

REFERAT Hovedudvalget d. 04-03-2020

Mødedato Onsdag d. 04. marts 2020 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 7

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

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Opfølgning vedr. nye ferieregler.....	6
Digitale kompetencer (budget 2020).....	9
Vejledning om lyd- og videooptagelser - revideret udkast.....	12
Temadrøftelse: Seniortænketaank.....	13
Sygefraværsindsats på offentlige arbejdspladser.....	15
Procesplan til udmøntning af midler til forebyggelse af vold og trusler om vold.....	17
Ledelsesspørgsmål i forbindelse med MTU 2020.....	19
Status arbejdsmiljøkonferencen 2020.....	21
Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.....	23
Kommunikation fra mødet.....	24
Eventuelt.....	25

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

20/50

Resumé

Sagsfremstilling

- Status på igangværende opslag og ansættelser
- Proces vedr. Akutplan 2020
- Presseomtale vedr. adgang til patientdata
- Projekt ”Bedre mulighed for fuldtid”
- Opfølgning vedr. projekt ”Sikker opbevaring”
- Status på overdragelse af vaskeriopgaven
- Indstilling PUF-underviser
- Evt. kommentarer til referat fra sidste møde 22. januar 2020
<https://intra.reg.rsyd.dk/organisation/moedefora/hovedudvalget/Sider/default.aspx>

Beslutning i Hovedudvalget den 04-03-2020

Corona

Ledelsessiden orienterede om den aktuelle udmelding fra Sundhedsstyrelsen. Sundhedspersonale, der har opholdt sig i et af de fire områder, der har været hårdt ramt af Corona, skal være hjemme i 14 dage efter, de er kommet hjem. Det gælder også det administrative personale på sygehusene. I Region Syddanmark anvendes samme krav på socialområdet, da der her også er svage borgere. Generelt følger regionen de udmeldinger, der kommer fra centralt hold.

Medarbejdersiden spurgte bl.a. ind til, hvordan det håndteres på de afdelinger, der forventes at opleve et stigende antal patienter, som konsekvens af epidemien.

Ledersiden svarede, at beredskabsorganisationer på hvert enkelt sygehus, er i fuld gang med at blive aktiveret. Derudover er der både nationale og regionale task forces, som arbejder med at inddæmme virussen. Supplerende blev det oplyst, at det er lykket at anskaffe ekstra mundbind, som fordeles mellem sygehusene, således at driften kan fortsætte. Ligeledes arbejdes der på at anskaffe håndsprit og engangshandsker.

Status på igangværende opslag

Ledelsessiden orienterede om, at der aktuelt er to direktørstillinger i opslag. En lægefaglig direktør på OUH, hvor der afholdes ansættelsessamtaler i marts og en lægefaglig direktør på SLB, som lige er slået op.

Proces vedr. akutplan 2020

Ledelsessiden orienterede om, at regionsrådet har besluttet, at der skal udarbejdes en ny Akutplan. I akutplanen er der meget koordination til primærsektoren, lægevagten og psykiatrien. Desuden indarbejdes et lille spor omkring hjertepatienter, da der i Region Midtjylland er gode erfaringer hermed. Akutplanen bliver en temadrøftelse på regionsrådsmødet 27. april. Der er planlagt en høringsrunde i uge 38-42. Der er ikke et ordinært hovedudvalgsmødemøde i denne periode. Ledelsen forventer dog, at hovedudvalget kan drøfte et udkast på mødet 10. september. Det foreslås derfor, at formandskab på baggrund af drøftelserne udarbejder et høringssvar.

Medarbejdersiden bakkede op om forslaget.

Presseomtale vedr. adgang til patientdata

Ledelsessiden orienterede om, at sagen startede i 2017, hvor SLB opdager et hul i MUSE-systemet. MUSE er et ældre system, som klinikkerne har brugt til at se ekkokardiografer. Systemet har haft en nødindgang gennem laboratoriesystemet, hvor der ikke har været logning på. Der er logning på nu, men det er ikke muligt at finde ud af, om nogle medarbejdere har anvendt nødindgangen og i hvilket omfang i perioden uden logning. Det har været en lav risikovurdering, da kun ganske få medarbejdere reelt set har haft mulighed og adgang til nødindgangen.

Projekt bedre mulighed for fuldtid

Ledelsessiden orienterede om, at Danske Regioner og forhandlingsfællesskabet har besluttet at gå sammen om indsatsen ”Bedre muligheder for fuldtid”. Indsatsen skal understøtte målet om 1000 flere sygeplejersker på de regionale arbejdspladser. Arbejdet følges af en regional følgegruppe. I Region Syddanmark er det allerede vedtaget, at der arbejdes på fuld tid. Dette monitoreres i øvrigt løbende.

Medarbejdersiden supplerede med, at de anbefaler, at Region Syddanmark fortsætter i eget spor med en decentral tilgang.

Ledelsessiden bemærkede, at indsatsen omkring fuld tid generelt set er en positiv dagsorden.

Opfølgning vedr. projekt sikker opbevaring

Ledelsessiden gjorde indledningsvist opmærksom på, at der siden seneste hovedudvalgsmøde er ændret i den aftalte involveringsproces for projektet om sikker opbevaring, hvorfor de tre udpegede medarbejderrepræsentanter bliver interviewet og dermed ikke skal deltage i en workshop.

Medarbejdersiden håber stadig på en snarlig løsning af problematikken.

Status på overdragelse af vaskeriopgaven

Ledelsessiden oplever, at levering af uniformer mv. forløber bedre efter en lidt længere indkøringsperiode.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at der stadig er udfordringer med leverancer særligt på OUH, men anerkendte at det er blevet bedre. Dog er det vigtig at være opmærksom på arbejdsmiljøet for de medarbejdere, der distribuerer tøj rundt på sygehusene. Medarbejdersiden oplyste desuden, at der var tilfælde af medarbejdere, der får udslæt af uniformerne. Der findes retningslinjer, som skal anvendes i den forbindelse. Desuden opfordres til at den ekstra økonomiske belastning kompenseres på de relevante afdelinger.

Indstilling PUF-underviser

Ledelsessiden oplyste, at der er indstillet en interne PUF-underviser. Dette fordi der ønskes undervisere, der er ansat i Region Syddanmark.

Døgnseminar

Ledelsessiden oplyste, at planlægningsgruppen arbejder videre med fuldtid og opgaveflytning herunder fokus på ledelse i relation til de to temaer.

Evt. kommentarer til referat fra sidste møde

Medarbejdersiden oplyste, at punktet vedr. logning dagsordensættes på næste møde. Desuden oplyste de, at Region Syddanmarks lokalaftale er dagsordensat på næste ROS-møde, da denne principielt skulle revideres med udgangen af 2019. Det indstilles dog at fastholde den nuværende aftale, da der ikke har været udfordringer med den nuværende aftale.

Derudover blev det fra både ledelse- og medarbejderside positivt bemærket, at SHS er indstillet til to arbejdsmiljøpriser. Der var stor ros til den fælles indsats på sygehuset, og at det så hurtigt er vendt fra mindre godt til meget godt.

Punkt 2: Opfølgning vedr. nye ferieregler

17/37637

Sagsfremstilling

Med dette punkt orienteres hovedudvalget om relevante opmærksomhedspunkter i forbindelse med overgangen til nye ferieregler, herunder om den særlige feriegodtgørelse samt om igangsatte drøftelser om ferie på forskud.

Indledende: Nye regler om samtidighedsferie fra 1. september 2020

Fra september 2020 indføres nye ferieregler, baseret på samtidighedsferie, hvor lønmodtagere optjener og afholder ferie over samme periode.

Optjeningen vil ske over 12 måneder (fra 1/9 til 31/8 året efter), mens afholdelse kan ske over 16 måneder (fra 1/9 til 31/12 året efter). Hidtil er ret til ferie optjent i kalenderåret til afholdelse fra 1/5 året efter til 30/4 to år efter optjeningsåret.

Reglerne om samtidighedsferie gælder kun de fem ugers ferie samt den lovbestemte del af den særlige feriegodtgørelse (1%). Den 6. ferieuge og de resterende 0,95% af den særlige feriegodtgørelse er overenskomstbestemt og vil også fremadrettet følge det nuværende optjenings- og afholdelsesmønster.

Særligt vedr. mulighed for afholdelse af ferie på forskud

Som en nødvendig konsekvens af de nye regler om samtidighedsferie indføres en mulighed for at holde ferie på forskud. Afholdelse af ferie på forskud forudsætter en aftale mellem leder og medarbejder. Lederen kan ikke pålægge medarbejderen at holde ferie på forskud, ligesom medarbejderen ikke kan kræve at holde ferie på forskud.

Det fremgår af vejledningen til den nye ferieaftale, at der ikke kan aftales mere ferie på forskud, end der kan optjenes inden for samme ferieår.

Hvis leder og medarbejder aftaler, at medarbejder holder ferie på forskud, udlignes forskudsferien i takt med at ferien optjenes efterfølgende. Hvis medarbejderen fratræder inden udligning er sket, kan der foretages modregning af værdien af den afholdte og ikke udlignede ferie i medarbejderens løn. Det er dog vigtigt at holde sig for øje, at der ikke kan kræves mere tilbagebetalt end hvad der kan modregnes i den ansattes sidste løn og resterende feriebetaling, herunder også 6. ferieuge.

Medarbejdersiden i hovedudvalget har ønsket, at hovedudvalget kan komme med en holdningstilkendegivelse om, at arbejdspladserne i Region Syddanmark giver mulighed for, at medarbejdere i sommerferieperioden kan holde ferie på forskud for at kunne holde sammenhængende 3 ugers ferie i træk. Da de sidste 2,08 feriedage først optjenes i august, vil det være naturligt at aftale en del af sommerferien som forskudsferie.

Til hovedudvalgets orientering har Koncern HR iværksat drøftelser om fælles rammer for at aftale forskudsferie, også med inddragelse af medarbejdersidens bemærkning til forskudsferie i sommerferien. Emnet drøftes i HR-lederforum og skal efterfølgende afstemmes med direktionen.

Koncern HR vil give en status herpå på Hovedudvalgets møde i juni måned.

Særligt vedr. den særlige feriegodtgørelse i overgangsperioden

Den ferie (1.-5. ferieuge) som optjenes i perioden fra 1. september 2019 til 31. august 2020 indefrysnes, og udbetales først, når medarbejderen når folkepensionsalderen eller forlader arbejdsmarkedet.

På samme vis indefrysnes den del af den særlige feriegodtgørelse, der svarer til ferielovens 1% (ferietillægget), og som optjenes i samme periode.

Det betyder, at medarbejderne får udbetalt et forholdsmæssigt mindre beløb i særlig feriegodtgørelse med april lønnen 2020, jf. oversigten nedenfor.

Fra 1. september 2020 optjenes den lovbestemte del af den særlige feriegodtgørelse (1%) efter samtidighedsprincippet. I 2021 vil medarbejderne således få udbetalt særlig feriegodtgørelse svarende til sammenlagt 1,95%+, som før overgangsperioden.

Udbetaling af særlig feriegodtgørelse i overgangsperioden

- 1. januar 2019 – 31. august 2019 (første del af overgangsperioden):
 - På baggrund af lønnen i perioden 1. januar – 31. august 2019 beregnes særlig feriegodtgørelse på 1,95%, som udbetales med april lønnen 2020. (OBS mindre beløb, da optjent over 8 mdr.)
- 1. september 2019 – 31. august 2020 (indefrysingsperioden):
 - 1% af den særlige feriegodtgørelse beregnet for denne periode udbetales ikke, da den indefrysnes.
 - Den særlige feriegodtgørelse ud over 1%.
 - For lønnen i perioden 1. september 2019 – 31. december 2019 beregnes særlig feriegodtgørelse på 0,95%. Udbetales med april lønnen 2020.
 - For lønnen i perioden 1. januar 2020 – 31. august 2020 beregnes særlig feriegodtgørelse på 0,95%. Udbetales med april lønnen 2021.

Særligt vedr. den særlige feriegodtgørelse efter 1. september 2020

Udbetalingen af den særlige feriegodtgørelse vil efter 1. september 2020 blive fordelt på 3 udbetalingstidspunkter, jf. nedenfor.

Udbetaling af lovbestemt ferietillæg 1%:

- Ultimo maj – udbetales på baggrund af løn fra 1. september til 31. maj
- Ultimo august – udbetales på baggrund af løn fra 1. juni til 1. august

Udbetaling af overenskomstbestemt/forhøjet ferietillæg på 0,95%+:

- Ultimo april – udbetales på baggrund af løn i forrige kalenderår

Den særlige feriegodtgørelse vil stadig være sammenlagt 1,95%+ ved overgangen til de nye ferieregler, men den opdeles altså på flere udbetalingstidspunkter.

Kommunikation til medarbejdere

Der vil snarest muligt komme en nyhed på Intra med relevant information om de nye ferieregler, herunder også om indefrysningen af den særlige feriegodtgørelse. Tilsvarende information vil blive sendt ud til alle medarbejdere senest sammen med lønsedlen for marts måned.

Indstilling

Til foreløbig orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-03-2020

Lisa Kirkegaard, HR Jura og Forhansling deltog under punktet og orienterede om opmærksomhedspunkterne i forbindelse med den nye ferielov, hvor der pr. 1 september 2020 indføres samtidighedsferie. Der kommunikeres bl.a. på det regionale intranet (det grønne) samt via et tillæg til lønsedlen. Det blev oplyst, at Danske Regioner har udarbejdet en video samt en ferieplanlægger, som kan findes på det regionale intranet <https://intra.reg.rsyd.dk/nyheder/regionale-nyheder/Sider/Nye-ferieregler-hvad-betyder-det-for-dig.aspx>.

Det er vigtig at være opmærksom på den særlige feriegodtgørelse, som kommer til udbetaling med lønnen for april måned 2020, hvoraf en mindre del af denne indfryses på samme vis som de øvrige indefrosne feriemidler. Som et led i overgangsperioden udbetales de indefrosne midler tidligst 1. oktober 2021, også selvom man går på pension i perioden frem til oktober 2021. Den særlige feriegodtgørelse udbetales fremadrettet tre gange årligt i stedet for en gang om året som nu. Silkeborg Data følger udbetalingstidspunkterne, som fremgår i de nye ferieaftaler.

I forhold til at fastsætte nogle rammer for forskudsferie, oplyste ledelsessiden, at der arbejdes herpå, og at der gives en tilbagemelding snarest muligt.

Medarbejdersiden håber på en positiv holdningstilkendegivelse af, at der kan aftales forskudsferie, så der er mulighed for 3 ugers sammenhængende ferie.

Punkt 3: Digitale kompetencer (budget 2020)

20/3183

Sagsfremstilling

I Regionsrådets budgetforlig for 2020 er der afsat midler til udvikling af digitale kompetencer. Der er afsat 10 mio. kr. årligt til løbende udvikling af medarbejdernes kompetencer. Formålet med indsatsen er at løfte medarbejdernes generelle og basale digitale kompetencer. Herudover er der afsat 10 mio. kr. ekstraordinært som engangsbeløb – disse midler benyttes primært til at kompetenceudvikle ledere i forhold til digitalisering og den digitale transformation.

Den 22. januar 2020 blev der afholdt et møde med repræsentanter for alle sygehusene og deltagelse af Syddansk Sundhedsinnovation, Regional IT og Koncern HR. På baggrund af interviews med ledere fra sygehusene og videndeling med Region Midt og Region Nord havde Koncern HR og Regional IT udarbejdet et oplæg om mulige indsatser på området, som blev drøftet. Mødet resulterede i nedenstående forslag om rammerne for indsatsen og udmøntningen af budgetmidlerne.

Basale digitale kompetencer (alle medarbejdere)

Basiskompetencerne skal primært understøtte den fortsatte praksisnære anvendelse af de digitale værktøjer og sikre, at de grundlæggende digitaliseringskompetencer udbredes i praksis til alle medarbejdere og ikke kun hviler på superbrugere og særligt IT-interesserede.

Det foreslås, at der fokuseres på to overordnede indsatsområder:

Specifikke digitale kompetencer

Kompetenceudvikling i konkrete digitale løsninger. Herunder også kompetenceudvikling i eksisterende løsninger, som ikke er implementeret i bund. Her kan der laves aktiviteter, som supplerer eksisterende basisundervisning (som ikke ligger inden for rammerne af budgetaftalen): f.eks. avanceret brug af systemerne eller ”tips & tricks” og lignende. Nytænkning og udvidelse af superbrugermodellen og opkvalificering af superbrugerne er et vigtigt fokusområde at have med. Superbrugerne har en central rolle i afdelingerne i forhold til medarbejdernes kompetenceudvikling og deres anvendelse af it-systemerne.

Generelle digitale kompetencer med fokus på digital kommunikation

Indsats rettet mod generelle kompetencer med primært fokus på digital kommunikation som videokonsultationer, telemedicin og lignende. Herunder også vurdering af og stillingtagen til ny teknologi og de sikkerhedsmæssige aspekter m.v. Her har Forsknings- og Læringshuset i Sygehus Sønderjylland og Syddansk Sundhedsinnovation konkrete erfaringer, som kan inddrages.

Ledernes digitale kompetencer

En forudsætning for at skabe værdi med digitale forandringsinitiativer er forankring i og medspil fra ledelseslagene. Det kræver, at lederne har en grundlæggende forståelse for den digitale transformation, har værktøjer til at analysere egen organisation og har strategiske handlekompetencer.

Kompetenceløft af ledelsen kan målrettes topledere og mellemledere med fokus på den digitale transformation, digitaliseringens muligheder og udfordringer, balancering af teknologi-, opgave- og menneskeperspektiv, ledelse med data, kompetenceudvikling på tværs af ’digitalt indfødte’ og digitalt tillærte medarbejdere osv.

Der foreslås udviklet to kompetenceudviklingsforløb for regionens ledere:

MasterClass for det strategiske ledelsesniveau

Fokus på teknologiforståelse, forandring, omverdensforståelse, udvikling og ledelse med data, samt grundlæggende viden om den digitale transformation og værktøjer til analyse af og vurdering af egen organisations digitale modenhed.

Kompetenceudviklingsforløb for det operationelle ledelsesniveau

Kendskab til muligheder og udfordringer med digitaliseringen, ledelse af forandringer, teknologi- og omverdensforståelse, ledelse med data, facilitering af tværgående og involverende udviklingsprocesser med patienten i centrum, understøttelse af medarbejdernes innovative kompetencer m.v.

Rammer for brug af midlerne

Midlerne kan bruges til at indkøbe færdige kompetenceudviklingsforløb, ekstern konsulentbistand til udvikling af kompetenceudviklingsforløb, frikøb af ressourcer til intern udvikling eller udførelse af kompetenceudviklingsaktiviteter, samt udgifter forbundet med den praktiske afvikling af aktiviteterne.

Midlerne kan også anvendes til frikøb af ressourcer til koordinering af kompetenceudviklingsaktiviteterne – både sygehusets egne aktiviteter og den fælles indsats.

Midlerne kan ikke anvendes til:

- Afvikling af basiskurser i eksisterende it-løsninger
- Kompetenceudvikling af patienter/borgere i ny teknologi
- Frikøb af medarbejdere og ledere til deltagelse i kompetenceudviklingsaktiviteter

I ”Digitale kompetencer – Notat om rammer og udmøntning” er mulige kompetenceudviklingsaktiviteter og eksempler på lederudviklingsforløb beskrevet nærmere.

Udmøntning af midler

De årlige midler på 10 mio. kr. fordeles efter it-fordelingsnøglen til sygehusene til brug for kompetenceudviklingen af medarbejdere og koordinering af indsatsen.

De ekstraordinære 10 mio. kr. for 2020 bliver anvendt til koordinering, udvikling og gennemførelse af indsatser rettet mod ledere. Der oprettes et forum til at kvalificere indholdet i forløbene og koordinering af den praktiske gennemførelse.

I ”Digitale kompetencer – Notat om rammer og udmøntning” er udmøntningen beskrevet nærmere.

Afrapportering

Sygehusene forventes at rapportere om indsatsen til løft af de digitale kompetencer. Afrapporteringen skal indeholde en beskrivelse af de overordnede aktiviteter og forbruget af midler til disse. Herudover beskrives erfaringer med og resultatet af de overordnede aktiviteter med henblik på vidensdeling med øvrige sygehuse. Afrapporteringen aftales nærmere med Koncern HR, som samler tilbagemeldingerne til en samlet afrapportering i Digitaliseringsudvalget.

Indstilling

Til orientering og bemærkninger.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-03-2020

Ledelsessiden orienterede om, at de løbende midlerne skal bruges til at udvikle medarbejdernes basale digitale kompetencer samt vores digitale måde at møde patienten på. Sygehusene arbejder med digitaliseringsdagsorden på forskelligvis, hvorfor de varige driftsmidler som aftalt i budget 2020 fordels efter driftsnøglen. Engangsmidlerne anvendes til central kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling for lederne er i udgangspunktet frivilligt, men det er en højt prioriteret dagsorden.

Medarbejdersiden roste indsatsen og spurgte, om socialområdet vil sætte lignende initiativer i værk.

Ledelsessiden svarede, at det er en dagsorden, som også optager socialområdet, og de lader sig inspirere af indsatsen for sygehusene, selvom de ikke modtager midler hertil.

Bilag

Digitale kompetencer - Notat om rammer og udmøntning - 20200204

Punkt 4: Vejledning om lyd- og videooptagelser - revideret udkast

18/38658

Sagsfremstilling

På møde den 18. december 2019 drøftede hovedudvalget udkast til en fælles vejledning om billeder, lyd- og videooptagelser af medarbejdere.

Hovedudvalget foreslog, at følgende opmærksomhedspunkter blev indarbejdet i vejledningen:

- Præcisering af rollen som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, der har til opgave at videreformidle eventuelle problemstillinger.
- Præcisering i forhold til behandling i patientens eget hjem (f.eks. hjemmefødsler, hjemmebesøg hos psykiatripatienter m.v.)
- Præcisering om, at man som medarbejder altid skal være forberedt på, at patienter og borgere kan foretage optagelser uden samtykke.
- Tilføjelse vedr. muligheden for at anvende optage-funktioner i app'en "Mit sygehus".

På baggrund af hovedudvalgets drøftelse er der udarbejdet et revideret udkast til retningslinje. Det reviderede udkast er vedlagt som bilag.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-03-2020

Lisa Kirkegaard, HR Jura og Forhandling deltog under punktet og orienterede om, at de tidligere bemærkninger fra hovedudvalget er indarbejdet i vedlagte udkast. Lisa orienterede om, at det ikke er decideret ulovligt at foretage hemmelige lydoptagelser af samtaler, som man selv deltager i, dog under forudsætning af, at man ikke – ved at dele eller offentliggøre samtalen efterfølgende – videregiver følsomme oplysninger om andre personer.

Medarbejdersiden roste udkastet.

Udkast til vejledning blev godkendt og sendes til Fælles MED-udvalgene.

Bilag

Vejledning om lyd- og videooptagelser - revideret udkast

Punkt 5: Temadrøftelse: Seniortænk tank

20/2204

Sagsfremstilling

Seniortænk tanken er nedsat af den tidligere regering og skulle se på, hvordan man kan forøge kvaliteten i seniorarbejdslivet og understøtte en stigning i beskæftigelsen.

Seniortænk tanken har nu udarbejdet en rapport samt anbefalinger (vedhæftet), som er delt op i tre hovedtemaer:

1. Fastholdelse af seniorer, som primært retter sig mod arbejdsmarkedets parter og arbejdspladserne
2. Hurtigt tilbage i job, som retter sig særligt mod jobcentre og a-kasser
3. Tilbagetrækningsvalg, hvor bl.a. pensionsselskaberne har en rolle.

Tænk tanken mener, at en stor og vigtig opgave er at ændre grundantagelsen blandt mange seniorer og i samfundet om, at arbejdslivet automatisk stopper ved folkepensionsalderen.

I Norge og Sverige er man markant bedre til at få seniorer til at blive på arbejdsmarkedet. Tænk tanken har beregnet, at hvis Danmark kunne komme op på det svenske niveau, ville det svare til at øge beskæftigelsen med omkring 50.000 personer.

Seniortænk tanken mener ikke, at der findes én løsning, der passer til alle. Tværtimod er der brug for mange tiltag, der på forskellig vis kan bidrage til at gøre det attraktivt og muligt for seniorer at fortsætte længere på arbejdsmarkedet.

Generelt efterspørger seniorer ifølge tænk tanken:

- Flexibilitet i såvel arbejdstid som arbejdsopgaver
- Seniorers faglighed og værdi anerkendes af ledere og kollegaer
- Kompetenceudvikling på lige fod med øvrige medarbejdere.

Tænk tanken har en case fra Region Hovedstaden, hvor analyser viser, at ledelsesskift og organisationsændringer slår igennem som væsentlige faktorer, der øger risikoen for tidlig tilbagetrækning. Særligt tre andre faktorer har også vist sig at have stor betydning for, at seniorer ønsker at forblive i arbejde. Det drejer sig om, at medarbejdernes opgaver rummer passende – og dermed rigtige - udfordringer, at der er god ledelse og godt kollegaskab, samt at der er mulighed for at trappe ned i arbejdstid.

Seniortænk tanken anbefaler bl.a. arbejdspladser at tænke i nye måder at styrke antallet af seniorer på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen. Dette kunne f.eks. være ved at benytte seniorer til introduktionsforløb af nyansatte og til at styrke det faglige arbejde i arbejdsfællesskabet.

De anbefaler bl.a. også, at ledere skal tale med seniormedarbejderne om, hvad der skal til for at fastholde dem på arbejdspladsen. Der har i regi af hovedudvalget allerede været indledende drøftelser heraf, hvor medarbejdersiden foreslog, at alle medarbejdere skal tilbydes en seniorsamtale inden deres 60. fyldte år.

Region Syddanmarks livsfasepolitik lægger op til, at MED-udvalgene har skærpet opmærksomheden om seniorer, med henblik på at bevare deres ansættelse på arbejdspladsen.

Det anbefales jf. Livsfasepolitikken, at hovedudvalget opfordrer MED-udvalgene til at tænke på nye måder at udvikle og fastholde seniorerne på regionens arbejdspladser.

Koncern HR har sammenlignet tilbagetrækningsalderen med tal fra 2015 og 2020 for følgende faggrupper: sygeplejersker, SOSU-personale, læger og pædagoger. Til orientering er tallene vedlagt som bilag.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-03-2020

Ledelsessiden orienterede om, at den tidligere regering nedsatte en seniortænketaanke. Tænketaanken har udarbejdet anbefalinger med afsæt i:

- Fastholdelse
- Hurtigt tilbage i job
- Tilbagetrækningsvalg

Medarbejdersiden orienterede om, at der på næste ROS-møde bliver drøftet et udkast til en samtaleguide, som evt. kan anvendes til seniorsamtaler. Medarbejdersiden ønsker, at samtaleguiden drøftes på et kommende hovedudvalgsmøde.

Medarbejdersiden bemærkede desuden, at det er vigtigt, at de enkelte arbejdspladser tænker i brede løsninger både ift. seniorer men også i forhold til andre medarbejdergrupper. Medarbejdersiden rettede ligeledes en opmærksomhed mod de seniorer, der står uden for arbejdsmarkedet.

Ledelsessiden støttede op om den brede tilgang og foreslog i forlængelse heraf at få udarbejdet en nærmere undersøgelse af konkrete tiltag, ansættelse mv. omkring seniorer ude på regionens arbejdspladser. Hovedudvalget får dermed flere faktuelle forhold at forholde sig til i de videre drøftelser. Dette var der bred opbakning til.

Bilag

seniortaenketanken_anbefalinger.pdf

Bilag HU 04-03-2020_notat vedr. tilbagetrækningsalder

Punkt 6: Sygefraværsindsats på offentlige arbejdspladser

20/7381

Sagsfremstilling

Offentlige arbejdspladser kan nu få ekstra hjælp til at mindske sygefraværet.

Beskæftigelsesministeriet har på baggrund af regeringsaftalen i 2019 med KL og Danske Regioner iværksat tre initiativer.

1. Et nyt rejsehold, der kommer ud og hjælper offentlige arbejdspladser med at nedbringe sygefravær.
2. En hjemmeside sygefravær.dk med redskaber og en hotline, der kan understøtte arbejdspladsernes arbejde med at nedbringe sygefraværet.
3. To puljer på 50. mio. kr. til offentlige arbejdspladser, der ønsker at arbejde målrettet og systematisk med sygefravær og trivsel. Første pulje er uddelt og anden runde af puljen udmeldes primo 2020.

Initiativerne kan supplere de mange indsatser, der allerede findes i Region Syddanmark.

Rejsehold

Rejseholdet er et gratis tilbud til alle offentlige arbejdspladser, som kan bookes direkte på sygefravær.dk

Hjemmeside med redskaber

Hjemmesiden sygefravær.dk giver desuden alle arbejdspladser redskaber til at nedbringe sygefraværet i en travl hverdag. Der er handlepakker og redskaber, som kan inspirere ledere og medarbejdere til at fokusere på forebyggelse af sygefravær, håndtering af sygefravær og hjælp til at bringe fraværende tilbage til arbejdet. Blandt andet har Beskæftigelsesministeriet valgt at benytte Region Syddanmarks ”Mere MOST – mindre fravær. Inspiration til ledere om sygefravær og trivsel”, som et af redskaberne.

Pulje

Første pulje på 50 mio.kr. til projekter på arbejdspladsen er uddelt. I Region Syddanmark har psykiatrien søgt og modtaget 1,7 mio. kr. til ansættelse af en koordinator og til nedbringelse af sygefraværet og styrkelse af nærværet og trivslen blandt medarbejderne.

Den sidste pulje på 50. mio. kr. uddeles primo 2020 til arbejdspladser, der vil arbejde målrettet og systematisk med nedbringelse af sygefravær og styrkelse af trivslen. For at komme i betragtning skal ansøgeren redegøre for, hvordan de på nuværende tidspunkt og i fremtiden vil arbejde helhedsorienteret med at organisere en forebyggende sygefraværsindsats, og om de har en sygefraværsfunktion til at understøtte arbejdet. Desuden skal de redegøre for, hvordan de arbejder med forebyggelse af sygefraværet, hvordan de aktivt bruger data samt hvordan de håndterer sygemeldinger. Beskæftigelsesministeriets indsatsmodel, er beskrevet på hjemmesiden. Der er ansøgningsfrist 12. marts 2020.

<https://star.dk/media/11086/indsatsmodel-til-nedbringelse-af-sygefravaer.pdf>

Koncern HR har hjulpet med ansøgninger i første runde og kan være behjælpelig med råd og vejledning til evt. kommende ansøgninger.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 04-03-2020

Ledelsessiden orienterede om, at fire sygehuse ansøgte om puljemidler i første ansøgningsrunde, hvoraf Psykiatrien har modtaget midler. Det forventes, at Socialområdet ansøger i næste runde. Generelt set er det vanskeligt at gennemskue de kriterier, der ligger til grund for tildelingen af midler.

Punkt 7: Procesplan til udmøntning af midler til forebyggelse af vold og trusler om vold

19/46321

Sagsfremstilling

Med budgetaftalen 2020 er der bl.a. prioriteret midler til forebyggelse af vold og trusler om vold. Af budgetteksten fremgår følgende:

Region Syddanmark skal fortsat være en god og attraktiv arbejdsplads, hvor det skal være sundt og sikkert at gå på arbejde. Regionen har bl.a. i en årrække haft en ambition om at reducere antallet af arbejdsulykker. Den samlede ulykkesfrekvens har for Region Syddanmark ligget stabilt, hvorimod der er store forskelle på tværs af regionens enheder. Vold og trusler om vold er årsag til flest anmeldelser af arbejdsulykker i regionen. Arbejdspladserne i Region Syddanmark oplever dermed en stigning i vold og trusler om vold fra patienter, borgere og pårørende, hvilket belaster personalets daglige arbejde og arbejdsmiljø.

Derfor afsættes i alt 5,0 mio. kr. over to år til forebyggelse af vold og trusler om vold. Midlerne skal anvendes til lokale initiativer, der skal være med til at forebygge farlig adfærd, fjerne risikofaktorer og understøtte sikre vaner med opmærksomhed på både nye og mere erfarne medarbejdere. Forretningsudvalget følger indsatsen.

Udmøntning af ovenstående midler har været drøftet i hovedudvalget i december 2019. Af referatet fremgår bl.a. følgende:

Der var forslag om at målrette midlerne og udvælge få steder, som vurderes at have et stort behov. Tildelingen af midler bør ske på grundlag af en kort beskrivelse af, hvilke indsatser pengene skal bruges til, samt hvordan gode erfaringer kan bredes ud.

Med baggrund i ovenstående forslås at Fælles MED-udvalgene (Somatik, Psykiatri og Ambulance Syd) udarbejder et kort projektforslag. Projektforslag skal beskrive følgende elementer:

- Baggrund for ansøgningen.
- Hvad går indsatsen ud på?
- Hvordan indsatsen forebygger farlig adfærd, fjerner risikofaktorer og understøtter sikre vaner med opmærksomhed på både nye og mere erfarne medarbejdere?
- Hvornår og hvordan følges op?
- Angivelse af beløb, der søges om.

Hovedudvalget beslutter på baggrund af ansøgningerne, hvilke projekter, der skal tildeles midler.

Midlerne tildeles i udgangspunktet i perioden fra september 2020 til september 2022.

Ved tildeling af midler til projektforslag forpligter de enkelte sygehuse mv. sig til løbende at vidensdele om erfaringerne med indsatsen i følgende fora:

- Eksisterende arbejdsmiljønetværk i regionen
- Hovedudvalgets Arbejdsmiljøkonference 2022 – regionens største fora for videndeling
- Løbende på hovedudvalgsmøder fra 2021-2022

Procesplanen til udmøntning af midler til forebyggelse af vold og trusler om vold fremgår, som følger:

Procesplan

Mødefora	Tidspunkt
Direktion	Januar – godkendelse af procesplan samt indhold til projektforslag
Forretningsudvalget	Februar– anbefaler at regionsrådet godkender procesplan
Regionsrådet	Februar – godkendelse af procesplan
Hovedudvalget	Marts – orientering om procesplan samt indhold til projektforslag
Fælles MED-udvalg	Marts til maj – udarbejdelse og behandling af projektforslag
Hovedudvalget	Juni – projektforslag forelægges med henblik på fordeling af midler
Forretningsudvalget	August – orientering om fordeling af midler

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 04-03-2020

Der var ingen bemærkninger til punktet. Ansøgningsskema mv. sendes til Fælles MED-udvalgene.

Bilag

Ansøgningsskema

Punkt 8: Ledelsesspørgsmål i forbindelse med MTU 2020

19/52178

Sagsfremstilling

Den 22. januar drøftede Hovedudvalget koncernspørgerammen (de spørgsmål, der stilles til alle ansatte) forud for MTU 2020. Koncernspørgerammen måler medarbejdernes trivsel, samt en række af de mest gængse temaer, som man forsknings- og erfaringsmæssigt ved har betydning for alle ansattes trivsel.

Som en del af drøftelsen blev det fremhævet, at spørgsmålene om ”nærmeste leder/ledelse” kan være udfordrende for de berørte ledere. Det blev anerkendt at særligt mellemlederne har en svær position og at det er vigtigt at styrke dette ledelseslag. Samtidigt blev det fremhævet, at det fortsat er vigtigt at have en ”ledelsevaluering” i MTU’en, da ledelse har stor betydning for arbejdsmiljøet og trivslen i afdelingen.

På baggrund af drøftelsen har Hovedudvalget bedt Koncern HR udarbejde forslag til, hvordan spørgsmålene omkring ”nærmeste leder/ledelse” kan håndteres i MTU 2020.

Baggrund for ledelsesspørgsmål i MTU

Fagligt set er der bred enighed om, at ledelse er en af de faktorer, der har størst betydning for arbejdsmiljøet og trivslen blandt medarbejderne. Af samme grund indeholder alle standartmålinger af medarbejdertrivsel (Rambøll, Enalyzer, NFA osv.) også spørgsmål om ”nærmeste leder/ledelse”.

I Region Syddanmark har den årlige MTU ligeledes altid indeholdt spørgsmål om ”nærmeste leder/ledelse”, men spørgsmålene har varieret over tid. Forud for MTU 2018 blev hele Region Syddanmarks koncernspørgerammen gennemgået, og på baggrund af dette arbejde besluttede Hovedudvalget i 2018 at anvende følgende spørgsmål:

1. Jeg har et godt samarbejde med >nærmeste leder/ledelse<
2. >nærmeste leder/ledelse< anerkender mig for et godt stykke arbejde
3. >nærmeste leder/ledelse< sikrer, at jeg har mulighed for at udføre mit job

Efterfølgende har en statistisk analyse vist en stærk positiv sammenhæng mellem ledelse (Nærmeste leder/ledelse) og trivslen blandt medarbejderne i Region Syddanmark. Afdelinger, der scorer højt på ”nærmeste leder/ledelse” trives således bedre end afdelinger, der scorer lavt på ”nærmeste leder/ledelse”. I alt kan de tre spørgsmål forklare 42,9 pct. af den samlede variation.

Ledelsesspørgsmål i MTU 2020

Herunder præsenteres tre konkrete bud på, hvordan spørgsmål om ”nærmeste leder/ledelse” kan håndteres i forbindelse med MTU 2020, samt en kort beskrivelse af de fordele og ulemper, som følger af forslagene.

1. Fasthold den eksisterende spørgeramme og metode

Fordelen ved at fastholde de eksisterende spørgsmål er, at man derved sikrer, at koncernspørgerammen fortsat afdækker de væsentligste faktorer for trivslen på de regionale arbejdspladser. Samtidigt giver det mulighed for at sammenligne resultaterne af MTU 2020 med resultaterne fra tidligere år.

Ulempen ved forslaget er, at det ikke fjerner presset fra de leder, der oplever, at spørgsmålene om ”nærmeste leder/ledelse” kan være udfordrende.

2. Fasthold den eksisterende spørgerammen men undlad at flette navne ind

I dag flettes navnet på ”nærmeste leder/ledelse” ind i selve spørgeskemaet, så det tydeligt fremgår, hvem man som respondent skal forholde sig til. Indfletningen af navnet kan være med til at øge presset på den leder, der skal evalueres i forbindelse med MTU’en. En mulighed er derfor, at fjerne det indflettede navn, og derved reducere presset på den navngivne leder.

Det er dog velkendt, at denne løsning giver anledning til usikkerhed i forbindelse med besvarelsen og det efterfølgende opsamlingsarbejde. Medarbejderne bliver usikre på hvem de skal forholde sig til.

3. Udvikling af nye spørgsmål om ”Nærmeste leder/ledelsen”

Endeligt kan Hovedudvalget vælge, at igangsætte en nytænkning af spørgsmålene om ”nærmeste leder/ledelse”. Dette kan evt. gøres med udgangspunkt i et eller flere af de velafprøvede spørgeskemaer, der findes på markedet (se bilag 1).

Fordelen ved denne løsning er, at der potentielt kan skabes et endnu bedre mål for ”nærmeste leder/ledelse”, som kan afdække flere elementer af ledelseskvalitet end de eksisterende tre spørgsmål. Dette forudsætter dog, at der inddrages flere spørgsmål om ”nærmeste leder/ledelse” i undersøgelsen, hvilket kan øge presset på lederne/mellemliderne. Samtidigt er det praktisk uhensigtsmæssigt at indlede et sådanne udviklingsarbejde på nuværende tidspunkt, idet det vil påvirke den videre gennemførelse af MTU 2020.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 04-03-2020

Medarbejdersiden ønsker i 2020 at fastholde de nuværende ledelsesspørgsmål, hvor navnet på lederen flettes ind. Medarbejdersiden ønskede derudover, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som kan udarbejde et udkast til nye ledelsesspørgsmål til MTU 2022.

Ledelsessiden bakkede op om begge ønsker fra medarbejdersiden. Ledelsessiden gjorde opmærksom på, at nogle mellemledere bliver klemte, når de modtager MTU-lederrapporten. Det er derfor vigtigt, at medarbejderrepræsentanter og medarbejdere støtter op om en konstruktiv dialogproces i forbindelse med opfølgningen på MTU’en.

Medarbejdersiden var enige i, at en konstruktiv dialogproces er et fælles ansvar.

Bilag

Bilag 1 Ledelsesspørgsmål i MTU.docx

Punkt 9: Status arbejdsmiljøkonferencen 2020

19/29914

Sagsfremstilling

Som led i den løbende orientering om Hovedudvalgets arbejdsmiljøkonference 2020 gives hermed en kort orientering omkring program og arbejdsmiljøprisen.

Invitation og program

Invitationen og det overordnede program for dagen kan ses af vedlagt bilag. Programmet skal appellere bredt til både ledere og medarbejdere og tale ind i Hovedudvalgets arbejdsmiljøfokusområder ”udvikling af samarbejde og trivsel” samt ”forebyggelse af vold og trusler”. Hovedoplægsholderne Claus Elmholdt, Malene Friis Andersen samt Morten Münster vil tale om samarbejde og adfærdsdesign ud fra både teori og praksis.

De parallelle workshops har mange forskellige vinkler i forhold til hovedtemaerne og vil indeholde bidrag fra både interne og eksterne oplægsholdere. Eksempelvis vil der være workshops omkring feedback; bæredygtig ledelse; forebyggelse af konflikter; voldsforebyggelse; introduktion af nyansatte; arbejdsfællesskaber; motivation og meget mere.

Det fulde program færdiggøres i løbet af april/maj. Der åbnes op for tilmelding til konferencen i Plan2learn 18. maj 2020. Information vil blive tilgængelig på det fællesregionale intranet: <https://intra.reg.rsyd.dk/med-arbejdsmiljoe/arbejdsmiljoekonference/Sider/default.aspx>.

Der bliver igen i år mulighed for fælles buskørsel – information og tilmelding til buskørsel vil ligeledes være at finde på Plan2learn, når tilmelding til konferencen åbner. Deltagerne opfordres i særlig grad til at benytte busordningen pga. begrænsede parkeringsforhold ved IBC.

Arbejdsmiljøprisen

Region Syddanmarks Hovedudvalg uddeler igen i år regionens arbejdsmiljøpris på konferencen. Afdelinger kan indstille sig selv eller andre til prisen. Det foregår på det fællesregionale intranet gennem ovenstående link.

Vurderingskriterierne for prisen følger fokusområdet ”udvikling af samarbejde og trivsel”. For at komme i betragtning til prisen, skal afdelinger kunne sige ja til nedenstående kriterier:

- Vores indsats har givet konkrete resultater – og har skabt værdi for vores patienter og borgere
- Vi har udviklet vores samarbejde og trivsel
- Vi – ledelsen og medarbejderne – har været fælles om indsatsen

Deadline for indstillingerne til arbejdsmiljøprisen er 5. august 2020, og nominerede til arbejdsmiljøprisen bliver offentliggjort sidst i august. Alle enheder opfordres til at indstille afdelinger til prisen.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-03-2020

Der var ros til programmet og alle glædede sig til dagen.

Bilag

Bilag_Program_Arbejdsmiljøkonference-2020

Bilag_Invitation_Arbejdsmiljøkonference-2020

Punkt 10: Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond

17/32322

Sagsfremstilling

Der skal foretages en ny udpegning af nogle af medlemmerne til bestyrelsen i Region Syddanmarks Feriefond.

Feriefondens sekretariat har bedt de relevante Fælles MED-Udvalg (FMU) om at indsende indstilling til både ordinære bestyrelsesposter og suppleantposter.

Valget er gældende i en 3-årig periode fra 1. maj 2020 til 30. april 2023.

Feriefondens sekretariat har modtaget følgende indstillinger:

	Indstilling
Fælles MED-Udvalg	
Sygehus Lillebælt	Ordinært medlem: Jens Erik Spedsbjerg Suppleant: Luise Hove
Sygehus Sønderjylland	Ordinært medlem: Susanne Seehagen Suppleant: Hanne Jensen
Sydvestjysk Sygehus	Ordinært medlem: Linette Finne Suppleant: Trine Rasmussen
Psykiatrien	Ordinært medlem: Andreas Kerl Suppleant: Winnie Guldborg

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget udpeger de indstillede kandidater til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-03-2020

De indstillede kandidater blev udpeget. Socialområdet indstiller en kandidat om 14 dage.

Det blev besluttet, at formandsskabet godkender den sidste udpegning.

Punkt 11: Kommunikation fra mødet

20/50

Sagsfremstilling

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

Beslutning i Hovedudvalget den 04-03-2020

Der skal kommunikeres om vejledning om lyd- og videooptagelser, ferieregler samt procesplan til udmøntning af midler til forebyggelse af vold og trusler om vold.

Punkt 12: Eventuelt

20/50

Sagsfremstilling

Punkter til eventuelt.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-03-2020

Der var ingen bemærkninger til punktet.