

# REFERAT Hovedudvalget d. 15-08-2019

**Mødedato** Torsdag d. 15. august 2019 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 7

**Mødedeltagere** Anders Meinert Pedersen, Andreas Kerl (Fravær), Betina Iroisch Kristensen, Birgitte Valeur (Fravær), Christian Sauvr (suppleant), Christian Schacht-Magnussen (Fravær), Edel Marie Laursen, Flemming Jensen (Fravær), Gitte Møller, Helle Adolfsen (Fravær), Helle Storbank (Fravær), Henrik R. Jensen, Henrik Tarp Hansen (Fravær), Jack Geilager, Jane Kraglund (Formand), Jens Erik Spedsbjerg, Jesper Rønn (Fravær), Josephine Rathenborg (suppleant), Jørgen Bjelskou (Fravær), Kirsten Thoke, Lene Borregaard, Lisbeth Hammer Andersen, Lone Rasmussen (næstformand), May Britt Larsen, Niels Nørgaard Pedersen, Per Busk, Peter Fosgrau, Shady El-Haj Khalil, Torben Bøge Mikkelsen (suppleant), Ullis Wagnholt Johansen, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Claudia Juhl (sekretariat)

## Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Udvælgelse af indsatsområder på sundhedsområdet for 2020.....	4
Ny sundhedsaftale for årene 2019-2023.....	9
Arbejds miljødrøftelse og fastsættelse af arbejdsmiljøfokusområder.....	11
Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger.....	15
Syddanske Vaskerier - status vedr. virksomhedsoverdragelse.....	17
Fælles tværgående rygepolitik i Region Syddanmark.....	20
Orientering om Tolkecenter Syddanmark.....	24
Ændret tidsplan for budget 2020.....	27
Opfølgning på lønniveauer pr. februar 2019.....	28
Opfølgning vedrørende politik for kompetenceudvikling.....	29
Kommunikation fra mødet.....	30
Eventuelt.....	31

# Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

19/21

## Sagsfremstilling

- Evt. kommentarer til referat fra sidste møde 18. juni 2019  
<https://intra.reg.rsyd.dk/organisation/moedefora/hovedudvalget/Sider/default.aspx#?acadre=12612>

## Beslutning i Hovedudvalget den 15-08-2019

### Speciallægeloft

Jane Kraglund informerede om, at 5 specialer fra juni 2019 er undtaget fra speciallægeloftets måltal. Det drejer sig om: Dermato-venerologi; Klinisk farmakologi; Klinisk immunologi; Thoraxkirurgi og Neurokirurgi.

### Ytringsfrihed

Med henvisning til den seneste tids polemik vedrørende en video, hvori en læge og regionsrådsmedlem vejleder om faste, oplyste ledersiden, at medarbejdere har ytringsfrihed, hvis de optræder som privatpersoner. Medarbejdersiden understregede, at de var glade for, at ledersiden tydeligt bakker op om ytringsfrihed jf. de rammer, som er aftalt i Hovedudvalget. Se mere: <https://intra.reg.rsyd.dk/organisation/politikker-strategier-visioner/vaerdier-politikker/ytringsfrihed/Sider/default.aspx>

### Tolkebistand

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at brugen af tolkegebyr kan medføre etiske dilemmaer, som kan være vanskelige at håndtere for sundhedspersonalet. Eksempelvis hvis borgere vælger familiemedlemmer som tolk, herunder børn, for at undgå betaling af tolkegebyr. Ledersiden anerkendte, at der kan opstå situationer, som indebærer etiske dilemmaer.

### Omorganisering i psykiatrien

Anders Meinert Pedersen orienterede om, at der i forbindelse med den nye psykiatriplan er lagt op til at adressere en række kapacitetsudfordringer i døgnpsykiatrien og retspsykiatrien i Lillebæltsområdet. Udfordringer relaterer sig til en øget befolkningstilvækst og et stigende behov for indlæggelser. Der arbejdes derfor blandt andet på et oplæg til at flytte de særlige pladser fra Vejle til Odense, samt at flytte dele af retspsykiatrien til Esbjerg. Både hovedudvalget samt FMU'er og relevante LMU'er vil blive inddraget i den videre proces. Medarbejdersiden tog orienteringen til efterretning og roste i den forbindelse processen omkring etableringen af de særlige pladser i Esbjerg, herunder inddragelsen af medarbejdersiden via MED-systemet.

### Håndtering af personfølsomme oplysninger

Jane Kraglund gjorde rede for, at der er lagt op til en opgradering af Outlook, som kan understøtte en mere sikker håndtering af e-mails. Implementeringen af systemet til at opgradere Outlook vanskeliggøres dog ved, at systemet medfører længere svartider. Regional IT arbejder på at løse denne udfordring. Hovedudvalget vil blive orienteret, når der er fundet en løsning.

## Punkt 2: Udvælgelse af indsatsområder på sundhedsområdet for 2020

19/11928

### Sagsfremstilling

Regionsrådet vedtog i september 2017 en sundhedsplan, hvis 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 på det somatiske og psykiatriske område, og hvad der skal prioriteres i de løbende forbedringer. Sundhedsplanen kan ses i sin helhed via følgende link: [www.rsyd.dk/wm505744](http://www.rsyd.dk/wm505744)

Som en del af sundhedsplanen gennemføres en årlig proces, hvor der politisk udvælges

en række temaer og indsatsområder på sundhedsområdet, der skal sættes særligt fokus

på i det kommende år. Indsatserne dækker både det somatiske område, det psykiatriske

område, det nære sundhedsvæsen og samarbejdet med kommunerne og praksissektoren.

I april 2019 tiltrådte regionsrådet et forslag til processen for arbejdet med at udvælge indsatsområder for 2020, herunder også drøftelser i Hovedudvalget.

Regionsrådet tiltrådte i december 2018 følgende indsatsområder for 2019:

Pejlemærke	Indsatsområde	Sammenhæng til budgetforlig, indsatsområder 2018 og øvrige
Region Syddanmark er borgernes og patienternes region	1) Patientinddragelse: Tilfredshed med inddragelse i behandling	Videreudvikling af indsats for 2018
	2) Udbredelse af erfaringer fra Center for Fælles Beslutningstagning	Videreudvikling af indsats for 2018, Budgetforlig 2019  Budgetforlig 2018
	3) Frivillighedsstrategi	Indsatsområde 2018 (arbejdsproces er i gang)
Region Syddanmark stræber efter at gøre det bedste for borgere og patienter	4) Patientrettigheder 90 % opfyldelse af udredningsret	Budgetforlig 2018  Indsatsområde 2018
	5) Hygiejneindsats – nedbringelse af sygehus erhvervede infektioner	Budgetforlig 2019  Indsatsområde 2018

	6) Reduceret brug af tvang	Budgetforlig 2019
		Indsatsområde 2018
	7) Kliniske kvalitets- databaser	Indsatsområde 2018
	8) Patientansvarlig læge	Indsatsområde 2018
	9) Akutplan	Nyt indsatsområde 2019, koordination med Danske regioner
		Budgetaftale 2019
	10) Fødeplan	Svangreudspil fra Danske Regioner
	11) Ny Psykiatriplan	Budgetaftale 2019
Region Syddanmark prioriterer udvikling af det nære og sammenhængende sundhedsvæsen	12) Rammepapir ved røg, kost og motion	Budgetaftale 2019
	13) Rammepapir vedr. arbejdsmarkedstilknytning	Budgetaftale 2019
	14) Fælles kompetenceudvikling med kommunerne	Nyt indsatsområde 2019
	15) Samarbejde mellem sygehuse og praksissektoren	Indsatsområde 2018
	16) Forebyggelse af uhensigtsmæssige genindlæggelser	Budgetaftale 2019
		Budgetforlig 2019
Region Syddanmark spiller en aktiv rolle i forskning, innovation og udvikling	17) Digitaliseringsstrategi (udbredelsespulje)	Danske Regioners strategi  (arbejdet er igangsat)
	18) Forskningsstrategi	Indsatsområde 2018
Region Syddanmark drives med vægt på klare visioner og spilleregler, samt stabil og decentral drift	19) Proaktiv indsats målrettet patienter med gentagne indlæggelser	Budgetforlig 2019
	20) ”Samme dag under samme tag” – tilbud om flere ambulante ydelser på én og samme dag.	Budgetforlig 2019
Region Syddanmark er en god arbejdsplads	21) Efter- og videreuddannelse af læger	Budgetforlig 2019  (Arbejdet er igangsat)
	22) Kompetenceudviklingsplaner	Budgetforlig 2019  (arbejdet er igangsat)

23) Ansatte på særlige vilkår	Budgetforlig 2019
24) Ledelsesudvikling	Budgetforlig 2019
25) Syddansk Forbedringsmodel	Indsatsområde 2018

Indsatsområderne for 2019 kan findes i sin helhed via følgende link:

<https://regionsyddanmark.dk/wm512532#punktnavn22>

Processen for udvælgelse af indsatsområder for 2020 blev indledt med drøftelser i regionsrådets udvalg i løbet af maj og juni, med henblik på at få input fra udvalgene til det videre arbejde med indsatsområderne.

Det er planlagt, at Koncernledelsesforum på deres møde den 20. august 2019 forelægges et første foreløbigt udkast til indsatsområder på sundhedsområdet for 2020. Hovedudvalgets bemærkninger og input til indsatsområderne vil indgå i drøftelserne i Koncernledelsesforum.

Hovedudvalget vil få forelagt det endelige forslag til indsatsområder i oktober, inden godkendelse i Regionsrådet i december. Dette med forbehold for temaer, der kommer til at indgå i Region Syddanmarks budget for 2020, og som også skal indgå i indsatsområderne for 2020.

Opmærksomheden skal henledes på, at mange af indsatserne, der blev udvalgt for 2019 er langsigtede indsatser, som bør videreføres i 2020-2021.

Ligeledes skal sygehusene i 2020 og 2021 implementere nyt EPJ system samt nyt RIS/PACS system (røntgensystem). Implementering af disse systemer er meget store ledelsesmæssige opgaver, og vil have stor betydning for arbejdsgange og driftstilrettelæggelse.

Hertil kommer, at flere sygehuse har store opgaver i relation til indflytning i nye bygninger. Det gælder OUH, som er i gang med at forberede indflytning til Nyt OUH, ligesom det gælder

Sygehus Sønderjylland og Sydvestjysk Sygehus, der planlægger ibrugtagning af nye byggerier i primært 2020.

For psykiatrien gælder, at der er en psykiatriplan under udarbejdelse. Det må forventes, at denne plan sætter rammen for indsatser i de næste år. Hertil kommer, at der skal etableres nybyggeri i Odense i sammenhæng med Nyt OUH.

Det vurderes også, at der vil være mulighed for at skærpe nogle af de eksisterende indsatser således, at disse eksempelvis mere tydeligt bidrager til at reducere ulighed i sundhed. Det

gælder eksempelvis i forhold til samspil mellem somatik og psykiatri, tværsektorielle indsatser og kommunikation med patienter og pårørende.

Endelig skal bemærkes, at der er udkommet en række sundhedspolitiske udspil fra Danske Regioner. Konkret er der i forbindelse med generalforsamlingen lanceret to nye udspil: Hjertesundhed og Sundhed for Børn og unge. Hertil kommer en række tidligere udspil blandt

andet i forhold til personlig medicin og akutplan samt de mere overordnede udspil fra Danske regioner, i form af ”Sundhed for alle” samt ”Sundhed for livet”. De overordnede udspil kan

findes via følgende links:

<https://www.regioner.dk/media/4671/sundhed-for-alle-vision-for-et-baeredygtigt-sundhedsvaesen-final.pdf>

<https://www.regioner.dk/media/4709/sundhed-for-livet-forebyggelse-er-en-noedvendig-investering.pdf>

Der vil givetvis komme nye landsdækkende relevante indsatsområder på sundhedsområdet i forbindelse med indgåelse af aftale mellem regeringen og Danske Regioner om regionernes økonomi for 2020. Ligeledes må der forventes en stigende interesse i udbredelse af gode

initiativer både regionalt og nationalt.

Regionsrådets valg af indsatsområder for 2020 betyder ikke, at alle arbejdsområder og nødvendige indsatser er dækket. Der er således en lang række af områder, der skal følges

op på i Region Syddanmark, både på det psykiatriske og det somatiske område, og som vil have politisk og ledelsesmæssig fokus og opbakning, uanset om de indgår blandt de temaer, der udvælges politisk i løbet af 2019.

Hovedudvalgets drøftelser vedrørende indsatsområderne indledes med en introduktion ved Jane Kraglund. Det foreslås, at hovedudvalget drøfter input til indsatsområder til sundhedsområdet i mindre grupper. Gruppedrøftelserne afsluttes med en fælles opsamling i plenum.

## **Indstilling**

Det indstilles, at hovedudvalget drøfter:

- hvilke indsatsområder fra 2019, der kan videreføres i 2020
- om der er nye temaer og indsatser, som bør indgå i arbejdet med at udvælge i indsatsområderne for 2020.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 15-08-2019**

Jane Kraglund præsenterede processen for udvælgelse af indsatsområder til sundhedsområdet. Hovedudvalgets bemærkninger vil indgå i den videre drøftelse i Koncernledelsesforum 20. august. Jane Kraglund gjorde rede for, at processen i år påvirkes af forskydningen af tidsplanen for økonomiaftalen. Præsentationen er vedlagt referatet som bilag.

Med fokus på pejlemærket ”Region Syddanmark er en god arbejdsplads” drøftede hovedudvalget i

grupper, hvilke indsatsområder, der kan videreføres i 2020 samt, om der er nye temaer og indsatser, som bør indgå i arbejdet med at udvælge indsatsområder for 2020.

Sammenfattende blev følgende bidrag fremhævet i forbindelse med gruppedrøftelserne:

- Generel opfordring til at reducere antallet af indsatsområder ved at identificere de indsatser, som kan overgå til almindelig drift. Samt ved at samle nogle af indsatserne under et fælles overordnet indsatsområde, for så vidt der er tilstrækkelig indholdsmæssig sammenhæng.
- Patientinddragelse skal ses i et bredere perspektiv med fokus på klar tale, patientansvarlig læge, kommunikationstræning af personale, fælles beslutningstagning m.v. Derudover kan patienter ses som en ressource ind i sundhedsarbejdet.
- Der skal være fokus på faglig kvalitet, rationel klinisk tilgang og forebyggelse af gentagelser i behandlingsforløb.
- Der skal være fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere samt mulighed for opgaveflytning for at udnytte ressourcer bedst muligt.
- Der skal være fokus på kompetenceudvikling, herunder udviklingen af digitale kompetencer i takt med en øget digitalisering på arbejdspladsen. Der kommer aktuelt en fælles opgave i at støtte op om implementeringen af EPJ/PAS.
- Der skal være fokus på kompetenceudvikling i forhold til bestemte vilkår og patientbehov, som kan blive mere aktuelle i takt med udviklingen af det nære og sammenhængende sundhedsvæsen – såsom mental sundhed, patienters ønsker i den sidste tid (livstestamenter m.v.), komplekse behandlingsforløb, mv.
- Det er vigtigt at understøtte medarbejderne i at etablere gode rammer for samarbejdet med frivillige, ansatte på særlige vilkår samt andre grupper på arbejdspladsen.
- Det er vigtigt at se på mulighederne for at øge antallet af elev- og praktikpladser.
- Sikre fortsat god ledelsesudvikling.
- Økonomisk stabilitet har også stor betydning for implementeringen af sundhedsplanen.

## **Bilag**

bilag pkt. 2 præsentation

## Punkt 3: Ny sundhedsaftale for årene 2019-2023

18/12721

### Sagsfremstilling

I Syddanmark er en ny sundhedsaftale trådt i kraft pr. 1. juli 2019. Sundhedsaftalen gælder fra medio 2019 til medio 2023 og er godkendt af regionsrådet og kommunalbestyrelsen i hver af de 22 syddanske kommuner.

Sundhedsaftalen udgør den overordnede og formelle ramme for det tværsektorielle samarbejde på sundhedsområdet. Aftalen har til formål at bidrage til en forbedret sundhed blandt syddanskerne og til øget sammenhæng og bedre overgange på tværs af sygehuse, kommuner og praktiserende læger.

Aftalen dækker et bredt og komplekst opgavefelt og omfatter borgere i alle aldre på både det somatiske og psykiatriske område.

#### Politiske visioner og målsætninger

Sundhedskoordinationsudvalget er det ansvarshavende udvalg bag den nye sundhedsaftale. Sundhedskoordinationsudvalget vil med Sundhedsaftalen 2019-2023 skabe mere lighed i sundhed og udvikle det nære og sammenhængende sundhedsvæsen.

Sundhedskoordinationsudvalget har valgt følgende visionsområder, hvor udvalget vil gøre en særlig indsats i aftaleperioden:

- Vi samarbejder om forebyggelse for:
  - Et røgfrit Syddanmark
  - Mental trivsel blandt børn og unge
  - Færre overvægtige
  
- Vi arbejder for bedre overgange for:
  - Mennesker med psykiske lidelser
  - Ældre borgere
  - Mennesker med kronisk sygdom
  
- Vi sikrer sammenhæng til:
  - Uddannelsesområdet
  - Arbejdsmarkedet

Som noget nyt er sundhedsaftalens visioner udfoldet i målbare målsætninger, der er koblet til de otte nationale mål for sundhedsvæsenet, den syddanske sundhedsprofil og nationale databaser. Det gør det muligt løbende at følge med i, om udviklingen går i den rigtige retning, og på den baggrund foretage eventuelle justeringer og prioriteringer i sundhedsaftalesamarbejdet.

## Politiske virkemidler

Sundhedskoordinationsudvalget har godkendt tre virkemidler, som parterne er enige om at holde sig særligt for øje, når de fælles visioner og målsætninger skal omsættes til konkrete indsatser og initiativer. Det angår:

- Sæt borgeren først
- Tænk nyt - nye samarbejdsformer
- Mest mulig sundhed for pengene

## En politisk sundhedsaftale og et administrativt tillæg

Sundhedskoordinationsudvalget har besluttet at opdele Sundhedsaftalen 2019-2023 i en politisk og en administrativ del (tillæg til sundhedsaftalen). Det administrative tillæg oplister bl.a. de konkrete indsatser, der skal indfri de politiske visioner og målsætninger for Sundhedsaftalen 2019-2023.

Den nye sundhedsaftale er ambitiøs, derfor er det afgørende, at der fortsat koordineres og samarbejdes i rigt omfang på tværs af region, kommuner og praktiserende læger med det fælles sigte at nå de politiske mål inden 2023.

Sundhedsaftalen rummer flere konkrete mål i forhold til både forebyggelse, bedre sammenhæng i patienters forløb og større sammenhæng til uddannelsesområdet og arbejdsmarkedet. Regionens ledere og medarbejdere får således en central rolle i arbejdet med at nå aftalens konkrete mål. MED-systemet kan særligt spille en rolle i forhold til at fastholde mennesker med en somatisk og/eller psykisk sygdom på arbejdsmarkedet generelt og specifikt på regionens arbejdspladser.

## Indstilling

Til orientering.

## Beslutning i Hovedudvalget den 15-08-2019

Medarbejdersiden pointerede, at sundhedsaftalens målsætninger skal kommunikeres bredt ud, da målsætningerne skal indfries gennem medarbejderne. Endvidere bemærkede medarbejdersiden, at man skal være opmærksom på ikke at fokusere for snævert på enkeltområder for at sikre sammenhæng og undgå, at der opstår blinde vinkler på andre områder.

Ledersiden bekræftede, at kommunikation om sundhedsaftalen er væsentligt samt en lokal drøftelse af, hvordan målsætningerne konkret skal udmøntes.

## Bilag

Sundhedsaftalen 2019-2023

Adm tillæg til Sundhedsaftalen 2019-2023

# Punkt 4: Arbejdsmiljødrøftelse og fastsættelse af arbejdsmiljøfokusområder

19/9286

## Sagsfremstilling

Hovedudvalget skal jf. lokalaftalen årligt foretage en arbejdsmiljødrøftelse. Formålet med drøftelsen er at evaluere fokusområder og de opstillede målsætninger, samt fastsætte og tilrettelægge mål for det kommende års arbejdsmiljøarbejde.

Igen i år gennemføres drøftelsen med udgangspunkt i Region Syddanmarks model til den årlige arbejdsmiljødrøftelse i form af gruppedrøftelser. Torben Nielsen fra Koncern HR deltager under punktet.

Hvad viser redegørelsen?

Til at understøtte drøftelsen har Koncern HR udarbejdet Arbejdsmiljøredegørelse 2019. Redegørelsen skitserer en række tværgående arbejdsmiljøindsatser i Region Syddanmark og indeholder desuden tre gode historier, der viser hvordan, der rundt omkring i organisationen arbejdes på at skabe attraktive arbejdspladser. Endeligt giver redegørelsen et overblik over udviklingen på en række relevante arbejdsmiljøindikatorer og viser status ved udgangen af 2018. Redegørelsen er vedlagt som bilag 1.

I nedenstående tabel 1 er fire af hovedindikatorerne for arbejdsmiljøet i Region Syddanmark samlet. Af tabellen fremgår det, at trivlsen blandt de ansatte fortsat er høj. I forbindelse med den seneste MTU er der således opnået en samlet trivselsscore på 75, hvilket er 1 point højere end resultatet fra 2016.

Redegørelsen viser desuden, at Odense Universitetshospital og Ambulance Syd pr. 10. januar 2019 lever op til ambitionen om en grøn smiley.

Redegørelsen viser endvidere, at ulykkesfrekvensen i 2018 er faldet med 0,2 ulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer. Ulykkesfrekvensen endte samlet set på 10,3 i 2018. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at ulykkesfrekvensen varierer meget på tværs af enhederne.

Endeligt viser redegørelsen, at det samlede sygefravær ved udgangen af 2018 lå på 4,3 %, hvilket er 0,2 pct. fra den politiske målsætning.

Tabel 1: Oversigt over fire af hovedindikatorerne for arbejdsmiljøet opdelt på enheder

	Antal gule og røde smileys af alle p-enheder		Sygefravær 2018	Ulykkesfrekvens 2018 (antal ulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer)	Trivsel MTU 2018
	10. januar 2019				
Odense Universitetshospital	0 af 13	4,2 %	11,0 dage	6,8	75

Sygehus Lillebælt	1 af 4	4,1 %	10,7 dage	7,8	78
Sygehus Sønderjylland	1 af 13	4,5 %	11,7 dage	10,6	77
Sydvestjysk Sygehus	1 af 3	3,9 %	10,2 dage	5,11	74
Ambulance Syd	0 af 38	5,1 %	13,3 dage	16,2	76
Psykiatrien	1 af 30	4,6 %	12,0 dage	24,8	73
Sociale centre	2 af 35	6,9 %	18,0 dage	25,0	74
Regionshuset	1 af 18	3,0 %	7,8 dage	5,82	77
Region Syddanmark total	7 af 166	4,3 %	11,2 dage	10,3	75

1 Sydvestjysk Sygehus omfatter også Friklinikken i forhold til ulykkesfrekvensen.

2 Regionshuset omfatter også Medicoteknik, Syddanske Vaskerier og akuthjælpere i forhold til arbejdsulykkesfrekvensen.

#### Input fra enhederne

Forud for arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget er Fælles MED-Udvalgene i Region Syddanmark blevet bedt om at komme med input til drøftelsen. Enhedernes input er vedlagt som bilag 5-11. Af bilagene fremgår det, hvordan de enkelte enheder på forskellig vis arbejder med Hovedudvalgets arbejdsmiljøfokusområder. Det fremgår desuden, at enhederne fortsat ønsker, at Hovedudvalget understøtter udviklingen af metoder og værktøjer samt relevant kompetenceudvikling, der understøtter arbejdsmiljøarbejdet i Region Syddanmark.

#### Arbejdsmiljøfokusområder

I forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen skal der fastsættes nye arbejdsmiljøfokusområder for perioden 2020-2023. I efteråret 2018 blev der igangsat en proces, hvis formål var at afklare og koordinere enhedernes ønsker til nye arbejdsmiljøfokusområder.

I december 2018 var 100 ansatte fra somatikken, psykiatrien og socialområdet samlet til temadagen ”Arbejdsmiljø de næste år – hvad er dit perspektiv?”. Her drøftede deltagerne forskellige perspektiver på arbejdsmiljøet og omsatte ideer til konkrete indsatsområder og handlemuligheder. I marts 2019 drøftede Region Syddanmarks Arbejdsmiljønetværk mulige fokusområder for den fremadrettede arbejdsmiljøindsats. Efterfølgende har Arbejdsmiljønetværket, HR Lederforum og repræsentanter fra driften haft mulighed for at kommentere på udkastet til fokusområder.

På baggrund af disse bidrag anbefales det, at fokusområderne for arbejdsmiljøindsatsen i perioden 2020 – 2023 bliver:

- Udvikling af samarbejde og trivsel

- Forebyggelse af vold og trusler.

En nærmere beskrivelse af fokusområderne er vedlagt som bilag. Fokusområderne suppleres efterfølgende med et inspirations- og handlingskatalog, som arbejdspladserne kan anvende i det lokale arbejde med områderne. Samtidig tilbydes supplerende uddannelse indenfor områderne.

## Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

- tager arbejdsmiljøredegørelsen til efterretning
- gennemfører sin årlige arbejdsmiljødrøftelse
- fastsætter arbejdsmiljøfokusområder for 2020-2023

## Beslutning i Hovedudvalget den 15-08-2019

Torben Nielsen fra Koncern HR præsenterede modellen for den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Med udgangspunkt i de overordnede fakta gjorde Torben Nielsen rede for, at de seneste MTU-målinger viser en høj og stigende trivsel blandt medarbejdere. Smileyordningen viser endvidere, at flertallet af regionens arbejdspladser har en grøn smiley og dermed lever op til arbejdsmiljølovgivningen. Hvad angår arbejdsulykker, er ulykkesfrekvensen faldet fra 2017-2018. Sygefraværet er steget i 2018 og ligger 0,2 point fra den politiske målsætning. Sammenlignet med de øvrige regioner er sygefraværet i Region Syddanmark det næstlaveste.

Camilla Behrendsen præsenterede oplægget til nye fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen i perioden 2020 – 2023: i) Udvikling af samarbejde og trivsel; ii) Forebyggelse af vold og trusler. Op mod 100 arbejdsmiljømedarbejdere har leveret input til fokusområderne på en temadag i december 2018. Efterfølgende er forslagene endvidere blevet drøftet i arbejdsmiljønetværket, HR-Lederforum og direktionen.

Fokusområderne skal være tilstrækkelig brede for, at afdelingerne lokalt kan arbejde med netop de indsatser, som er relevante for dem. Mobning, krænkelser og stress er eksempler på emner, som der kan arbejdes med under fokusområdet i) Udvikling af samarbejde og trivsel. Formålet med at vælge overordnede fælles fokusområder er også at understøtte den forebyggende tilgang.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er vigtigt at tale åbent og tage hånd om mobning og krænkende handlinger, når det forekommer. Det var ledersiden enig i og pointerede, at det er vigtigt at sætte ind overfor problemer hurtigt og have fokus på det forebyggende arbejde løbende.

Med henvisning til vedlagt pjece om fokusområder foreslog medarbejdersiden, at afsnittet om ansvar rykkes frem. Medarbejdersiden anerkendte, at arbejdsmiljøarbejdet er et fælles ansvar, men bemærkede, at det samtidig er væsentligt at fremhæve ledelsens ansvar. Camilla Behrendsen bekræftede, at man vil se på mulighederne for at revidere pjecen jf. medarbejdersidens bemærkninger.

I forlængelse af en fælles drøftelse pegede hovedudvalget på følgende emner som input til handlinger, der kan indgå i et inspirationskatalog til det lokale arbejde med fokusområderne for arbejdsmiljøindsatsen:

- Krænkende adfærd og mobning
- Forandringer, herunder flytninger
- Styrke MED-samarbejdet på LMU-niveau
- Styrke TRIO-samarbejdet
- Bedre sammentænkning af forbedringsarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet
- Styrke feedback kultur

- Revitalisering af sygefraværs initiativer
- Forebyggelse af mental nedslidning hos medarbejdere

Jane Kraglund konkluderede, at et revideret oplæg til pjecen om fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen vil blive fremlagt for hovedudvalget på et kommende møde.

Medarbejdersiden henviste til bemærkningerne vedr. Safetynet, som nogle enheder har angivet i deres input til hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse. Koncern HR har efterfølgende oplyst, at bemærkningerne vil blive drøftet i netværket for lokale Safety-administratorer.

Præsentation vedlagt som bilag til referatet.

## **Bilag**

Bilag 1 Arbejdsmiljøreddegørelse 2019

Bilag 2 Udvikling i sygefravær januar til maj 2019

Bilag 3 Udvikling i sygefravær i regionerne og opfølgning på langtidssygemeldte medarbejdere

Bilag 4 Input til HU arbejdsmiljødrøftelse 2019 fra OUH

Bilag 5 Input til HU arbejdsmiljødrøftelse 2019 fra SLB

Bilag 6 Input til HU arbejdsmiljødrøftelse 2019 fra SHS

Bilag 7 Inputs til HU arbejdsmiljødrøftelse 2019 fra SVS

Bilag 8 Inputs til HU arbejdsmiljødrøftelse 2019 Psykiatrien

Bilag 9 Inputs til HU arbejdsmiljødrøftelse 2019 - Socialområdet

Bilag 10 Input til HU arbejdsmiljødrøftelse 2019 fra Regionshuset

Bilag 11 Udkast til Fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen i Region Syddanmark 2020-2023.pdf

pkt. 4 præsentation vedr. arbejdsmiljødrøftelse 2019

## Punkt 5: Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger

19/22535

### Sagsfremstilling

#### Baggrund

Ifølge bekendtgørelsen om arbejdets udførelse (§ 9a) har arbejdsgiver pligt til at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

I februar 2019 udsendte Arbejdstilsynet en ny vejledning om krænkende handlinger, der bl.a. beskriver forskellige initiativer til, hvordan arbejdsgiver kan forebygge og håndtere krænkende handlinger. Vejledningen er udstedt i forlængelse af, at Arbejdstilsynet fra den 15. marts 2019 har fået mulighed for at træffe afgørelser om alle typer af krænkende handlinger, der udgør en helbredsmæssig risiko for de ansatte. Tidligere var det kun muligt for Arbejdstilsynet at træffe afgørelse om krænkende handlinger, hvis der var tale om systematisk mobning, herunder seksuel chikane.

#### Forslag til ændring af eksisterende retningslinjer om vold og krænkende handlinger

Den tværregionale retningslinje ”Håndtering af arbejdsrelateret vold, trusler om vold og chikane i Region Syddanmark” omhandler i dag både vold og trusler om vold, der typisk udøves af borgere og patienter samt krænkende handlinger, der typisk udøves mellem ansatte.

Forebyggelse og håndtering af henholdsvis vold og krænkende handlinger skal håndteres på forskellige måder. Med henblik på at styrke kommunikationen foreslår Koncern HR derfor, at den nuværende tværregionale retningslinje opdeles i to retningslinjer:

1. Forebyggelse og håndtering af vold og trusler om vold
2. Forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger herunder mobning og seksuel chikane.

Ved en opdeling i to forskellige retningslinjer bliver det mere tydeligt, hvad retningslinjen omhandler, og opdelingen understøtter sygehusenes arbejde med områderne (Af bilag fremgår oversigt over retningslinjer, der omhandler vold og krænkende handlinger). Samtidig justeres retningslinjerne, i det omfang Arbejdstilsynets nye vejledning giver anledning til det.

#### Forslag til tids- og procesplan for ændring af tværregional retningslinje

Det foreslås, at der nedsættes en sparringsgruppe bestående af ledelses- og medarbejderrepræsentanter under Hovedudvalget. Koncern HR udarbejder forslag til tværregionale retningslinjer og sender herefter forslaget til kommentering i sparringsgruppen. Forslag til tids- og procesplan fremgår af nedenstående:

Tidspunkt	Aktivitet
4. kvartal 2019	Koncern HR udarbejder forslag til tværregionale retningslinjer for
	a) Forebyggelse og håndtering af vold og trusler om vold.

b) Forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger herunder mobning og seksuel chikane.

Sparringsgruppen kommenterer forslag.

Koncern HR indarbejder bemærkninger fra sparringsgruppen.

1.kvartal  
2020

Godkendelse i Hovedudvalget.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

- udpeger 2 ledelses- og 2 medarbejderrepræsentanter til at deltage i sparringsgruppen
- godkender forslag til tids- og procesplan.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 15-08-2019**

Hovedudvalget bakkede op om forslag til tids- og procesplan og udpegede følgende repræsentanter til at deltage i sparringsgruppen:

- Jack Geilager
- Linda Worsøe
- Lene Borregaard
- Peter Fosgrau

## **Bilag**

Oversigt over retningslinjer

## Punkt 6: Syddanske Vaskerier - status vedr. virksomhedsoverdragelse

18/561

### Sagsfremstilling

De Forenede Dampvaskerier (DFD) vandt i forbindelse med regionens vaskeriudbud delkontrakten for OUH og Sygehus Lillebælt (SLB). Det betyder, at Syddanske Vaskerier (SDV) lukker ved udgangen af 2019, og at samtlige medarbejdere virksomhedsoverdrages pr. 1. januar 2020 til DFD efter reglerne i virksomhedsoverdragelsesloven.

Forhold vedr. virksomhedsoverdragelsen har siden kontrakttildelingen løbende været drøftet i Hovedudvalget og på MED-møder hos SDV, hvor også Økonomidirektøren og repræsentanter fra DFD's ledelse deltager.

Hermed gives en status over initiativer og medarbejderspørgsmål i forbindelse med virksomhedsoverdragelse af medarbejdere ved Syddanske Vaskerier:

- Ramme for virksomhedsoverdragelse
- Svar på spørgsmål vedr. forlængelse af fortrinsret til ansættelsessamtaler
- Orlovsordning ved jobskifte til DFD i 2019
- Tilbud om kursus i jobsøgning

#### Ramme for virksomhedsoverdragelse

Ved væsentlige stillingsændringer - f.eks. i afstanden mellem job og bopæl - har berørte medarbejdere mulighed for at betragte sig selv som opsagt. Dette vil i givet fald ske med medarbejderens individuelle varsel.

DFD har efter kontrakttildelingen meddelt, at vaskeriopgaven til OUH og SLB flyttes til deres sygehusvaskerier i Aalborg og Skovlunde på Sjælland.

Medarbejdersiden fra SDV har efter denne udmelding efterspurgt en model, der bedst muligt sikrer, at SDV-medarbejdere, der efter virksomhedsoverdragelsen ikke ønsker at fortsætte i et job hos DFD, kan betragte sig selv som opsagt, og samtidig opnå fritstilling under opsigelsesperioden.

På MED-møde hos SDV 26. juni 2019, blev rammerne for virksomhedsoverdragelsen drøftet sammen med DFD. Rammerne er som følger:

- At DFD som udgangspunkt virksomhedsoverdrager alle SDV-medarbejdere til vaskerier i Aalborg og Skovlunde på Sjælland. I praksis betyder det, at medarbejdere, der ikke ønsker at fortsætte hos DFD, kan betragte sig selv som opsagt i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen pr. 1. januar 2020.
- At ledige stillinger på DFD's vaskerier i Odense, Kolding, Vejen og Herning (ikke sygehusvask) besættes af virksomhedsoverdragede medarbejdere fra SDV.

- At SDV-medarbejdere bliver fordelt til ledige stillinger hos DFD efter en ønskeliste og MED-udvalgets fordelingskriterier.

Svar på spørgsmål vedr. forlængelse af fortrinsret til ansættelsessamtaler

På Hovedudvalgsmøde 18. juni 2019 blev det besluttet, at tilbyde medarbejdere fra Syddanske Vaskerier en fortrinsret til at komme til ansættelsessamtaler på relevante stillinger i Region Syddanmark i perioden frem til 1. januar 2020.

Medarbejdersiden i Hovedudvalget forespurgte i den forbindelse, om det var muligt at udvide perioden for fortrinsretten, frem til udgangen af marts 2020.

Koncern HR har undersøgt spørgsmålet omkring, hvorvidt det er muligt at udvide fortrinsretten, så medarbejdere, der først begynder at søge andet job frem mod nedlukningen af Syddanske Vaskerier pr. 31. december 2019, også kan benytte fortrinsretten efter 1. januar 2020.

Koncern HR meddeler, at alle medarbejdere på Syddanske Vaskerier, der er ansat pr. 1. januar 2020, virksomhedsoverdrages til De Forenede Dampvaskerier pr. 1. januar 2020. Deres ansættelse i regionen ophører dermed, og det er ikke muligt at opretholde en fortrinsret for medarbejdere, som ikke længere er ansat i regionen.

Hvis medarbejderne hos Syddanske Vaskerier ønsker at gøre brug af fortrinsretten til ansættelsessamtaler i regionen, skal det ske i perioden indtil 1. januar 2020.

Uanset ovennævnte opfordres medarbejderne også efter overgangen til De Forenede Dampvaskerier at gøre opmærksom på det tidligere ansættelsesforhold i Syddanske Vaskerier.

Orlovsordning ved jobskifte til DFD i 2019

DFD har siden deres udmelding om opgaveflytning til deres vaskerier i Aalborg og Skovlunde, opfordret SDV-medarbejdere til at søge ledige stillinger i Odense, Kolding, Vejen og Herning i 2019 via en intern proces. DFD har derudover tilføjet, at SDV-medarbejdere starter med et anciennitetstillæg fra første arbejdsdag. Foreløbig har interessen været begrænset.

Medarbejdersiden i MED-udvalget hos SDV har efterspurgt mulighed for at afprøve et job hos DFD i 2019, uden at man mister sine rettigheder i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen (herunder opsigelsesforhold).

Efter at have undersøgt mulighederne hos Koncern HR, tilbyder regionen mulighed for orlov uden løn fra SDV, hvis en medarbejder får job hos DFD i 2019. Hvis det skulle vise sig, at medarbejderen ikke oplever et match hos DFD, kan man vende tilbage til sit job hos SDV uden at miste sine rettigheder ved virksomhedsoverdragelsen.

Orlov skal aftales med ledelsen hos SDV, og kan kun gives, hvis det er foreneligt med driften af Syddanske Vaskerier resten af 2019.

## Tilbud om kursus i jobsøgning

Det er meget sandsynligt, at virksomhedsoverdragelsen af Syddanske Vaskerier til DFD vil medføre, at medarbejdere vil få brug for at søge et nyt job. For et stort antal medarbejdere vil denne situation formentlig være både ny og udfordrende.

MED-udvalget hos SDV har derfor efterspurgt hjælp til individuel afklaring af kompetencer, med henblik på jobsøgning uden for vaskeriområdet.

Region Syddanmark har været i dialog med 3F og AOF om mulighederne for et kursusforløb med fokus på kompetenceafklaring og hjælp til jobsøgning. AOF gennemfører et forløb over 5 dage for alle medarbejdere i efteråret. Tilbuddet vil kunne benyttes af alle faggrupper og medarbejdere, uanset ønsker om virksomhedsoverdragelse.

## **Indstilling**

Til orientering

## **Beslutning i Hovedudvalget den 15-08-2019**

May Britt Larsen orienterede om, at hovedudvalgets bidrag er blevet positivt modtaget. Aftalen om særlig fortrinsret ved ansættelsessamtaler og andre tiltag er taget i brug. Lone Rasmussen informerede om, at der er et ønske om, at man undersøger muligheden for at tilbyde kompetencegivende kurser (f.eks. et truckcertifikat), som kan understøtte de berørte medarbejders jobchancer. Ledersiden bekræftede, at muligheden vil blive undersøgt.

## Punkt 7: Fælles tværgående rygepolitik i Region Syddanmark

18/44689

### Sagsfremstilling

Oplæg til fælles tværgående rygepolitik i Region Syddanmark blev senest drøftet på Hovedudvalgsmødet den 2. april 2019.

Materialet har nu været i høring i de lokale FMU'er i regionen, og der er i den forbindelse indkommet høringsvar fra dem alle.

### Høringsvar

I høringsmaterialet blev der lagt op til, at de lokale FMU'er dels skulle drøfte oplægget, herunder afgive eventuelle bemærkninger samt drøfte, hvorvidt der lokalt bør iværksættes tiltag vedrørende hjælp til rygestop.

Grundlæggende er høringsmaterialet blevet positivt modtaget, og alle de lokale FMU'er bakker op omkring oplægget til en fælles tværgående rygepolitik i Region Syddanmark.

Høringsvarene er vedlagt som bilag i deres helhed.

Uddrag af høringsvar:

	Bemærkninger	Hjælp til rygestop
Sygehus Sønderjylland	Det bemærkes: <ul style="list-style-type: none"><li>at der i oplægget er situationer, hvor der kan være usikkerhed om, hvorvidt situationen er omfattet af rygepolitikken - f.eks. overenskomst-grupper, der har selvbetalt pause, vagttyper, hvor man i dele af vagten står til rådighed og hjemmearbejdspladser. Der efterspørges tydelighed herom.</li><li>at der ligger en stor ledelsesmæssig opgave i at sikre, at alle efterlever rygepolitikken, herunder at der sker en ensartet håndtering af eventuelle sanktioner for</li></ul>	Ingen bemærkninger

medarbejdere på tværs af faggrupper og organisationen.

- at der er behov for et stort fokus i forbindelse med implementeringsarbejdet.

Sygehus Lillebælt

Ingen bemærkninger

Sygehuset har erfaring med, at lokale rygestopkurser ikke har været en succes. Lysten til at tilmelde sig, har ikke været stor, hvilket har betydet, at kurserne alene et blevet gennemført i begrænset omfang.

OUH

Der opfordres til, at alle medarbejdere i størst muligt omfang agerer rollemodeller og går forrest som gode eksempler i forhold til rygning i arbejdstiden - uanset hvor man befinder sig. Det gælder også i de situationer, hvor medarbejdere er på kursus, og hvor det er kursusstedets rygepolitik, som er gældende.

Ingen bemærkninger

Sydvestjysk Sygehus

Det bemærkes, at rygepolitikken på enkelte områder fastsætter rygeregler, som er problematiske/ikke mulige at efterprøve f.eks. i forbindelse med at medarbejdere arbejder hjemmefra eller er på kursus. Det vil derfor være værd at foretrække, at rygeforbuddet kun skal være gældende i arbejdstiden på matriklen inde og ude af bygningen, og at medarbejderne udenfor regionens matrikler respekterer de rygeregler, der gælder på det enkelte sted, hvor vedkommende opholder sig.

Tilbud om evt. rygestopkurser vil blive drøftet på et kommende FMU møde.

Psykiatrisygehuset

Det bemærkes, at rygeforbud i arbejdstiden bør fremgå af stillingsopslag.

Det vurderes mest hensigtsmæssigt, at der skabes mulighed for at tilbyde lokale rygestopkurser på arbejdspladsniveau.

Socialområdet	Ingen bemærkninger	Der bør lokalt tilbydes hjælp til rygestop og/eller henvises til kommunernes rygestopkurser. Et enkelt center mener, at der centralt fra bør tilbydes rygestop lokalt.
Regionshuset+satellitter	Det anbefales, at rygepolitikken formuleres kortere samt at budskabet om, at det ikke er tilladt at ryge i arbejdstiden eller på matriklen, fremhæves.	Det anbefales, at der stilles hjælp til rygestop til rådighed på arbejdspladsen.
Ambulance Syd	Ingen bemærkninger	Mulighederne for at tilbyde lokale rygestopkurser vil blive undersøgt nærmere.

De indkomne hørings svar giver ikke anledning til at ændre i oplægget til en fælles tværgående rygepolitik. Der er som supplement til oplægget til fælles tværgående rygepolitik udarbejdet en FAQ med svar på diverse spørgsmål. FAQ'en vil løbende blive udvidet i takt med, at der eventuelt opstår flere spørgsmål.

FAQ'en er vedlagt som bilag.

### Hjælp til rygestop

Mange arbejdspladser vælger at tilbyde ansatte hjælp til rygestop f.eks. ved at lade medarbejdere deltage på eksisterende rygestopkurser i kommunerne eller få arrangeret, at der kan afholdes rygestopkurser på den enkelte arbejdsplads.

Det anbefales i den forbindelse, at det besluttet lokalt, hvorvidt der skal tilbydes hjælp til rygestop på arbejdspladsen - herunder, at det håndteres/arrangeres lokalt i det enkelte FMU område.

Det videre forløb

15. august 2019	Fornyet behandling og godkendelse i Hovedudvalget.
september - december	Implementeringsarbejde - effektivering af den fælles tværgående rygepolitik, orientering af medarbejdere, klargøring af skiltning omkring

2019 ”røgfrit miljø”, forberedelse af nedlæggelse af rygeområder, planlægning og afvikling af evt. lokal hjælp til rygestop.

De lokale FMU’er er ansvarlige for denne del.

1. januar 2020 Den fælles tværgående rygepolitik træder i kraft.

## **Indstilling**

Det indstilles, at oplæg til fælles tværgående rygepolitik i Region Syddanmark godkendes til ikrafttrædelse 1. januar 2020.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 15-08-2019**

Jane Kraglund opsummerede, at høringen i Fælles MED-Udvalgene viser en bred lokal opbakning til en fælles tværgående rygepolitik. Der er også opbakning til, at man lokalt aftaler, om der skal tilbydes rygestopkurser på arbejdspladsen eller om man vil benytte sig af kommunernes tilbud.

Med henvisning til høringssvaret fra Sydvestjysk Sygehus anbefalede medarbejdersiden, at rygepolitikken tilpasses jf. følgende udsagn ”at rygepolitikken på enkelte områder fastsætter rygeregler, som er problematiske/ikke mulige at efterprøve f.eks. i forbindelse med at medarbejdere arbejder hjemmefra eller er på kursus. Det vil derfor være værd at foretrække, at rygeforbuddet kun skal være gældende i arbejdstiden på matriklen inde og ude af bygningen, og at medarbejderne udenfor regionens matrikler respekterer de rygeregler, der gælder på det enkelte sted, hvor vedkommende opholder sig.” Ledersiden bakkede op om, at rygepolitikken præciseres jf. ovenstående.

Medarbejdersiden foreslog endvidere, at der gøres opmærksom på rygeforbuddet i stillingsopslag. Ledersiden bemærkede, at det bør overvejes lokalt, hvilke retningslinjer man finder relevant at henvise til i stillingsopslag.

Lone Rasmussen opfordrede til, at rygepolitikken ikke må foranledige medarbejdere til at kontrollere hinandens adfærd og overholdelse af rygeforbuddet. Lone Rasmussen pointerede, at emnet ikke falder ind under whistleblowerordningen.

## **Bilag**

Oplæg til fælles tværgående rygepolitik

Høringssvar

FAQ

## Punkt 8: Orientering om Tolkecenter Syddanmark

17/30013

### Sagsfremstilling

Regionsrådet besluttede i november 2017 at hjemtage dele af fremmedsprogstolkningen i Region Syddanmark med henblik på at øge kvaliteten i tolkeydelsen og hæve forsyningssikkerheden.

Tolkecenter Syddanmark begyndte tolkningen for de første sygehuse i oktober 2018 og er fra 1. marts 2019 udrullet til alle sygehuse og sociale institutioner i regionen. Tolkecenteret udfører ikke tolkning for praksissektoren på nuværende tidspunkt. Det forventes, at Tolkecenter Syddanmark skal varetage ca. 40.000 tolkninger om året.

#### Video- og telefontolkning

Tolkecenter Syddanmark leverer video- og telefontolkninger i overensstemmelse med regionens strategi om at øge andelen af videotolkninger. Afdelinger, der ønsker fremmødetolkning, skal selv bestille dette ved Tolkdanmark (se nedenfor).

Anvendelse af videotolkning giver en række fordele:

- Tilgængeligheden af højt kvalificerede tolke øges, fordi de kan bruge deres tid på tolkning frem for transport. Det vil derfor være nemmere at skaffe en tolk med kort varsel.
- Ved brug af videotolk bliver samtalen i højere grad en samtale mellem sundhedspersonalet og patienten med støtte fra tolken. Ved brug af fremmødetolk kommer personalet naturligt lettere til at tale til tolken, hvilket ikke er hensigtsmæssigt for patienten.
- Øget diskretion: Der er mulighed for at slukke skærme fx i forbindelse med undersøgelse.
- Videotolkninger er med til at passe på tolkene (professionel distance)
- De fleste steder er det muligt at benytte Ipads, der er mobile, hvis patienten skal bevæge sig rundt under undersøgelsen.

Der er udarbejdet e-læringsmateriale for sundhedspersonale, der anvender tolke. Materialet kan ses her:

<https://rsd.plan2learn.dk/KursusValg.aspx?id=60225>

#### Tolkecenterets tolke

Tolkecenterets tolke består dels af fastansatte tolke (pt. 23 medarbejdere) og dels af tolke, der er ansat som tilkaldte vikarer (pt. ca. 20 medarbejdere).

Alle tolkene har bestået sprogtest på såvel dansk som tolkesprog, mundtligt og skriftligt, med fokus på den sundhedsfaglige kontekst og de mest almindelige sundhedsfaglige begreber forud for ansættelsen. Derudover gennemfører alle tolke uddannelse inden for tolkning i en sundhedsfaglig kontekst. I takt med, at certificeringsordningen bliver tilgængelig, forventes tolkene at skulle gennemføre denne. Tolkningen foregår i et professionelt miljø, hvor der er mulighed for faglig sparring og supervision af tolkene. Samlet sikrer dette et ensartet højt niveau i tolkningen.

Tolkecenterets tolke kan pt. tolke på ca. 20 sprog. Antallet af tolkesprog tilpasses løbende efter den konkrete efterspørgsel. Hvis tolkecenteret ikke selv råder over det ønskede sprog, er det tolkecenterets ansvar at skaffe tolkningen ved et eksternt

bureau.

## Bestilling af tolkning

	Hverdage	Weekend/helligdage	
	Kl. 8-16	Kl. 16-8	
Video- og tefontolkning	Tolkecenter Syddanmark	Tolkdanmark	Tolkdanmark
Fremmødetolkning	Tolkdanmark	Tolkdanmark	Tolkdanmark

Der ligger instruks om bestilling i infonet <https://infonet.regionsyddanmark.dk/?DokID=99590>

Bestilling ved Tolkecenter Syddanmark sker via <https://tolkebooking.rsyd.net/>

Bestilling ved Tolkdanmark sker via [www.tolkdanmark.dk](http://www.tolkdanmark.dk)

Ved bestilling af fremmødetolk skal afdelingerne være opmærksomme på, at afdelingen/sygehuset selv skal betale for fremmødetolkning, mens tolkninger bestilt via Tolkecenter Syddanmark afholdes af fællesskabet. Ligeledes vil patienter, der er underlagt reglerne om tolkegebyr, blive pålagt en større udgift, hvis der bestilles fremmødetolk frem for video- eller telefontolkning.

## Husk! ved booking af tolke

- Når man bestiller via tolkebooking, kan man se, hvornår der er en ledig tolk. Hvis dette – når det er muligt - tænkes med, når der bookes tolk til patienten, kan vi udnytte de gode tolkes tid mere effektivt og undgå bestillinger ved eksterne bureauer (se tolken som en nødvendig ressource).
- Skriv gerne kort ved bestilling, hvad tolkningen drejer sig om. Så kan tolken forberede sig og fx nå at slå relevante ord op.
- Afbestil tolken, hvis patienten udebliver, eller tiden flyttes. Selv om det er med kort varsel, kan tolken frigives til fx en akut tolkning for en kollega.
- Hvis patienten udebliver, er det måske, fordi patienten ikke har forstået indkaldelsen. Benyt gerne tolken til at ringe til patienten og aftale en ny tid

## Fællesregionalt akuttolkecenter

Under forudsætning af regionsrådets endelige godkendelse til august etableres et akuttolkecenter, der dækker akuttolkning på sygehuse og lægevagten i alle regioner. Det fællesregionale akuttolkecenter forventes at være i drift 1. oktober 2019.

I den forbindelse udvides åbningstiden i Tolkecenter Syddanmark til kl. 7-23 alle dage, også weekender og helligdage.

## Indstilling

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 15-08-2019**

Christian Sauvr gjorde rede for, at udfordringer med at sikre kvaliteten i tolkning førte til, at Region Syddanmark valgte at løse tolkeopgaven internt og etablere sit eget tolkecenter. Tolkecenteret er placeret på Kolding Sygehus og tilbyder videotolkning til alle sygehuse i regionen. Tolkestaben består dels af fastansatte tolke og dels af tolke, der er ansat som tilkaldevikar. Antallet af tolkesprog tilpasses løbende efterspørgslen. Hvis der er behov for et sprog, som tolkecenteret ikke selv råder over, indhentes der tolkebistand hos eksterne. Næste skridt er, at Region Syddanmark skal lave et oplæg til akuttolkning, som kan dække hele landet.

## **Punkt 9: Ændret tidsplan for budget 2020**

19/386

### **Sagsfremstilling**

Social- og Indenrigsministeren har primo juli 2019 udmeldt, at regeringen vil indlede forhandlinger om kommunerne henholdsvis regionernes økonomi for 2020 i sidste halvdel af august 2019.

Som konsekvens tages derfor initiativ til at ændre fristerne for udarbejdelse af kommunernes og regionernes budget, så budgetlægningen for 2020 kan afsluttes senest 5. november 2019. Ændringsbekendtgørelsen vedr. budgetfristerne forventes udstedt primo august 2019.

På den baggrund er udarbejdet et revideret forslag til den overordnede budgetproces i 2019, som behandles på møde i forretningsudvalget den 14. august 2019.

Forslaget vil blive eftersendt til Hovedudvalget.

### **Indstilling**

Til orientering.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 15-08-2019**

Med henvisning til den ændrede tidsplan for budget 2020 gjorde Jane Kraglund rede for, at der forventeligt kommer en økonomiaftale i starten af september. Som forberedelse til budgetlægningen arbejder man videre med den økonomiske planlægning i det omfang, det er muligt. Repræsentanter fra hovedudvalget er inviteret til at deltage i budgetseminaret 21. august og det orienterende regionsrådsmøde 11. september. På sidstnævnte møde vil repræsentanterne få taletid.

### **Bilag**

Bilag pkt. 9 Forslag til ændret tidsplan for budget 2020

# Punkt 10: Opfølgning på lønniveauer pr. februar 2019

19/11159

## Sagsfremstilling

Opfølgning på udviklingen i lønniveauer i Region Syddanmark og øvrige regioner opdateret med løndata til og med 1. kvartal 2019 (februar måned 2019). Den dagsordenssættes halvårligt til HR Lederforum, Direktionen, Koncernledelsesforum, Hovedudvalget samt Regionshuset FMU jf. direktions beslutning på mødet den 29. oktober 2014.

Opfølgningen viser, at lønudviklingen for Region Syddanmark – efter at have ligget over gennemsnittet i en periode – nu har stabiliseret sig på et lavere niveau blandt regionerne. Samlet set har Region Syddanmark i perioden 2. kvartal 2012 til og med 1. kvartal 2019 haft en gennemsnitlig lønudvikling på 1,6%, hvilket er på niveau med gennemsnittet for alle regioner. Kun Region Midtjylland ligger under med en lønudvikling på 1,5% i perioden. I 1. kvartal 2019 ligger Odense Universitetshospital med den højeste lønudvikling blandt enhederne i Region Syddanmark efterfulgt af Regionshuset.

Når man ser internt i Region Syddanmark, ligger Sygehus Lillebælt fortsat med nogle af de laveste gennemsnitlige lønniveauer blandt en række af faggrupperne. Sydvestjysk Sygehus har haft den højeste gennemsnitlige lønudvikling fra 2. kvartal 2012 til 1. kvartal 2019 på 1,7%.

Sammenlignes gennemsnitslønnen opdelt på overenskomstgrupper for alle regioner ligger Region Syddanmark i midten.

## Indstilling

Til orientering.

## Beslutning i Hovedudvalget den 15-08-2019

Medarbejdersiden gjorde rede for, at lønniveauet spiller en væsentlig rolle i forhold til rekruttering og fastholde af medarbejdere. Medarbejdersiden anbefalede, at lønniveauet bør matche regionens høje ambitionsniveau på sundhedsområdet og øvrige områder. Ledersiden tog bemærkningerne til efterretning.

## Bilag

Opfølgning på lønniveauer pr. februar 2019

# **Punkt 11: Opfølgning vedrørende politik for kompetenceudvikling**

18/33449

## **Sagsfremstilling**

På møde den 12. december 2018 godkendte Hovedudvalget forslag til politik for kompetenceudvikling.

Politikken formidler den overordnede ambition og ramme for kompetenceudvikling i Region Syddanmark og afspejler en fælles dagsorden om at sikre, at vi har kompetente medarbejdere og ledere til løsningen af kerneopgaven.

Politikken findes på det regionale intranet:

[Politik for kompetenceudvikling](#)

På mødet blev aftalt at følge op på udmøntningen af politikken igen efter sommerferien.

Politikken skal udmøntes lokalt på de enkelte enheder. Til Hovedudvalgets orientering er politikken derfor sendt ud til alle FMU'er med anmodning om at emnet drøftes lokalt og dagsordensættes i de enkelte LMU'er.

## **Indstilling**

Til orientering og drøftelse.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 15-08-2019**

Da politikken for kompetenceudvikling endnu ikke har været dagsordensat i alle Fælles MED-Udvalg, var der enighed om at udsætte en opfølgning til et senere tidspunkt.

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

19/21

### **Sagsfremstilling**

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

### **Beslutning i Hovedudvalget den 15-08-2019**

Det blev besluttet at kommunikere om følgende emner til Fælles MED-Udvalgene med en anbefaling om at videreformidle emnerne til deres Lokale MED-Udvalg:

- Rygepolitik
- Tolkecenter Syddanmark
- Sundhedsaftalen 2019-2023

## **Punkt 13: Eventuelt**

19/21

### **Sagsfremstilling**

Punkter til eventuelt.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 15-08-2019**

Ingen punkter til eventuelt.