Fredericia
Onsdag den 26. april	Odin Havnepark	Lumbyvej 17 F, 5000 Odense C
Onsdag den 7. juni	Folkehjem	Haderslevvej 7, 6200 Aabenraa
Torsdag den 31. august	Odin Havnepark	Lumbyvej 17 F, 5000 Odense C
Onsdag den 13. september	Danhostel Esbjerg	G1. Vardevej 80, 6700 Esbjerg
Torsdag den 9. november	Uddannelsescenteret Fredericia	Mosegårdsvej 2, 7000 Fredericia

Regionsrådet finansierer udgifter til konsulent Poul-Erik Tindbæk fra En3Karriere. Herudover er der en pris for deltagelse i workshoppen på 400 kr., som finansierer kursusafholdelse og forplejning.

Der er informeret om workshoppen:

- på det grønne intranet, hvor Koncern Kommunikation har lavet en nyhed med interview af en deltager fra en workshop i 2022 og vedkommendes leder: ”[Er du 60+, så se her](#)”.

- til sygehusenes HR-afdelinger med henblik på den videre formidling på sygehusene.

I bilaget er workshoppen og programmet for dagen beskrevet nærmere. Tilmelding foregår i [Plan2learn](#) (bemærk, at man skal logge på inde på siden, hvis man ikke allerede er logget på).

Der er kun mindre justeringer i workshoppen i forhold til de tre workshops som blev afholdt i 2022 som prøvehandling.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-01-2023

Intet at bemærke.

Bilag

Workshop - Seniorarbejdslivet - En ny begyndelse

Fraværende Camilla Skytte Behrendsen (arbejds miljø), Susanne Seehagen, Finn
Torben Jensen, Lene Møller Andersen, Sonny Hornhaver, Mette Venø
Hastrup, Thue Hvorslev

Punkt 7: Orientering om FN's verdensmål - klimaindsatsen i Region Syddanmark

22/208

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 Sydvestjysk Sygehus præsentere nogle af de aktiviteter, som de har sat i gang inden for klimaområdet.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-01-2023

Per Busk præsenterede arbejdet på Sydvestjysk Sygehus med at sikre den grønne omstilling af sygehusets drift.

Der er generelt set en eksponentiel stigning i interesse for, hvordan et moderne sygehus kan bidrage til klimadagsordenen. Sydvestjysk Sygehus fokuserer på energiforbrug, madspild og transport, men også på bæredygtigt indkøb, hvor man analyserer CO₂-udledningen i forhold til råstofudvinding, produktion, transport, brug og bortskaffelse af produktet.

Der er etableret et nyt udvalg for grøn omstilling på sygehuset, og der er ansat en projektleder, som dedikerer alt sin tid til arbejdet med klimaindsatser og grøn omstilling. Man forventer, at den store indsats fortsætter i de kommende år, og Per påpegede, at de store gevinster ligger i detaljen.

Den regionale styregruppe for grøn omstilling har tildelt såkaldte "Lead-områder" til alle enheder, og på Sydvestjysk Sygehus har man ansvar for kliniske og patientrettede forbrugsvarer samt tekstiler. Man fokuserer særligt på overgange fra engangs- til flergangsbrug, hvor der er gode gevinster at hente.

Jørgen Bjelskou fortalte om Regionsrådets ambitiøse klimamålsætning om at reducere CO₂-udledningen med 35 procent frem imod 2030. Det enkelte sygehus tildeles en del af reduktionsmålet, og der vil løbende blive fulgt op på målopfyldelse.

Pers præsentation sendes ud med referatet.

Bilag

Oplæg - Hovedudvalget Januar 2023. Grøn omstilling på SVS. Per Busk

Fraværende Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Susanne Seehagen, Finn
Torben Jensen, Lene Møller Andersen, Sonny Hornhaver, Mette Venø
Hastrup, Thue Hvorslev

Punkt 8: Orientering om regeringsgrundlag

22/208

Sagsfremstilling

Den nye regering præsenterede i december 2022 sit regeringsgrundlag – ”Ansvar for Danmark”. Formålet med denne orientering er, at fremhæve de dele af regeringsgrundlaget, som kan få betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold i regionen.

Regeringsgrundlaget er vedlagt som bilag.

Løn og arbejdsvilkår

Regeringen vil invitere arbejdsmarkedets parter til trepartsforhandlinger om udmøntning af 1. mia. kr. i 2024 stigende til 3. mia. kroner i 2030 til løn og arbejdsvilkår i den offentlige velfærd. Indsatsen skal finansieres gennem besparelser på udgifter til administration.

Sundhedsområdet

Regeringen vil iværksætte tiltag, der bidrager til at sikre flere medarbejdere, bedre arbejdsmiljø og mere tid til kerneopgaven i sundhedsvæsenet. Det skal blandt ske ved bedre rekruttering, og at flere tager del i vagtarbejde og patientnære opgaver.

Konkret ønsker regeringen at gennemføre en reform af det danske sundhedsvæsen, som følger to spor.

Akutplan skal nedbringe ventelisterne

For det første vil regeringen gennemføre en akutplan, som skal bidrage til at lette presset på sygehusene og nedbringe ventelisterne. Akutplanen forventes at indeholde følgende elementer:

- Midler til merarbejde, løntillæg og midlertidige indsatser på sygehusene
- Høj anvendelse af private sygehuse til ventelisteafvikling
- Styrket uddannelsesplanlægning for specialsygeplejersker
- Styrket fokus på rekruttering af ekstra arbejdskraft til sundhedsvæsenet, som kan aflaste det sundhedsfaglige personale
- Vagtudtynding med fokus på at alle sundhedsmedarbejdere har patientkontakt
- Midlertidig forlængelse af behandlingsretten til 60 dage (udredningsretten fastholdes på 30 dage)
- Modregning i efterløn afskaffes for sundhedsmedarbejdere i 2023 og 2024
- Skabe muligheder for at studerende kan bidrage
- Hurtigere autorisation af udenlandsk arbejdskraft

Regeringen vil prioritere 0,2 mia. kr. i 2022, 0,8 mia. kr. i 2023 og 1 mia. kr. i 2024 til akutplanen.

Strukturkommission skal fremlægge modeller for fremtidens sundhedsvæsen

For det andet vil regeringen nedsætte en strukturkommission af eksperter, som skal udarbejde et beslutningsgrundlag med modeller for den fremtidige organisering af sundhedsvæsenet med fokus på:

- Et sammenhængende sundhedsvæsen
- Samarbejde på tværs af fagligheder og geografi
- Sammenhængende behandling med patienten i centrum
- Nedbringe geografisk og social ulighed i sundhed

Kommissionen skal bl.a. se på geografi, organisering, økonomisk styring, kvalitetsstandarder, patientrettigheder og frit valg.

Strukturkommissionen nedsættes i starten af 2023 og vil aflevere sin beslutningsrapport i foråret 2024.

Ny 10-årig psykiatriplan

Ud over de to reformspor på sundhedsområdet ønsker regeringen også at afsætte yderligere 3 mia. kr. til psykiatrien frem mod 2030. Det endelige udspil forventes præsenteret i starten af 2023, hvorefter Folketingets partier inviteres til forhandling.

Uddannelse

Regeringen ønsker at styrke erhvervsuddannelserne og velfærdsuddannelserne. Aftalen om udflytning af uddannelsespladser videreføres, men uddannelserne til bl.a. sygeplejeske og socialrådgiver friholdes.

Klima

Regeringen vil forsætte Danmarks ambitiøse klimapolitik, og der sættes nye målsætninger frem i mod 2050.

Derudover vil regeringen fokusere på drikkevandsbeskyttelse og forsætte oprensningen af generationsforureninger.

Busdækningen

Regeringen vil nedsætte et ekspertudvalg, der skal komme med anbefalinger til en ny organisering af trafiksselskaber ejet af kommuner og regioner.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-01-2023

Jane Kraglund orienterede kort om regeringsgrundlagets betydning for Regionens ansvarsområder.

Medarbejdersiden spurgte ind til de besparelser i administrationen, som regeringsgrundlaget lægger op til. Jane svarede, at man endnu ikke ved præcis, hvad det indebærer, men at man er fortrøstningsfuld i forhold til regionens evne til at håndtere det på en god måde.

Bilag

regeringsgrundlag-2022 (1)

Fraværende Thue Hvorslev, Susanne Seehagen, Camilla Skytte Behrendsen
(arbejdsmiljø), Finn Torben Jensen, Lene Møller Andersen, Sonny
Hornhaver, Mette Venø Hastrup

Punkt 9: Orientering om forbrug af interne og eksterne vikarer samt FEA

23/63

Sagsfremstilling

Den 1. november 2022 blev Hovedudvalget orienteret om forbruget af eksterne vikarer på sygehusene. Hovedudvalget bad i den sammenhæng om en oversigt over det samlede forbrug af vikarer, herunder også interne vikarer og FEA (Frivilligt Ekstra Arbejde).

I vedlagte bilag ses et overblik over udviklingen fra 2019 til 2022 i forbruget af eksterne vikarer, interne vikarer samt over- og merarbejde og FEA.

Eksterne vikarer

Regionernes forbrug af eksterne vikarer er stigende, og det er også tilfældet i Region Syddanmark.

Danske Regioner er opmærksomme på denne udvikling og har vedtaget en handlingsplan, som skal føre til en halvering af udgifterne til eksterne vikarer på plejeområdet inden 2025. Hovedudvalget drøfter handlingsplanen på nærværende møde under dagsordenspunkt x.

Som det fremgår af bilaget, så er udgifterne til eksterne vikarer steget fra ca. 53 mio. kr. i 2019 til 112 mio. kr. i 2022. Udviklingen på de enkelte enheder fremgår af bilaget.

Interne vikarer

Forbruget af interne vikarer er ligeledes steget de seneste år. I 2019 brugte regionen ca. 68 mio. kroner på interne vikarer. Frem i mod 2022 er udgifterne steget med ca. 8 mio. kroner, sådan at niveauet aktuelt ligger på ca. 76 mio. kroner.

Bilaget viser blandt andet en stor månedlig variation i forbruget af interne vikarer.

Danske Regioner har i forbindelse med vedtagelsen af ovennævnte handleplan for eksterne vikarer, opfordret alle regionerne til at oprette interne vikarbureauer for at sænke udgifterne til vikarer.

Over-, merarbejde og FEA

Udviklingen i FEA kan ikke afgrænses entydigt fra andre typer ekstraarbejde på lægeområdet, og derfor omfatter datamaterialet i bilaget både over-, merarbejde og FEA.

Mens regionen i 2019 brugte omkring 120 mio. kr. på disse former for ekstra arbejde, så er beløbet aktuelt lige i underkanten af 350 mio. kroner.

Denne stigning er koncentreret i 2022, hvor udgifterne steg fra ca. 190 mio. kr. til 340 mio. kr.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-01-2023

Lone Rasmussen gjorde opmærksom på, at man så en tendens, hvor flere ønskede at arbejde som vikar for at øge deres indflydelse på egne arbejdstider. Hun mente, at regionen skal være gode til at italesætte værdien af at indgå i en fastansættelse. Det giver gode arbejdsfællesskaber, sociale relationer, kendskab til patienter og glæden ved at følge resultaterne af ens arbejde.

Lene Borregaard fortalte, at Koncern HR arbejder på at opdele datamaterialet i faggrupper, så det mere præcist afspejler de udfordringer, som de forskellige enheder står over for.

Betina Iroisch Kristensen fortalte, at man på OUH havde gode erfaringer med at bruge et internt vikarbureau. Det blev aftalt, at repræsentanter fra OUH præsenterer arbejdet med at oprette et internt vikarbureau på et kommende møde.

Bilag

v2_Data - vikarer og FEA - 17. januar 2023

Fraværende Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Susanne Seehagen, Finn Torben Jensen, Lene Møller Andersen, Sonny Hornhaver, Mette Venø Hastrup, Thue Hvorslev

Punkt 10: Orientering om handlingsplan for reduktion af brug af eksterne vikarer

22/49013

Sagsfremstilling

Danske Regioner har vedtaget en handlingsplan for reduceret brug af eksterne vikarer med baggrund i, at der er sket en stigning i forbruget de senere år, og de mange udfordringer der er i tilknytning til anvendelsen af eksterne vikarer på arbejdspladserne. De eksterne vikarer får højere lønninger og bidrager i mindre grad til at sikre den gode patientbehandling og udvikling af sundhedsvæsenet. Mange eksterne vikarer kan også påvirke det faste personale i forhold til trivsel og arbejdsmiljø.

Danske Regioner har opgjort at udgifterne til eksterne vikarer udgør 1,1% af lønsummen for regionerne i gennemsnit. For Region Syddanmark ligger andelen på 0,6% i 2021 svarende til et forbrug på 77 mio. kr., men tallet er stigende i 2022.

Danske Regioners handlingsplanen gælder for plejeområdet, men ikke for lægevikarer i første omgang begrundet i en mere kompleks problemstilling. Udgifter vedr. eksterne vikarer er indtil nu bogført på samme konto for alle stillingsgrupper, hvilket betyder, at det ikke er muligt at lave en underopdeling tilbage i tiden. Fra 1. januar 2023 vil forbruget af eksterne vikarer blive opgjort på følgende overordnede stillingsgrupper:

- Jordemødre
- Læger
- SOSU-personale
- Sygeplejersker
- Øvrige

Hovedelementerne i handlingsplanen:

1. Reduktion af eksterne vikarudgifter for plejepersonale m.fl. med 50 % i 2024 i forhold til 2021 (baseline).
2. Alle aftaler om eksterne vikarer sker som hovedregel på baggrund af udbud.
3. Regionerne opfordres til at oprette og bruge interne vikarbureauer.
4. Regionerne opfordres til at overveje alternativer til eksterne vikarer.
5. Regionerne opfordres til at samarbejde om reduktion i forbruger af eksterne vikarer.

Handlingsplanen er vedlagt som bilag.

Alle sygehusene i regionen arbejder aktivt med fastholdelse og rekruttering for at sikre den nødvendige arbejdskraft og kompetencer. OUH har et internt vikarbureau, mens de øvrige sygehuse i stor udstrækning anvender interne vikarer knyttet til de enkelte afdelinger.

Der igangsættes et fælles arbejde med at udarbejde en handlingsplanen, som skal danne baggrund for reduktionen i det eksterne vikarforbrug i Region Syddanmark. Det kan være et øget samarbejde vedr. interne vikarbureauer og øget udbudsdækning i de tilfælde, hvor der fortsat er særlige behov for eksterne vikarer. Flere sygehuse har indgået SKI-aftaler med eksterne vikarbureauer, og erfaringerne med SKI-aftalerne deles på tværs af sygehusene.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-01-2023

Jane Kraglund orienterede om Danske Regioners handlingsplan for reduktion af brug af eksterne vikarer på plejeområdet. Lone Rasmussen gjorde opmærksom på, at man i denne proces bør fokusere på at styrke den gode og attraktive arbejdsplads og motivere flere til at tage faste stillinger.

Der igangsættes et fælles arbejde med en handlingsplan, som skal bidrage til reduktionen af brug af eksterne vikarer på plejeområdet. Hovedudvalget vil have mulighed for drøfte sagen løbende.

Medarbejdersiden er ikke sikker på, at andre end OUH har den størrelse, der skal til for, at det er økonomisk fordelagtigt at oprette et internt vikarbureau.

Bilag

Handlingsplan-for-reduktion-i-anvendelse-af-eksterne-vikarer

Fraværende Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Susanne Seehagen, Finn Torben Jensen, Lene Møller Andersen, Sonny Hornhaver, Mette Venø Hastrup, Thue Hvorslev

Punkt 11: Orientering om data på fastholdelse og rekruttering

22/57836

Sagsfremstilling

Region Syddanmark står, sammen med de øvrige regioner, i en svær personalesituation.

Det er ganske afgørende for sundhedsvæsenet, at sygehusene er gode og attraktive arbejdspladser, hvor medarbejderne har lyst til at blive, og hvor potentielle ansøgere kan se sig selv bidrage til opgaveløsningen fremadrettet.

Hovedudvalget følger personalesituationen tæt, og udvalget forelægges derfor tal og data, som giver et billede af:

1. Rekrutteringssituationen, i form af udviklingen i antallet af stillingsopslag og ansøgere pr. stillingsopslag.
2. Personaleudviklingen, altså bevægelser i medarbejdersammensætningen fordelt på personer og fuldtidsbeskæftigede.
3. Omfanget af vagtarbejde, udtrykt ved en kortlægning af andelen af medarbejdere med weekendvagter i første kvartal af 2022.

Der er tale om kendte data fra rekrutteringssystemet og lønsystemet, som vil blive suppleret med tal om flere emneområder fremadrettet.

Dataene viser i hovedtræk at personalesituationen fortsat er udfordret, men gennemgående har bevægelserne i 2022 været præget af stabilisering.

Rekrutteringssituationen

Antallet af stillingsopslag og antal ansøgere pr. stillingsopslag, har stabiliseret sig i 2022. For sygeplejersker er antallet af ledige stillinger i opslag fortsat ganske højt, ligesom antallet af ansøgere pr. stilling tilsvarende er historisk lavt.

Antallet af ledige stillinger i opslag, som ikke modtager ansøgninger, er stigende og nærmer sig 8% i gennemsnit, primært drevet af udviklingen blandt læger og sygeplejersker.

Personaleudviklingen

Det samlede antal medarbejdere voksede kraftigt fra januar 2021 til september 2021, primært på grund af test- og vaccinationsindsatsen. Siden har udviklingen stabiliseret sig. Antallet af medarbejdere er fra januar 2021 til november 2022 vokset med 68 fuldtidsansatte/251 medarbejdere. Forskellen mellem de to tal viser, at væksten i de seneste måneder primært sker blandt deltidsansatte, hvorunder må regnes en del vaccinatorer.

Antallet af fuldtidsansatte sygeplejersker er faldet med 215 i forhold til januar 2021. Ses bort fra mindre fald i gruppen af læger og lægesekretærer er de øvrige udvalgte faggrupper vokset med 319 fuldtidsansatte.

Vagtarbejde

Region Syddanmarks pejlemærker for fastholdelse og rekruttering har bl.a. fokus på uddynding af vagter og på vagtplanlægning.

Der er udarbejdet en opgørelse over, hvor mange medarbejdere der havde weekendvagter i første kvartal af 2022. Der er variation mellem faggrupperne. Fra ca. 20% for lægesekretærer til op mod 85% blandt SOSU-personalet. Gennemsnittet for alle faggrupperne er lidt over 56%.

Kortlægningen af vagtarbejdsomfanget vil blive fulgt op af yderligere analyser i den kommende tid.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-01-2023

Hovedudvalget besluttede den 13. september 2022 at nedsætte en arbejdsgruppe med repræsentanter fra medarbejdersiden og Koncern HR, som har fået til opgave at drøfte data, der kan understøtte arbejdet med fastholdelse og rekruttering. Lene Borregaard fortalte, at Hovedudvalget vil modtage flere data på kommende møder.

Medarbejdersiden gjorde gældende, at antallet af kompetente ansøgere er væsentligt lavere end det samlede antal ansøgninger pr. stilling, og at tallene derfor ikke er retvisende. Ledersiden svarede, at det er et vilkår, som altid har eksisteret, og at man bruger tallene til at vurdere om antallet af ansøgere pr. stilling stiger eller falder.

Medarbejdersiden bad om at fremtidige data blev opdelt på henholdsvis somatikken og psykiatrien og på administrativt personale og plejepersonale.

Bilag

Datapskke om fastholdelse og rekruttering (HU)

Fraværende Mette Venø Hastrup, Thue Hvorslev, Camilla Skytte Behrendsen
(arbejds miljø), Susanne Seehagen, Finn Torben Jensen, Lene Møller
Andersen, Sonny Hornhaver

Punkt 12: Orientering om status på anonymisering af patientjournaler

22/58516

Sagsfremstilling

Hovedudvalget blev den 1. november orienteret om Danske Regioners beslutning om at udvikle og implementere en IT-løsning i regionernes patientjournalssystemer, der muliggør anonymisering af medarbejdere overfor konkrete patienter, som har udvist truende eller voldelig adfærd.

Formålet med beslutningen, er at truende og voldelige patienter ikke kan få adgang til navne på medarbejdere, der er utrygge. Omvendt lægger Danske Regioner vægt på, at anvendelsen af løsningen ikke skal være for bred, da udgangspunktet fortsat er åbenhed og gennemsigtighed for patienter og borgere.

IT-løsningen forventes færdigudviklet i 2024.

Overordnede linjer for håndtering af anonymisering af patientjournaler

Hovedudvalget aftalte på mødet den 1. november, at man ville drøfte, om der skulle være nogle overordnede linjer for håndtering af anonymisering af patientjournaler.

Der er på tværs af regioner meget stor interesse for den konkrete håndtering af anonymiseringen af patientjournaler. Det forventes, at der snarest igangsættes et fælles arbejde i regi af Danske Regioner omkring håndteringen.

Det anbefales derfor, at Hovedudvalget afventer det tværregionale arbejde omkring håndtering af anonymisering af patientjournaler.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-01-2023

Medarbejdersiden argumenterede for, at Danske Regioners løsning ikke tager højde for medarbejdernes behov for at blive skærmet fra vold og trusler. Lone Rasmussen fortalte, at hun sammen med næstformændene fra de andre regioners øverste MED-udvalg er ved at forberede et brev til Danske Regioner om denne sag.

Jane Kraglund understregede, at man håber på en god løsning, og at Hovedudvalget vil blive orienteret, når der er mere at fortælle om sagen.

Fraværende Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Susanne Seehagen, Finn
Torben Jensen, Lene Møller Andersen, Sonny Hornhaver, Mette Venø
Hastrup, Thue Hvorslev

Punkt 13: Orientering om tiltrædelse til Danske Regioners beslutning om sammen med regionerne at indføre en ret til fuld tid for alle medarbejdere

19/48542

Sagsfremstilling

Siden 2020 har der i Region Syddanmark været ret til ansættelse på fuld tid for alt plejepersonale på de somatiske sygehuse og alle personalegrupper med patientkontakt i psykiatrien. Nu har Danske Regioner besluttet sammen med regionerne at indføre, at retten til ansættelse på fuld tid skal gælde for alle faggrupper på alle områder i regionerne.

Retten til fuld tid vil gælde i forhold til medarbejderens nuværende arbejdsfunktion og på den nuværende arbejdsplads. Det betyder, at en (månedslønnet) medarbejder har ret til at komme på fuldtid (eller gå op i tid), hvis der fremsættes ønske om det.

Retten til fuld tid vil ikke gælde for timelønnede, eller for medarbejdere hvis jobfunktioner naturligt betyder, at der sker ansættelse på deltid (fx studiejobs).

Ret til ansættelse på fuld tid for alle medarbejdere træder i kraft pr. 1. april 2023, og der vil i nærmeste fremtid komme en implementeringsplan. Hovedudvalget vil blive informeret, når den foreligger.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-01-2023

Jane Kraglund fortalte, at man forventer, at retten til fuld tid indføres pr. 1. april 2023.

Kenneth Marten nævnte, at der lægger en kommunikationsopgave i at fortælle ledelserne, hvordan de håndterer økonomien i afdelingen, når en eller flere af deres medarbejdere ønsker at gå på fuld tid. Jane Kraglund var enig heri og påpegede at personaleomsætningens størrelse bør give lederne mulighed for, at tilrette afdelingens samlede lønudgifter over tid.

Lone Rasmussen gjorde gældende, at medarbejdersiden lægger vægt på, at medarbejdere, som ønsker at gå på fuld tid, bør tilbydes hele deres arbejdstid i deres respektive afdeling. Jane Kraglund svarede, at det ville blive tilstræbt på alle afdelinger, men at det ikke kan garanteres at dette ønske altid kan opfyldes.

Fraværende Mette Venø Hastrup, Finn Torben Jensen, Camilla Skytte Behrendsen
(arbejdsmiljø), Susanne Seehagen, Sonny Hornhaver, Thue Hvorslev,
Lene Møller Andersen

Punkt 14: Kommunikation fra mødet

22/53361

Sagsfremstilling

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

Beslutning i Hovedudvalget den 17-01-2023

- Præsentation af nyt Hovedudvalg
- Projekt om god vagtplanlægning
- Ret til fuld tid for alle medarbejdere
- Grøn omstilling på Sydvestjysk Sygehus
- Retningslinjer for ytringsfrihed

Fraværende Sonny Hornhaver, Lene Møller Andersen, Finn Torben Jensen, Susanne Seehagen, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Thue Hvorslev, Mette Venø Hastrup

Punkt 15: Eventuelt

22/53361

Sagsfremstilling

Punkter til eventuelt.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-01-2023

Intet at bemærke.

Fraværende Lene Møller Andersen, Finn Torben Jensen, Sonny Hornhaver, Mette Venø Hastrup, Thue Hvorslev, Susanne Seehagen, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø)