

REFERAT Hovedudvalget d. 26-10-2017

Mødedato Torsdag d. 26. oktober 2017 kl. 09:00

Mødested Afventer

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

Indholdsfortegnelse

Generel information.....	3
Den Syddanske Forbedringsmodel.....	6
EPJ/PAS-udbud.....	7
Status vedr. Steno Diabetes Center Odense.....	8
Sundhedsrådets indsatsområder 2018.....	9
Socialområdets indsatsområder 2018.....	10
Regional Udviklings indsatsområder 2018.....	14
2. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2017.....	15
Budget 2018.....	17
Orientering om reorganisering af Projektorganisationen for Nyt OUH.....	18
Lukket.....	19
Retningslinje om finansiering af efteruddannelse for ansatte i Region Syddanmark.....	20
Pjece om habilitet og modtagelse af gaver og andre fordele.....	21
Forslag om etablering af regional tolkeenhed.....	22
Region Syddanmarks arbejde med tolkeområdet.....	25
Tilbudsplicht om seniorsamtale.....	27
Afrapportering på pejlemærke - den gode og attraktive arbejdsplads.....	28
MTU spørgeramme 2018.....	29
Ligestillingsredegørelse.....	30
Eventuelt.....	31
Kommunikation fra mødet.....	32

Punkt 1: Generel information

Sagsfremstilling

Orienteringspunkter

- Specialiserede socialpsykiatriske pladser
- Plan for etablering af en almenmedicinsk klinik på Sydvestjysk Sygehus
- Ny overenskomst på almenlægeområdet
- Orientering om dispensationer i forhold til femårskravet til ansættelse som overlæge
- Nøgletal for regionens administrative ressourceforbrug
- Opfølgning Whistleblower-ordning
- Kørsel i regionsbiler
- Mødekalender 2018

Opfølgning på referat fra sidste møde 23. august 2017
(Bilag: referat fra mødet den 23. august 2017)

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Specialiserede socialpsykiatriske pladser

Staten har præciseret, at der samlet set skal oprettes 150 specialiserede socialpsykiatriske pladser i hele landet. Anders Meinert Pedersen orienterede kort om processen for de 31 pladser, der skal oprettes i Region Syddanmark. Der er lagt op til at starte med et antal pladser i Vejle fra 1. marts 2018 og efterfølgende etablere flere pladser i Esbjerg. Der er taget initiativ til en tværregional netværksgruppe, som skal sikre harmoniseringen af tilbud og tiltag mellem regionerne.

Plan for etablering af en almenmedicinsk klinik på Sydvestjysk Sygehus

Per Busk orienterede om planerne for etableringen af en almenmedicinsk klinik på Sydvestjysk Sygehus. For at imødegå problemer med lægedækningen i området ønsker man at afprøve en alternativ model, hvor en almen praksis drives i sygehusregi i tæt tilknytning til FAM og lægevagten. PLO støtter initiativet.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvad der er tænkt i forhold til fælles personale og fælles faciliteter? Der skal tages hensyn til, hvor mange ekstra patienter funktionerne på sygehuset kan rumme.

Per Busk bekræftede, at der vil være mulighed for anvendelsen af fælles faciliteter og fælles personale eksempelvis med henblik på modtageskranken, venteværelse, blodprøvetagning, m.v.

Medarbejdersiden henviste til, at modellen understøtter anbefalinger i den nationale lægedækningsrapport, hvilket man bør fremhæve i ansøgningen til Sundheds- og Ældreministeriet.

Ny overenskomst på almenlægeområdet

Jane Kraglund gjorde rede for hovedelementerne i den nye overenskomst for praksisområdet, som træder i kraft pr. 1. januar 2018 og gælder i 3 år. Som noget nyt er der lagt op til at organisere læger i klynger for at styrke samarbejdet på tværs og koordinere kontakten til sygehusene. Nogle funktioner fra sygehusene skal flyttes ud i almen praksis, herunder bestemte behandlingstilbud for blandt andet type 2 diabetes og KOL patienter. Disse processer skal foregå i passende

tempi og tage hensyn til alle involverede parter. Der er også lagt op til at styrke lægedækningen med flere midler. Samlet set ligger overenskomsten fint i tråd med Region Syddanmarks strategier, herunder målet om at skabe et sammenhængende sundhedsvæsen.

Medarbejdersiden spurgte om det også var konsolideringsrammen, der skulle dække de ekstra udgifter, der forventes på baggrund af den nye overenskomst. Dette bekræftede ledelsen.

Orientering om dispensationer i forhold til femårskravet til ansættelse som overlæge

Lene Borregaard informerede om, at der i Region Syddanmark siden starten af 2017 er givet i alt 12 dispensationer i forhold til femårskravet for ansættelse som overlæge. Dispensationsmuligheden ligger hos sygehusdirektionerne.

Medarbejdersiden orienterede om, at sygehusdirektionen på baggrund af 5-års-kravet opfordrer nogle ansøgere til ikke at søge. Det er beklageligt, fordi man derved ikke får et samlet billede af alle kandidater med overlægepotentiale.

Nøgletal for regionens administrative ressourceforbrug

Jane Kraglund orienterede om udviklingen i antallet af årsværk for administrativt ansatte gennem de senere år. Udviklingen i Region Syddanmark viser, at der er sket et fald på 1,7 % i antallet af administrativt ansatte.

Medarbejdersiden bemærkede, at der skal være fokus på, at de ansattes faglige kompetencer kommer i spil. Eksempelvis bør lægers virke ikke begrænses af administrative opgaver. Der er risiko for et dårligt arbejdsmiljø, når man som medarbejder bliver presset til administrative opgaver, hvis ens faglighed ligger et andet sted. Det blev foreslået, at denne problematik kunne tages op på budgetseminaret.

Opfølgning Whistleblower-ordning

Jane Kraglund orienterede om, at Regionsrådet har besluttet at opretholde whistleblower-ordningen på trods af en klar anbefaling fra medarbejdersiden om at afskaffe ordningen. Dog vil dobbeltanonymiteten fremadrettet være ophævet for at give administrator (Deloitte) mulighed for at stille opklarende spørgsmål til afsender.

Kørsel i regionsbiler

Jane Kraglund henviste til, at der løbende indberettes klager om dårlig kørsel i regionens biler. Der er behov for at kommunikere ud, at der er en forventning om, at alle medarbejdere efterlever regionens værdier, når man færdes ude i tjenestemæssige sammenhænge.

Medarbejdersiden pointerede, at man repræsenterer regionen, hvad enten man går rundt med logo på tøj eller kører i en bil med regionens logo på. Selvom de fleste kender deres ansvar og opfører sig professionelt, er det nødvendigt at tage hånd om de problemer, som man har fået kendskab til. Som nudging-redskab blev det foreslået, at bilerne forsynes med en flyer eller et klistermærke. Det vil blive drøftet med Koncern Kommunikation, hvordan kommunikationen vedr. dette punkt kan håndteres.

Mødekalender 2018

Jane Kraglund orienterede kort om, at møderne for Hovedudvalget i 2018 er lagt i kalenderen, inkl. et døgnsseminar i oktober 2018.

Opfølgning på referat fra sidste møde den 23. august 2017

- Der ønskes en status på organiseringen af den nye MED-struktur på Sygehus Sønderjylland på næste møde i december.
- Der arbejdes på spørgsmålene vedr. anvendelse af skema i forbindelse med offererstatning med henblik på at give en orientering herom på næste møde i december.

Notat vedr. ny overenskomst for praksis

230817 Hovedudvalgsmøde referat

Punkt 2: Den Syddanske Forbedringsmodel

16/38376

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har ønsket en regelmæssig orientering og opdatering omkring udrulningen af Den Syddanske Forbedringsmodel ude på sygehusene.

Orienteringen skal så vidt mulig ske ved repræsentanter fra medarbejdergrupperne på sygehusene.

Til hovedudvalgsmødet den 26. oktober 2017 gives en orientering ved Tone Mørch Møller, Afdelingssygeplejerske ved Børne- og Ungeafdelingen, Sydvestjysk Sygehus.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Afdelingssygeplejerske Tone Mørch Møller fra Børne- og Ungeafdelingen på Sydvestjysk Sygehus fortalte om afdelingens erfaringer med forbedringsarbejdet, som satte fokus på modtagelse af patienter. Som konkrete resultater fremhævede hun en række eksempler. Tidligere oplevede patienter / pårørende lang ventetid. Nu bliver patienter modtaget i løbet af ét minut og undgår ventetider, da hele forløbet inkl. dokumentation foregår på samme stue. Hos personalet er antal skridt blevet reduceret fra et gennemsnit på 750 skridt til 88 skridt pr. patient. Problemer med udstyr på stuerne er blevet reduceret fra 25 % til 0 %.

Selvom processen fremviser mange positive resultater, viser erfaringerne også, at det kan være vanskeligt at arbejde med kultur- og adfærdsændringer. Når det er svært, skyldes det, at man påvirker den enkelte medarbejders måder at arbejde på. Derfor gælder det om at sætte patienten først og argumentere med, at forandringsprocesserne kan bidrage til en større patienttilfredshed. Tone Mørch Møller pointerede, at man vil gøre brug af erfaringerne med den første proces til at forbedre både workshops og forløb. I den forbindelse vil man have endnu mere fokus på, at inddrage medarbejderne fra start og skabe muligheder for at få indflydelse på og tage ejerskab i processen.

Punkt 3: EPJ/PAS-udbud

17/113

Sagsfremstilling

Region Syddanmark har modtaget tilbud fra de tre prækvalificerede leverandører.

Tilbudsmodtagelse

Der er modtaget tilbud fra de tre prækvalificerede leverandører d. 2/10-2017. Disse tilbud vurderes nu. På baggrund af disse vurderinger udarbejdes der oplæg, til brug i den kommende forhandlingsfase.

Klinikinvolvering øges

Der har fra begyndelsen været inddraget fem klinikere i udbudsprocessen, denne klinikinvolvering øges i forbindelse med tilbudsmodtagelsen. Der er blevet inddraget 11 yderligere klinikere i såvel tilbudsvurdering som den kommende evaluering af de afleverede tilbud. Desuden vil der i forbindelse med tilbudsevalueringen blive afholdt en tilbuds demonstration af hver af de prækvalificerede leverandørers bud på en EPJ-løsning. Tilbudsdemonstrationen vil inddrage yderligere 25 klinikere. Tilbudsdemonstrationen vil strække sig over 9 dage med 3 dage pr. leverandør. Klinikinvolveringen fortsætter under selve implementeringen, hvor behovet for flere klinikere vil være stigende i forbindelse med afklaringen, klargøringen og særligt under selve implementeringen af EPJ SYD.

Stor opgave for klinikken

Implementeringen af EPJ SYD vil blive opdelt i to faser, implementeringsfase 1 og implementeringsfase 2. I implementeringsfase 1 vil fokus være hurtigst muligt (indenfor to år) at få EPJ SYD udrullet og taget i brug på alle sygehusenheder i Region Syddanmark. I implementeringsfase 2 vil fokus være, at få implementeret i bund, eventuelle efterkonfigurationer i EPJ SYD konfigureres og opsættes, og der vil være fokus på at støtte brugere i anvendelsen af EPJ SYD, så løsningens funktionalitet anvendes på bedste vis.

Det vil være en stor opgave for klinikken at modtage EPJ SYD, da anskaffelsen af et standardsystem kan medføre ændrede kliniske arbejdsgange i Region Syddanmark. Derfor vil en tilpasning af etablerede arbejdsgange i forhold til systemets opbygning være nødvendig. Er der behov for at efterkonfigurere yderligere i standardsystemet, vil dette prioriteres i forbindelse med igangsættelsen af implementeringsfase 2. Den vigtigste prioritering i implementeringsfase 1 vil være udrulningen af systemet. Det kræver en stor grad af inddragelse fra klinikken, både i form af opsætning af løsningen i forbindelse med klargøringsfasen og decideret undervisning i brugen af den nye løsning til hele klinikken. Derfor kræves det, at alle sygehusenheder, afdelingsledelser og klinikere er aktive medspillere i processen. Forudsætningen for den gode implementeringsfase 1 er, at denne bliver prioriteret højt på alle niveauer.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Niels Nørgaard Pedersen orienterede om, at 3 leverandører er blevet prækvalificeret til at afgive foreløbige tilbud, som kan indgå i forhandlingsfasen. Et udbud med forhandling giver Region Syddanmark og leverandørerne mulighed for at præcisere materialet og dermed opnå en bedre kvalitet. Der har igennem hele processen været fokus på inddragelse af klinisk personale som repræsentanter for den målgruppe, der senere skal bruge løsningen. Flere relevante målgrupper vil blive inddraget fremadrettet – navnlig i forbindelse med idrifttagelsesfasen. Der er opmærksomhed på, at især implementeringsfasen vil kræve ekstra ressourcer og derfor skal times fornuftigt i forhold til det nye sygehusbyggeri.

I henhold til den seneste tids presseomtale kommenterede Niels Nørgaard Pedersen, at der er anmodet om aktindsigt i alle dokumenter. Region Syddanmark har opfordret leverandørerne til at vise materialerne frem så åbent som muligt, men nogle af leverandørerne har valgt at strege en del i deres materialer ad hensyn til forretningshemmeligheder.

Medarbejdersiden opfordrede til, at klinikere og andet personale som inddrages i udbuds- og/eller implementeringsfasen skal frikøbes for at sikre, at de kan afsætte tilstrækkelig tid til arbejdet med EPJ/PAS.

Bilag

EPJ SYD slides.pptx

Punkt 4: Status vedr. Steno Diabetes Center Odense

17/32465

Sagsfremstilling

Aftalen om Steno Diabetes Center Odense (SDCO) er blevet vedtaget og godkendt i såvel Regionsrådet som Novo Nordisk Fondens bestyrelse. Herefter er arbejdet med at forberede opstart af organisation og visse aktiviteter gået i gang.

Hovedudvalget blev på sit møde den 23. august 2017 orienteret om arbejdet med etablering af drejebogen for Steno Diabetes Center Odense, herunder den politiske proces. På mødet blev det besluttet, at Hovedudvalget skal gives status på arbejdet til de kommende møder.

Regionsrådet og Novo Nordisk Fondens bestyrelse har henholdsvis den 28. august 2017 og 5. september 2017 godkendt drejebogen og de juridiske aftalepapirer. Aftalerne blev underskrevet ved en fejring den 29. september 2017 på OUH.

Bestyrelsen er endvidere udpeget af de relevante organisationer, og der afholdes det første bestyrelsesmøde den 26. oktober 2017.

Den 6. september 2017 afholdt den afgående styregruppe sit første møde, hvor processen for planlægningsarbejdet i efteråret blev behandlet initialt – herunder opslag af centerdirektør og forskningsleder. Centerdirektørstillingen blev slået op umiddelbart efter og ansøgningsfristen udløb den 2. oktober 2017.

Kernen af sekretariatet for drejebogsprocessen er lige nu ved at planlægge indsatsen i efteråret, hvor der skal:

- Nedsættes et antal arbejdsgrupper, som skal planlægge de kliniske aktiviteter, der skal sættes i gang i 2018.
- Udskilles budget, som SDCO i fremtiden skal have et ansvar for.
- Udskille baseline, som skal være den aktivitetsmæssige opfølgning på SDCO.
- Identificere en baseline for diabetesaktiviteten på de øvrige sygehuse for at kunne følge aktivitetsudviklingen og patientbevægelser mellem syghusene.
- Etablere registreringsparadigmer på SDCO og for diabetesaktiviteterne, så den supplerende aktivitet kan identificeres.
- Lave oplæg til hvilke opgaver, der skal sættes i gang på det tværsektorielle område og indenfor kompetenceudvikling.
- Ansættes forskere, der kan starte forskningsaktiviteterne op i 2018.
- Finde fysisk plads på OUH til de aktiviteter, der kan sættes i gang.

Det forventes, at der vil være et endeligt grundlag for opstart af SDCO ultimo november/primus december.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Jane Kraglund orienterede kort om den aktuelle status for Steno Diabetes Center Odense (SDCO), herunder den igangværende proces for ansættelse af en direktør, udarbejdelse af baseline og budget.

Medarbejdersiden spurgte ind til planerne for placeringen af centeret, og hvilke overvejelser der er gjort i forhold til delestillinger.

Niels Nørgaard Pedersen forklarede, at der er lavet en plan for placeringen af centeret, som skal udvikles hen ad vejen. Man er derudover i gang med at afklare de hensyn, som der skal tages med henblik på delestillinger og andre forhold. Dette vil Hovedudvalget blive orienteret om.

Det blev besluttet, at en repræsentant fra ledelsen inviteres til næste møde for at give en status på processen.

Punkt 5: Sundhedsområdets indsatsområder 2018

17/15504

Sagsfremstilling

Hovedudvalget blev den 23. august 2017 orienteret om processen vedrørende udvælgelse af temaer og indsatsområdet på sundhedsområdet for 2018, i forbindelse med den nye sundhedsplan. Der er nu udarbejdet et oplæg til indsatsområder, som forelægges Hovedudvalget.

Regionsrådet vedtog i september en ny sundhedsplan. Sundhedsplanens primære opgave er at beskrive den måde, hvorpå pejlemærker og visioner omsættes til konkrete initiativer og forbedringer på sundhedsområdet i Region Syddanmark. Det vil sige, at sundhedsplanen skal bidrage til at vise, hvor der løbende skal sættes ind med nødvendige initiativer, og hvad der skal prioriteres i de løbende forbedringer.

I forbindelse med den nye sundhedsplan er der brug for en mere fleksibel tilgang til prioriteringer og udvælgelse af indsatsområder, der løbende kan tilpasses den konkrete udvikling på sundhedsområdet. Der gennemføres derfor en årlig proces, hvor der politisk udvælges en række temaer og indsatsområder på sundhedsområdet, som der skal sættes særligt fokus på det kommende år.

Der er nu udarbejdet et notat og en skematisk oversigt med forslag til indsatsområder for 2018, der vil danne grundlag for den politiske vedtagelse af indsatsområderne i efteråret 2017.

Notatet og den skematiske oversigt forelægges nu Hovedudvalget med henblik på en fælles drøftelse. Regionsdirektør Jane Kraglund vil præsentere et overblik over indsatsområderne.

Mange af de foreslåede indsatsområder er allerede i gang, som følge af regionale eller nationale initiativer, ligesom flere af indsatsområderne allerede er besluttet i forbindelse med budgetforliget for 2018.

Indsatsområderne vil efterfølgende blive forelagt Sundhedsudvalget, Psykiatri- og Socialudvalget og Sundhedssamordningsudvalget inden endelig politisk vedtagelse i Regionsrådet inden årsskiftet. Der vil som følge af den foreslåede tidsplan ske en forelæggelse af de udvalgte temaer for det nyvalgte regionsråd primo 2018. Fra 2018 vil det være muligt med en længere proces og eventuelt yderligere inddragelse af eksempelvis eksterne aktører.

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Medarbejdersiden bemærkede, at forslagene omfatter et stort antal indsatsområder og anbefalede at fokusere på færre områder. Dernæst blev der spurgt ind til, om målsætningen om, at 90 % af kræftpatienterne skal have en patientansvarlig læge, er et "skal-mål"?

Jane Kraglund forklarede, at forslagene præsenterer et overblik over alle indsatser, heriblandt indsatser som allerede er i gang. Med hensyn til at sikre en patientansvarlig læge for 90 % af kræftpatienterne, bekræftede Jane Kraglund, at der er tale om et "skal-mål" fra budgetaftalen, som man er nået langt med.

Der blev endvidere orienteret om overvejelser i forhold til rekrutteringen af læger og mulighederne for at tiltrække flere læger til yderområderne.

Bilag

Forslag til indsatsområder på sundhedsområdet i 2018

Notat om indsatsområder på sundhedsområdet i 2018

Punkt 6: Socialområdets indsatsområder 2018

17/34629

Sagsfremstilling

Forslag til indsatsområder for socialområdet i 2018

Socialområdets ledelse har udarbejdet nærværende forslag til indsatsområder i 2018.

Socialområdets strategiske fokusområder 2020

Socialområdet har i 2017 fastlagt følgende strategiske fokusområder frem til 2020:

- Vækst i faglighed
- Et socialområde
- Den Syddanske forbedringsmodel – skabe en forbedringskultur
- Tværsektorielt samarbejde
- Rehabiliteringsstrategien

Der arbejdes i 2018 videre med 4 af de 5 ovennævnte strategiske fokusområder. Der kan knyttes følgende bemærkninger til de 5 fokusområder.

Ad. Vækst i faglighed. Høj faglighed – det at være et højt specialiseret tilbud er en af grundstenene i det regionale socialområdes eksistensberettigelse, og der er derfor et kontinuerligt fokus på kompetenceudvikling og på at udvikle fagligheden – ikke mindst på tværs.

Ad. Et Socialområde. Der har igennem det sidste halvandet års tid været en proces i gang med det formål at styrke samarbejdet på tværs af centrene på socialområdet. Blandt andet er alle ledelsesniveauer bragt tættere på hinanden, og særligt i regi af forbedringsmodellen arbejdes der med at øge kendskabet til hinanden og hinandens kompetencer. De opgaver der kommer fra kommunerne er mere og mere komplekse og det stiller krav til, at vi udnytter kompetencer og specialistviden på tværs af centre og faggrænser i langt større omfang end hidtil.

Ad. Den Syddanske forbedringsmodel. Den Syddanske forbedringsmodel er - som det også fremgår af socialområdets strategiske ledelsestrekant - en del af fundamentet for alt ledelsesarbejde på socialområdet.

Ad. Tværsektorielt samarbejde. Det tværsektorielle samarbejde er helt afgørende for socialområdets succes og fremtid. Der arbejdes både på den relationelle bane i forhold til kommunerne og med konkrete samarbejdsprojekter. Der ønskes et øget fokus på det tværsektorielle samarbejde især inden for regionen dvs. samarbejde med psykiatrien og somatikken.

Ad. Rehabiliteringsstrategien. Rehabiliteringsstrategien har været et politisk vedtaget fokusområde i 2015-2017. Det vurderes at den rehabiliterende tilgang er så udbredt, at der ikke længere er behov for at opretholde det som et strategisk fokusområde. Der vil dog fortsat være et stort fokus på området, ligesom der fortsat løbende vil blive fulgt op på det rehabiliterende arbejde, idet denne tilgang er med til at "*sætte borgeren først*" og giver et "fælles Sprog" i forhold til vores samarbejdspartnere i kommunerne.

Socialområdets strategiske ledelsesgrundlag



Udfordringer på socialområdet

Socialområdet oplever i disse år nogle udfordringer i forhold til at kommunernes efterspørgsel ændrer sig, og at der ikke er overensstemmelse mellem den konkrete efterspørgsel af pladser og de ledige pladser på centrene.

- Ubalance i forhold til pladser og efterspørgsel
 - Efterspørgsel
- Autismeområdet
- Udviklingshæmmede (m. dom)
- Borgere med voldsom udadreagerende adfærd og borgere med komplekse problemstillinger der typisk kræver specialiseret indsats fra flere centre/faggrupper
- Ledige pladser:
 - Børneområdet
 - ”Traditionelle” pladser
- Særlige områder
 - Spiseforstyrrelser, selvskadende adfærd

Interne områder (RSD), hvor socialområdet ønsker at opprioritere samarbejdet i 2018

- Samarbejde med sundhedsområdet
 - Kronikere
 - Livsstilssygdomme
 - Ulighed i sundhed – lette overgange
- Samarbejde med psykiatrien
 - Sammen om bedre psykiatri (Projekt med kommunerne)
 - Safewards
 - Specialiserede pladser

Indsatsområder for 2018



Andre indsatsområder:

- Fortsat implementering af den Syddanske forbedringsmodel
- Fokus på magtanvendelser – særligt på børneområdet



Indstilling

Til orientering og evt. drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Supplerende til dagsordenspunktets præsentation af forslag til Socialområdets indsatsområder i 2018 orienterede Christian Schacht-Magnussen om de tilbud, som kommunerne efterspørger samt arbejdet med den syddanske forbedringsmodel.

Medarbejdersiden roste, at der er fokus på udvalgte indsatsområder og spurgte ind til, om der er mulighed for at oprette flere tilbud til børn og unge, som bliver anbragt.

Christian Schacht-Magnussen forklarede, at man arbejder på at sikre flere tilbud til børn og unge – navnlig til behandling af selvskadende adfærd og svære psykiske problemer.

Punkt 7: Regional Udviklings indsatsområder 2018

17/34630

Sagsfremstilling

Regional Udvikling har udvalgt indsatsområder for 2018 med udgangspunkt i følgende kriterier:

- Politisk vedtagne temaer (fx fra budgetforliget 2018)
- Vigtige regionalpolitiske initiativer: Politisk fokus og interessevaretagelse
- Store arbejdsopgaver
- Tværgående interne aktiviteter.

Væsentlige indsatsområder er eftersyn af erhvervsfremmesystemet, ny proces for den kommende vækst- og udviklingsstrategi samt realisering og implementering af nuværende strategi og handlingsplaner, f.eks. Syddansk Vækstforums handlings- og investeringsplan, aktionsplaner med blandt andet kommuner, handlingsplan på uddannelsesområdet, kulturstrategi og råstofplan mv.

Budgetaftale 2018's initiativer inden for Regional Udvikling indgår i de valgte indsatsområder. Det drejer sig om initiativer inden for kollektiv trafik, infrastruktur, vækst/udvikling/arbejdskraft, sundhedens geografi, jordforurening og miljø, kultur og turisme og internationalisering.

Indstilling

Til orientering og evt. drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Supplerende til dagsordenspunktets præsentation af forslag til Regional Udviklings indsatsområder i 2018 orienterede Jane Kraglund om, der skal laves en ny regional vækst- og udviklingsstrategi. Væsentlige fokusområder er digitalisering samt tiltrækning og fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft. Derudover bemærkede Jane Kraglund, at den igangværende nationale analyse af erhvervsfremmeområdet indebærer et usikkerhedsmoment. Analysen skal afdække muligheder for at forenkle og samordne området og munder ud i en rapport i starten af 2018.

Hovedudvalget tog forslag til Regional Udviklings indsatsområder i 2018 til efterretning uden yderligere kommentarer.

Bilag

Notat Regional Udviklings indsatsområder 2018

Punkt 8: 2. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2017

17/15288

Sagsfremstilling

Hermed redegøres kort for overordnede forventninger og udvikling i forhold til økonomi og aktivitet. Yderligere redegørelse fremgår af bilag.

Rapporteringen er forelagt Regionsrådet på møde d. 25. september 2017.

Sundhed

Overordnet forventes fortsat både budget- og aftaleoverholdelse i 2017.

Der er fortsat vækst i udgiftsniveauet til sygehusmedicin og respirationsbehandling i eget hjem. Merudgifterne til disse områder overstiger markant både tidligere og langsigtede forventninger. Dog forventes det fortsat, at merudgifterne kan håndteres inden for de eksisterende rammer i 2017, blandt andet på grund af midlertidige råderum på andre områder.

For at reducere risikoen for budgetoverskridelser i 2018, som følge af fortsat stigende udgifter til medicin, respirationspatienter mv., kan det overvejes at målrette et råderum ultimo 2017 til at fremrykke medicinindkøb. Herved sikres mulighed for at finansiere en del af medicinforbruget i 2018 ud over det niveau, der er indeholdt i forslag til budget 2018.

Socialområdet

Prognosen for belægning på regionens sociale centre i 2017 forventes fortsat lidt under budgetteret.

Forventningerne til årets resultat viser efter 2. kvartal fortsat, samlet set, et tilfredsstillende resultat. Aktuelt forventes et mindre underskud i forhold til budgettet.

Regional Udvikling

På baggrund af forbruget i årets første 7 måneder forventes fortsat aftaleoverholdelse, idet der i den løbende planlægning og økonomistyring vil blive taget de nødvendige skridt til at sikre dette.

Fælles formål

Omkostninger til "Fælles formål og administration" fordeles og finansieres af de tre områder: "Sundhed", "Socialområdet" samt "Regional Udvikling".

For området forventes, på nuværende tidspunkt, fortsat balance i forhold til budgettet.

Næste økonomi- og aktivitetsrapportering forventes forelagt Hovedudvalget på møde i januar 2018.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Medarbejdersiden spurgte ind til prognosen for den 3. økonomi- og aktivitetsrapportering på OUH med henvisning til, at der er udfordringer med at overholde budgetterne i flere afdelinger. I den forbindelse er det væsentligt at synliggøre, at samtidig med at patienter sendes hurtigere hjem, er det de arbejdstunge patienter som er tilbage.

Niels Nørgaard Pedersen orienterede om, at der har været en betydelig aktivitetsstigning på flere områder. Der er tale om en kombination af forskellige udfordringer, herunder et flertal arbejdstunge patienter, nye dyre behandlinger samt andre årsager. Man er derfor i gang med at se på aktiviteterne i dybden. Der vil i den forbindelse blive sat ekstra fokus på budgetoverholdelse med henblik på at skabe en varig balance.

Medarbejdersiden opfordrede til at vise rettidig omhu og udveksling af erfaringer for at forebygge, at lignende udfordringer opstår på andre sygehuse. Derudover bad medarbejdersiden om, at tallene fra Ambulance Syd indgår i oversigten. Skemaet med tal for Ambulance Syd vil fremadrettet indgå i rapporteringen.

Bilag

2. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2017 (Sundhed)

2. økonomi- og aktivitetsrapportering 2017 (Socialområdet)

2. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2017 (Regional Udvikling)

Notat - 2. økonomi- og aktivitetsrapportering (Fælles formålog adm.)

Punkt 9: Budget 2018

17/24532

Sagsfremstilling

Regionsrådet har den 25. september 2017 vedtaget budget 2018-2021.

Som ændringsforslag til 2. behandlingen forelå aftale om budget 2018, indgået den 6. september 2017 mellem Venstre, Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Det Konservative Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Det Radikale Venstre, Liberal Alliance, Nye Borgerlige og Alternativet.

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

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Jane Kraglund henviste til suspenderingen af effektiviseringskravet på 2 % og informerede om, at der arbejdes på, hvordan situationen skal håndteres fremadrettet. På næste møde vil der blive orienteret om den videre proces.

Bilag

Aftale om budget 2018.pdf

Sundhed-sidepapir til 2. behandling

Social og Specialundervisning-sidepapir til 2. behandling

Regional Udvikling-sidepapir til 2. behandling

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

Punkt 10: Orientering om reorganisering af Projektorganisationen for Nyt OUH

10/1727

Sagsfremstilling

Regionsrådet vedtog den 24. oktober 2016 som led i vedtagelsen af projektforslaget for Nyt OUH samtidig, at Projektorganisationen for Nyt OUH skulle reorganiseres og tilpasses, at projektet bliver udbudt i totalentrepriser.

Reorganiseringen ville indebære en styrkelse af projektets økonomi med ca. 71 mio. kr. (2009-priser) svarende til ca. 11 mio. kr. i 2017 og herefter 12 mio. kr. årligt i 2018 – 2022.

Regionsrådet vedtog samtidig, at udgiften hertil i 2017 skulle finansieres via konsolidering inden for eksisterende rammer og herefter indarbejdes i forslaget til budget 2018.

Hovedudvalget behandlede den 18. januar 2017 tilpasning af Projektorganisationen for Nyt OUH og besluttede, at den økonomiske udmøntning senere ville komme på Hovedudvalgets dagsorden. Organisationsdiagram er vedlagt som bilag.

Tilpasningen af Projektorganisationen blev iværksat pr. 1. februar 2017 og umiddelbart implementeret i de respektive organisationer. Der er etableret de nødvendige samarbejdsfora for at få organisationen til at virke som et hele.

Udmøntningen er i 2017 finansieret af konsolideringsramme på Sundhed, jf. budgettilpasning på regionsrådets møde den 25. september 2017.

Fra 2018 og frem er udmøntningen indarbejdet i budget 2018, ligeledes jf. regionsrådets møde den 25. september 2017.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Medarbejdersiden opfordrede til, at der etableres en arbejdsmiljøfunktion i Nyt OUH. I den forbindelse blev det pointeret, at det er væsentligt at være opmærksom på, at eksisterende arbejdsmiljøproblemer på OUH ikke flyttes med over i Nyt OUH. Derudover var der ønske om, at en medarbejderrepræsentant fra psykiatriområdet inddrages i de projektgrupper, hvor det er relevant.

Ledelsessiden var enig i, at alle relevante funktioner skal bidrage ind i forberedelserne med Nyt OUH.

Bilag

Nyt OUH-Organisationsdiagram-Detailniveau fra 1.6.2017.pdf

Punkt 11: Lukket

16/21640

Punkt 12: Retningslinje om finansiering af efteruddannelse for ansatte i Region Syddanmark

17/27573

Sagsfremstilling

På møde den 20. juni 2017 traf koncernledelsesforum en principbeslutning om, at lægers og andre sygehusansattes efteruddannelse fremover skal finansieres af regionen, således at den industribetalte efteruddannelse ophører.

Den nærmere håndtering er drøftet i en nedsat arbejdsgruppe, hvor repræsentanter fra sygehusledelsen og Koncern HR deltager. Der er på baggrund heraf udarbejdet forslag til retningslinje vedrørende finansiering af efteruddannelse for ansatte i Region Syddanmark.

Forslag til retningslinje er vedhæftet som bilag.

Baggrunden for Koncernledelsesforums beslutning er et ønske om at beskytte de ansatte mod, at der kan opstå tvivl om deres habilitet og uvildighed, når der samarbejdes med andre parter. I forbindelse med særligt sundhedspersonalets kursusaktivitet og efteruddannelse har det i nogen grad været kutyme, at hele eller dele af udgifterne forbundet hermed er afholdt af medicinal- og medicoindustrien eller andre private virksomheder. Regionen ønsker ikke, at sådanne aftaler kan skabe tvivl om den ansattes habilitet.

Til Hovedudvalgets orientering arbejdes der sideløbende hermed på en pjece til medarbejdere og ledere, som indeholder en beskrivelse af rammer og regler for habilitet og modtagelse af gaver og andre fordele. Koncernledelsesforums beslutning vil også komme til at fremgå af denne pjece.

Retningslinjen er i øvrigt nært beslægtet med blandt andet retningslinjer for bibeskæftigelse med videre, og der vil blive henvist til relateret information ved publiceringen af retningslinjen på regionens intranet.

Indstilling

Det indstilles, at

- Hovedudvalget drøfter udkastet til retningslinje samt tilkendegiver eventuelle bemærkninger.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Jane Kraglund gjorde rede for, at det fremlagte udkast til en retningslinje for finansiering af efteruddannelse ikke er udtryk for, at man ikke ønsker at samarbejde med industrien. Formålet med denne retningslinje er at sikre gennemsigtighed og undgå, at der kan opstå tvivl om medarbejderes habilitet. Der lægges derfor op til, at industribetalte kurser indgår tydeligt i udbudsmaterialet. Der er taget hensyn til denne opgave i forhold til budget 2018. Planen er, at retningslinjen træder i kraft 1. januar 2018.

Niels Nørgaard Pedersen understregede, at ledelsen havde en forpligtelse til løbende at kompetenceudvikle medarbejderne.

Medarbejdersiden pointerede vigtigheden af efteruddannelse og kurser. Man håber derfor, at der afsættes tilstrækkelige midler hertil. Derudover blev det påpeget, at det kan være vanskeligt at vurdere, hvornår det er tilladt at deltage i et kursus med egne interestetimer i sin fritid. Medarbejdersiden var betænkelig ved formuleringen i retningslinjen. Det blev understreget, at der være en dialog herom og, at man skal gå til sin leder for at få tvivlsspørgsmål afklaret.

Spørgsmålet om, hvor mange penge, der er behov for til finansieringen af relevant efteruddannelse og kursusaktivitet, blev også drøftet. Behovet varierer fra speciale til speciale. I den forbindelse blev der henvist til, at ansvaret bør placeres hos de pågældende afdelingsledelser og sygehusdirektionen. Derudover bør man generelt undersøge forskellige samarbejds muligheder med industrien.

Bilag

Udkast retningslinje om finansiering af efteruddannelse

Punkt 13: Pjece om habilitet og modtagelse af gaver og andre fordele

16/38376

Sagsfremstilling

Med henblik på at synliggøre regler om habilitet, har Koncern HR udarbejdet udkast til en pjece om habilitet og modtagelse af gaver og andre fordele.

Der er i Region Syddanmark udarbejdet et notat af 15. januar 2013 ”Håndtering af likvide midler samt habilitet”, hvori problematikken vedrørende habilitet er kort beskrevet. Notatet har været behandlet på regionsrådsmøde den 27. maj 2013. Der vurderes imidlertid at være behov for i højere grad at få udbredt kendskabet til reglerne om habilitet, hvilket er baggrunden for udarbejdelse af pjecen.

Pjecen indeholder blandt andet en gennemgang af betydningen af habilitet og retsgrundlaget. Herudover er der lagt vægt på, hvad der gælder for modtagelse af gaver og andre fordele. Pjecen indeholder konkrete eksempler på gaver og andre fordele, som medarbejdere og ledere kan hente vejledning i ved vurderingen af, hvordan man skal forholde sig i situationer, hvor habiliteten kan blive udfordret.

Indstilling

Det indstilles, at

- Hovedudvalget drøfter udkastet til pjecen og tilkendegiver eventuelle bemærkninger.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Hovedudvalget roste pjecen som et godt redskab til at udbrede kendskabet til reglerne om habilitet og modtagelse af gaver og andre fordele. Niels Nørgaard Pedersen henviste til, at reglerne gælder for alle ansatte og afsnittet vedrørende principbeslutningen om betaling for efteruddannelse bør omformuleres tilsvarende.

Bilag

Pjece om habilitet og modtagelse af gaver

Punkt 14: Forslag om etablering af regional tolkeenhed

16/38376

Sagsfremstilling

Der fremlægges forslag om delvis hjemtagning af tolkeydelser på regionens sygehuse.

Ifølge Sundhedsloven har regionen en forpligtelse til at tilbyde gratis tolkebistand til personer, der har behov herfor, i forbindelse med behandling hos alment praktiserende læge, praktiserende speciallæge og på sygehus.

Der udførtes i 2016 ca. 38.000 tolkninger på sygehusene i Region Syddanmark. Ca. 70 % af disse foregik som video eller teletolkning og ca. 30 % som fremmødetolkning.

I efteråret 2016 førte et fællesregionalt udbud til, at Region Syddanmark indgik aftale med firmaet Tolke Danmark Aps om levering af tolkeydelser. Få dage efter aftalens ikrafttræden den 1. februar 2017 blev aftalen opsagt fra regionens side på grund af manglende forsyningsstabilitet og lav kvalitet i opgaveløsningen.

Som led i en ny udbudsstrategi er muligheden for at hjemtage dele af tolkeydelserne afdækket:

- Markedet for fremmedsprogstolkning er kendetegnet ved små virksomheder, som giver udfordringer med forsyningsikkerheden og kvaliteten af tolkningen.
- Den manglende kvalitet omhandler både tolkenes professionelle optræden (f.eks. vedr. tavshedspligt) og deres sprogkompetencer, hvilket bl.a. skyldes, at der pt. ikke er nogen tolkeuddannelse i Danmark.

Forskning har desuden vist, at manglende eller mangelfuld tolkning i en række tilfælde har ledt til misforståelser, der har ledt til fejlbehandling eller har forlænget patientens udrednings- og behandlingsforløb unødigt.

Ny regional tolkeenhed

På den baggrund foreslås det at hjemtage (dele af) fremmedsprogstolkningen på sygehusene i dagtid.

Der foreslås oprettes en ny regional tolkeenhed, som på nuværende tidspunkt vurderes at skulle bestå af

- Ca. 20-25 fastansatte tolke med kompetence til at tolke inden for de største tolkesprog.
- En afdelingsleder.
- Et antal administrative medarbejdere til at booke tolkninger m.m.
- Det skal desuden afklares, om enheden skal have tilknyttet eget freelancekorps af tolke i de mindre anvendte sprog.

Det vil være en væsentlig styringsopgave for enhedens ledelse – i dialog med sygehusene – løbende at tilpasse ansættelserne af tolke, så de svarer til efterspørgslen fra sygehusene med minimalt spild, herunder at vurdere, hvornår det vil være mest hensigtsmæssigt med egne tolke, og hvornår det bør være eksterne tolke.

Enheden foreslås placeret centralt i regionen på Kolding Sygehus, hvor der er ledige lokaler, efter Psykiatrien er flyttet i nye lokaler i Vejle. På længere sigt kan der blive tale om, at enheden skal have satellitenheder på andre sygehuse i det omfang, det vurderes nødvendigt. Enheden placeres organisatorisk under Sygehus Lillebælt.

Der oprettes en styregruppe med repræsentanter fra alle sygehusene, som får til opgave at følge kvaliteten af tolkningen samt i samarbejde med afdelingslederen at sikre, at kapaciteten modsvarer efterspørgslen.

Fordelene ved hjemtagning forventes at være en forbedret kvalitet i opgaveløsningen og dermed et løft i patientsikkerheden:

- Bedre ansættelsesforhold for tolkene og dermed bedre rekrutteringspotentiale.
- Bedre mulighed for at screene tolkenes kompetencer ved ansættelse.
- Mulighed for opkvalificering af kompetencer ved krav om deltagelse i obligatorisk uddannelse samt mulighed for supervision af tolkene.
- Mere erfarne tolke.

Derudover forventes der:

- Større forsyningssikkerhed (færre aflyste konsultationer og behandlinger).
- Mere ressourceeffektiv booking af tolke.
- Mere fleksibilitet i opgaveløsningen.
- Mulighed for, at tolkekorpsset kan udføre andre sproglige opgaver for regionen, f.eks. oversættelse af informationsmateriale.

Opkvalificering af tolke

I kraft af, at der ikke findes en national uddannelse til tolke, er der regionalt ved at blive udviklet kurser rettet mod tolke i sundhedsvæsenet:

- Et introduktionskursus, omhandlende bl.a. sundhedsvæsenets opbygning, de mest almindelige sygdomme, tolkeetik, den svære samtale m.m.
- Et AMU-kursus udviklet i samarbejde med Social- og Sundhedsskolen á ca. 3 ugers varighed, som ud over basal anatomi og sundhedsvæsenet indeholder interkulturel kompetence, kommunikation og tolkeetik.

Deltagelse i kurserne vil være obligatorisk for regionens tolke, der ikke har opnået kompetencerne på anden vis. Kurserne vil være klar til at modtage kursister i foråret 2018.

Økonomi

Det enkelte sygehus betaler i dag for eget forbrug af tolkeydelser. Udgiften til dette beløb sig i 2016 til ca. 24,8 mio. kr. for sygehusene i Region Syddanmark. Udgiften for 2017 vil være højere på grund af opsigelse af udbudskontrakten.

Driften af den nye tolkeenhed vil skulle finansieres inden for denne ramme. Der skal udarbejdes en økonomimodel, som beskriver driftsøkonomien nærmere.

I forbindelse med etableringen af den nye enhed, må der forventes etableringsudgifter til

- Indretning af lokaler, inkl. afskærmede tolkerum til teletolkning.
- Indkøb af videotolkningsudstyr.
- IT/servere.
- Udvikling af bookingsystem.

Tidsplan

Det forventes, at en ny tolkeenhed vil kunne være i drift i 2018. Der vil ske en trinvis udbygning i takt med, at der kan ansættes og uddannes personale.

Udbud for praksisområdet

Sideløbende med hjemtagningsprocessen vil der være et udbud vedrørende tolkningen på praksisområdet. Det forventes, at der kan indgås kontrakt i april 2018 med kontraktstart 1. november 2018.

Det kan på længere sigt overvejes også at hjemtage tolkningen på praksisområdet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget anbefaler Regionsrådet:

- at der oprettes en regional tolkeenhed med start i 2018, der finansieres inden for den nuværende ramme til formålet.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Jane Kraglund gjorde kort rede for processen og beklagede, at punktet kom sent ud. Forslaget om at oprette en regional tolkeenhed udspringer fra de drøftelser, der har været om udfordringerne i forhold til tolkeydelsen, herunder manglende forsyningsstabilitet og lav kvalitet i opgaveløsningen.

Medarbejdersiden pointerede, at det vigtigste er at have fokus på, at kvaliteten forbedres. Manglen på en formaliseret uddannelse, som redskab til at måle kvaliteten, blev fremhævet som et stort problem. Endvidere er der behov for en løbende monitorering og evaluering af tolke. Der blev også henvist til, at der er et stort behov for tolkeydelser inden for det præhospitale område, hvilket derfor bør tænkes med ind fra starten.

Med disse kommentarer anbefalede Hovedudvalget overfor regionsrådet, at der oprettes en regional tolkeenhed med start i 2018.

Punkt 15: Region Syddanmarks arbejde med tolkeområdet

17/5045

Sagsfremstilling

I seneste udbudsrunde, efteråret 2016, vandt tolkefirmaet Tolke Danmark udbuddet om tolkeopgaver i Region Syddanmark. Efter kort tid viste det sig, at de ikke kunne levere de aftalte ydelser, hvorfor aftalen blev opsagt i februar 2017. Det viste sig samtidigt, at der var behov for at opkvalificere tolkenes kompetencer.

I Region Syddanmark arbejdes der med tolkeområdet på flere områder. Der arbejdes på, hvordan og hvornår et kommende udbud af tolkeydelser er klar, og hvorvidt det skal foregå som tidligere. Sideløbende med dette arbejde har Region Syddanmark undersøgt mulighederne for at arbejde med opkvalificering af tolke, herunder etablering af en egentlig tolkeuddannelse.

Der arbejdes med muligheder for opkvalificering af tolke inden for tre områder:

1. Formel uddannelse for tolke der arbejder i sundhedsvæsenet

I samarbejde med Social- og Sundhedsskolen Fredericia Vejle Horsens er der udarbejdet et udkast til en AMU-uddannelse for tolke. Der undervises i temaer såsom sundhedsvæsenets opbygning, anatomi og sygdomslære, forskellige former for patientkontakt, kulturens betydning for sundhed og sygdom, tolkerollen, tolkeetik, den svære samtale og tolkens arbejdsmiljø.

Ved behov kan der arbejdes på, at videreudvikle uddannelsesmulighederne med eksempelvis akademiuddannelsen eller diplomuddannelsen.

AMU uddannelsen forventes at kunne etableres i løbet af få måneder, hvis en given arbejdsgiver vil forpligte sig til at sende et vist antal tolke på uddannelsen. En eventuel akademi-/diplomuddannelse kræver en længere forberedelsesfase på ca. et år.

Som reglerne er udformet, kan Region Syddanmark kun tilbyde AMU-uddannelse til egne ansatte. Erfaringer viser, at tolkene og leverandørerne ikke af sig selv efterspørger uddannelse, hvorfor der arbejdes på at indarbejde et krav om uddannelse i et kommende tolkeudbud med en gradvis indfasning.

2. Introduktionsforløb for tolke der arbejder på regionens sundhedsområde

Der arbejdes på at introducere tolkene i grupper á 10-15. Introduktionsforløbet udbydes som seks moduler á tre timers introduktion. På sidste modul foretages en evaluering. Introduktionsforløbet vil indgå i et forskningsprojekt, hvor forløbene vil blive evalueret.

Programmet er udarbejdet i samarbejde med Indvandrermedicinsk Klinik på Odense Universitetshospital og afdelingerne for Traume- og Torturoverlevende.

Når konceptet er afprøvet og tilpasset vil det blive udbredt til de øvrige områder i Region Syddanmark, der benytter tolke på sundhedsområdet.

Der arbejdes med en opstart af introduktionsforløbet ultimo 2017.

3. E-læring for regionens sundhedspersonale der anvender tolke i en sundhedsfaglig kontekst

For at sikre en ensrettet arbejdsgang, kvalitet og effektivitet i sundhedspersonalets brug af tolkeydelser har Region Syddanmark igangsat udvikling af et E-læringstilbud til de behandlere, der anvender tolke i en sundhedsfaglig kontekst.

E-læringen vil indeholde både en teknisk indføring i anvendelse af videotolkningsudstyr og en guide i, hvordan man med fordel kommunikerer via tolk.

Der er nedsat en arbejdsgruppe med deltagelse fra hver sygehusenhed, Psykiatrien og afdelingerne for Traume- og Torturoverlevende samt Indvandrermedicinsk Klinik som bistår Koncern HR med at udarbejde E-læringstilbuddet.

Der arbejdes frem mod at kunne præsentere et færdigt materiale i foråret 2018.

Der er løbende opmærksomhed omkring tolkenes behov for et kompetenceløft i medierne. Senest har et studie på Indvandrermedicinsk Klinik på Odense Universitetshospital stillet skarpt på tolkenes manglende sproglige kompetencer.

Idet regionerne ikke umiddelbart har kompetencer til at vurdere tolkenes sproglige kompetencer på ”tolkesproget” (Arabisk, Kurdisk, Somali m.fl.) vurderes det hensigtsmæssigt, at regionerne i fællesskab løfter denne problemstilling. Region Syddanmark vil på et kommende møde i sundhedsdirektørkredsen lægge op til, at der arbejdes videre med denne problemstilling nationalt.

Tolke med utilstrækkelige kompetencer

Hvis sundhedspersonalet oplever tolke med utilstrækkelige kompetencer, skal de gøre opmærksom på dette. Der arbejdes på en metode, hvor personalet skal udfylde blanket via Intranettet. Personalet der skal håndtere opgaven med tolke med utilstrækkelige kompetencer, skal inddrages i arbejdet. Når fremgangsmåden er besluttet skal denne indarbejdes i E-læringsværktøjet.

Klager over tolkes kompetencer skal fortsat sendes til tolkens arbejdsgiver.

Der opfordres til, at manglende, mangelfuld eller ukorrekt tolkning, som har haft betydning for patientens udredning eller behandling, indberettes som UTH (utilsigtet hændelse).

Udbud

Tolkeydelserne for praksisområdet sendes i nyt udbud ultimo 2017. Der er sket forudgående offentliggørelse af udbud i september 2017, og det forberedende arbejde er igangsat. Kontraktstart forventes at være 4. kvartal 2018.

Det afklarende arbejde vedrørende tolkeydelser på sygehusene forelægges for Regionsrådet, på et lukket punkt, i november 2017. Hovedudvalget vil blive nærmere orienteret om dette på næste møde.

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Dette punkt blev drøftet sammen med punkt 14. Se beslutningen ovenfor.

Punkt 16: Tilbudspilgt om seniorsamtale

13/42113

Sagsfremstilling

I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal ældre medarbejdere have tilbud om en seniorsamtale. Tilbudspilgten udmøntes lokalt i den enkelte region. Følgende står anført i aftaleteksten (OK 2015):

Efter drøftelse i Hovedudvalget fastlægges, fra hvilken aldersgruppe tilbudspilgten indtræder; ligesom der efter drøftelse i udvalget kan fastlægges retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen.

Hovedudvalget kan aftale at fravige bestemmelsen, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i Hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtigelsen.

Den fulde aftaletekst er vedhæftet som bilag.

Hovedudvalget bedes drøfte ovenstående.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Medarbejdersiden bad om at få behandlingen af punktet udsat til næste møde ud fra et ønske om at drøfte indholdet af en seniorsamtale samt tidspunktet for tilbudspilgt.

Bilag

Aftaletekst.pdf

Punkt 17: Afrapportering på pejlemærke - den gode og attraktive arbejdsplads

17/17703

Sagsfremstilling

Der skal som led i pejlemærkerne afrapporteres til Regionsrådet om ”Den gode arbejdsplads”. Hermed fremlægges forslag til den første afrapportering til drøftelse i Hovedudvalget. Der er tale om en bred afrapportering med inddragelse af forskellige indikatorer. Forslaget planlægges endvidere drøftet i Koncernledelsesforum den 14. november 2017.

Afrapporteringen kommer omkring følgende overordnede temaer:

- Overordnet vurdering af arbejdspladsen
- Rekruttering og fastholdelse
- Uddannelse
- Det rummelige arbejdsmarked – Ansatte på særlige vilkår
- Kompetenceudvikling
- Ledelse og samarbejde
- Arbejdsmiljø

Første afrapportering planlægges forelagt politisk december 2017. Der gives en tilsvarende afrapportering en gang årligt, efterfølgende afrapporteres således ultimo 2018.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Forslag til den første afrapportering om pejlemærker blev godkendt med en bemærkning om, at Hovedudvalget på et senere tidspunkt kan drøfte, om der eventuelt er andre emner, som skal indgå i målingen.

Bilag

Afrapportering på pejlemærke - den gode arbejdsplads (til HU 270917)

Punkt 18: MTU spørgeramme 2018

Sagsfremstilling

Region Syddanmark gennemfører hvert år en medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU). Formålet med undersøgelsen er at kortlægge trivslen og arbejdsmiljøet på regionens arbejdspladser. Resultaterne skal bruges som udgangspunkt for en dialog om, hvordan vi sammen skaber de bedst mulige forudsætninger for at løse kerneopgaven.

Forud for MTU 2017 blev der foretaget et serviceeftersyn på de fysiske APV-spørgsmål, som enhederne har mulighed for at tilvælge. I 2018 skal alle enheder i Region Syddanmark igen gennemføre MTU. Det anbefales derfor, at der forud for MTU 2018 foretages et lignende serviceeftersyn på spørgsmålene i koncernspørgerammen (de spørgsmål, der stilles til alle ansatte).

Serviceeftersynet skal sikre, at koncernspørgerammen spørger ind til de væsentligste elementer inden for trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Serviceeftersynet skal desuden sikre, at spørgerammen er formuleret på en måde, så den ikke kan misforstås. Formålet er med andre ord at skabe det bedst mulige fundament for en konstruktiv dialog om trivsel og arbejdsmiljø, der leder frem mod konkrete forbedringer.

Det anbefales, at Hovedudvalget nedsætter en arbejdsgruppe, som får det overordnede ansvar for serviceeftersynet af koncernspørgerammen. Arbejdsgruppen bemandes med to lederrepræsentanter og to medarbejderrepræsentanter. Desuden bidrager den centrale MTU-projektledelse med faglig sparring og sekretariatsbetjening.

Resultatet af serviceeftersynet forelægges Hovedudvalget primo 2018. Dette af hensyn til arbejdet med udarbejdelse af enheds- og afdelingslokale spørgsmål, som påbegyndes i marts 2018.

Indstilling

Det indstilles, at

- Hovedudvalget nedsætter en arbejdsgruppe med ansvar for serviceeftersynet af koncernspørgerammen som anbefalet.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Medarbejdersiden fremlagde et ønske om, at udvide arbejdsgruppen med en medarbejderrepræsentant fra Ambulance Syd på trods af, at vedkommende ikke sidder som medlem i Hovedudvalget.

Medarbejdersiden udpegede følgende repræsentanter til arbejdsgruppen:

- Shady Khalil, medarbejderrepræsentant
- Andreas Kerl, medarbejderrepræsentant
- Fritz Kjær, medarbejderrepræsentant

Navnene på ledersidens repræsentanter følger.

Punkt 19: Ligestillingsredegørelse

17/17486

Sagsfremstilling

Region Syddanmark skal hvert andet år indberette ligestillingsredegørelse til ministeren for ligestilling. Ligestillingsredegørelsen følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Redegørelsen har fokus på ligestilling mellem kvinder og mænd, både på vores serviceområder og på personaleområdet.

Formålet med ligestillingsredegørelsen er at gøre status på indsatsen for at fremme ligestilling af kvinder og mænd i regionerne. Derudover skal redegørelsen bidrage til videndeling og erfaringsudveksling samt som inspiration til det videre arbejde med ligestilling.

Ligestillingsredegørelsen beskriver perioden 1. september 2015 – 31. august 2017 og skal være indsendt til ministeren for ligestilling senest den 31. oktober 2017.

Der er indhentet oplysninger om arbejdet med at fremme ligestilling mellem kønnene fra alle Region Syddanmarks arbejdspladser. På baggrund heraf er der udarbejdet en besvarelse af redegørelsen (bilag).

Besvarelse af ligestillingsredegørelsen vil blive forelagt regionsrådet til godkendelse den 30. oktober 2017, hvorefter redegørelsen vil blive fremsendt til ministeren for ligestilling.

Indstilling

Det indstilles, at

- Hovedudvalget anbefaler over for regionsrådet, at redegørelsen godkendes.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Medarbejdersiden bemærkede, at redegørelsen indeholder mange uhensigtsmæssige spørgsmål og anbefalede, at man fra politisk side opfordrer ministeriet til at revidere spørgerammen. Det blev foreslået, at emnet eventuelt tages op på et budgetseminar med henblik på at få en drøftelse af, hvordan man ønsker at arbejde med ligestilling i Region Syddanmark.

Hovedudvalget anbefalede overfor regionsrådet, at redegørelsen godkendes.

Bilag

Ligestillingsredegørelse 2017

Punkt 20: Eventuelt

Sagsfremstilling

Punkter til eventuelt.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Kontrolprocedure for uretmæssige opslag i COSMIC

Medarbejdersiden orienterede om, at der på de forskellige sygehuse er givet uensartet information vedr. logning af opslag i COSMIC med henvisning til EU's dataforordning. Det har nogle steder medført utryghed blandt medarbejderne. Alle LMU'er bør opfordres til at lave en informationsrunde, således at alle medarbejdere orienteres om, at det er kontrolproceduren der er ændret og ikke reglerne for uretmæssige opslag i sig selv.

Ledersiden konkluderede, at man vil evaluere på den udmeldingsproces, der har været. Derudover kan der gives en status på processen på næste møde i Hovedudvalget.

Utilsigtede hændelser

Med henvisning til sagen fra Svendborg Sygehus, hvor der er afsagt en forsømmelsesdom, gør medarbejdersiden rede for, at den slags sager kan skabe tillidsbrud og modarbejde en kultur, hvor man lærer af hinandens fejl. Man ønsker en tillidsfuld kultur, hvor fejl kan indberettes ved hjælp af systemet for UTH (utilsigtede hændelser) uden bekymring for konsekvenser.

Det blev konkluderet, at emnet skal drøftes på næste møde i Hovedudvalget ud fra et oplæg om, hvordan vi kan samarbejde om at opretholde en tillidsbaseret kultur.

Punkt 21: Kommunikation fra mødet

Sagsfremstilling

Kommunikation fra mødet.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-10-2017

Det blev besluttet, at følgende emner kommunikeres ud under hensyntagen til, at der skal ske en koordinering i henhold til øvrige kommunikationsplaner for de pågældende emner.

- **Kørsel i regionens biler**

Det skal kommunikeres ud, at der er en forventning om, at alle medarbejdere efterlever regionens værdier, når man færdes ude i tjenstemæssige sammenhænge.