

# REFERAT Hovedudvalget d. 02-09-2021

**Mødedato** Torsdag d. 02. september 2021 kl. 08:30

**Mødested** Regionsrådssalen

**Mødedeltagere** Anders Meinert Pedersen, Betina Iroisch Kristensen, Christian Schacht-Magnussen, Edel Marie Laursen, Jane Kraglund (Formand), Jesper Rønn, Jørgen Bjelskou (Fravær), Lene Borregaard, Lisbeth Hammer Andersen (Fravær), Lone Rasmussen (næstformand), Louise Hjortsø Oldenburg, Niels Nørgaard Pedersen, Per Busk, Peter Fosgrau, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr (sekretariat), Claus Bo Svenningsen, Finn Torben Jensen (Fravær), Kenneth Marten, Ann Fruergaard, Sonny Hornhaver, Morten Engborg Klein (Fravær), Maria Lykke Gyldenkrone (Fravær), Rikke Kruse, Lene Møller Andersen, Mikkel Lyndrup, Ken Nørregaard, Christian Sauvr, Birgith Flyvbjerg, Susanne Clausen, Christian Bruselius Kjeldgaard (sekretariat), Jeannette Petersen

## Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Forslag til budget 2022-2025.....	5
Beslutning om arbejdsmiljøindsatsen i 2021.....	7
Sundhedsberedskabsplan i høring.....	11
Høringssvar til akutplan for Region Syddanmark.....	13
Orientering om indhold og tidsplan for Region Syddanmarks arbejdsmiljøkonference 2022.....	14
Orientering om lønudvikling i Region Syddanmark pr. februar 2021.....	16
Orientering om vedtaget Lov om beskyttelse af whistleblowere.....	18
Orienteringssag - Ledelses- og talentudvikling.....	20
FN's verdensmål - klimaindsatsen i Region Syddanmark.....	21
Beslutning om opsamling fra hovedudvalgets døgnsseminar 2021.....	22
Indstillinger til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.....	24
Orientering om opsamling på temadrøftelsen mellem Regionsrådet og hovedudvalget juni 2021.....	25
Orientering om journalbekendtgørelse og logning af medarbejderoplysninger fra EPJ til MinLog (b	26
Orientering om status på seniorundersøgelse.....	28
Kommunikation fra mødet.....	30
Eventuelt.....	31

# Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

21/200

## Sagsfremstilling

- Status på EPJ Syd
- Status på Nyt OUH
- Orientering om Forretningsudvalgets drøftelse af patient- og medarbejdertilfredsheden
- Status for anmeldelse af bivirkninger ved corona-vaccinationer som arbejdsskader
- Lokalaftale om hjemmearbejde
- Orientering om sygeplejerskestrejken
- Eventuelle kommentarer til referater fra sidste ordinære møde den 15. juni og ekstraordinære møde den 8. juli.

<https://intra.reg.rsyd.dk/organisation/moedefora/hovedudvalget/Sider/default.aspx>

## Beslutning i Hovedudvalget den 02-09-2021

### Status på EPJ Syd

Niels Nørgaard Pedersen præsenterede en status på EPJ Syd projektet, som overordnede viste, at projektet er godt på vej, og at tidsplanen overholdes.

Implementeringsenhed 1 går ”live” den 3. oktober, og Peter Fosgrau fortalte, at SHS var forberedt på, at det kræver en robust mandskabsplan at klare idriftsættelsen og de efterfølgende 14 dage på en tilfredsstillende måde. Det blev i den sammenhæng understreget, at det er vigtigt at skabe forståelse hos patienter og pårørende om den særlige situation, som alle medarbejdere står i omkring idriftsættelsen af EPJ Syd.

I forbindelse med SHS overgang til EPJ Syd, vil Cosmic blive lukket ned fra fredag den 1. oktober om aftenen og åbnet igen lørdag sidst på eftermiddagen med henblik på at trække alle data ud af systemet. I denne periode vil alle sygehuse køre på Cosmic nødberedskab, og derfor vil idriftsættelsen af EPJ Syd på SHS få betydning for alle sygehuse i regionen.

Præsentationen sendes med referatet ud.

### Status på Nyt OUH

Niels Nørgaard Pedersen orienterede om, at Covid-19 havde medført en yderligere forsinkelse af det nye OUH på 3-4 måneder. Forsinkelsen skyldes primært udfordringer med udenlandske medarbejdere og leverancer fra udlandet. Dermed lyder den nye prognose, at man modtager nøglen til størstedelen af sygehuset medio 2023.

Der afholdes endnu et åbent hus arrangement den 20. september, efter at det første arrangement blev taget yderst positivt imod.

## Orientering om Forretningsudvalgets drøftelse af patient- og medarbejdertilfredsheden

Jane Kraglund orienterede om mødet den 18. august i Forretningsudvalget. Her blev arbejdet med patienttilfredshed og udvikling af trivslen på regionens arbejdspladser drøftet. Dagsordensudvalget deltog på mødet, og man havde en god dialog om emnet.

## Status for anmeldelse af bivirkninger ved corona-vaccination som arbejdsskader

Lene Borregaard orienterede om, at der fortsat mangler afklaring på dette område. Arbejdstilsynet fastholder, at vaccinationsskader som følge af corona-vaccination skal anmeldes som arbejdsskader. Danske Regioner er uenig heri og mener ikke, at det er et arbejdsgiveransvar, og med at sundhedsmyndighederne har anbefalet vaccination mod Covid-19 til hele befolkningen og ikke kun specifikke medarbejdergrupper. Det er meget frustrerende for alle parter, og der arbejdes på at få afklaring på området.

## Lokalaftale om hjemmearbejde

Lene Borregaard orienterede om, at der er indgået en lokalaftale om hjemmearbejde for Regionshuset og Satellitterne, og at den kun mangler at blive underskrevet, inden man kan sende aftalen rundt i organisationen. Aftalen er kommet i stand efter et godt samarbejde mellem ledersiden og de faglige organisationer, og der er hentet inspiration fra Region Sjælland, Aarhus Kommune og Aalborg Kommune.

## Orientering om sygeplejerskerstrejken

Jane Kraglund fortalte, at der på ledersiden er stor forståelse for den frustration, som er til stede blandt sygeplejerskerne, og at det er vigtigt, at der er plads til den frustration. Ledersiden håber, at den nedsatte lønkommissions konklusioner og anbefalinger flytter noget.

Betina Iroisch Kristensen gjorde opmærksom på, at man i den kommende tid bør være ekstra opmærksom på konsekvenserne af konflikten i forhold til arbejdsmiljøet.

## Status på Covid-19

Jane Kraglund fortalte, at der er 24 indlagte patienter på sygehusene i Region Syddanmark med Covid-19. Det tal ligger stabilt, og med de nuværende smittetal ser vi ikke ind i en mærkbar forandring af denne situation.

## **Bilag**

Niels Nørgaard præsentation af status for EPJ Syd

## **Punkt 2: Forslag til budget 2022-2025**

21/42517

### **Sagsfremstilling**

Regionsrådet har den 23. august 2021 førstebehandlet forslag til budget 2022. Forslaget er oversendt til 2. behandling som grundlag for budget 2022-2025.

Til 1. behandlingen er udarbejdet sidepapirer vedr. Sundhed, Social og Specialundervisning, Regional Udvikling samt Fælles formål og administration/Renter. Heri redegøres bl.a. kort for status for budgetforslaget, hovedelementerne i økonomiaftalen for 2022 og deres konsekvenser for Region Syddanmark samt skøn vedr. råderum til politisk prioritering. Sidepapirer vedhæftes.

Vedr. Sundhed er i budgetforslaget taget højde for stigende udgifter på en række områder, bl.a. som følge af det demografiske udgiftspres. Endvidere er indarbejdet reduktioner vedr. effektiviseringer, besparelser m.v. På bundlinjen er der herefter et råderum på 60 mio. kr. til politisk prioritering af nye indsatser og initiativer i 2022.

For Regional Udvikling er der stort set balance, men i budgettet er afsat en ramme på 10 mio. kr. årligt til nye tiltag og aktiviteter til at understøtte den regionale udviklingsplan "Fremtidens Syddanmark".

På det sociale område lægges op til, at taksterne i 2022 ikke reduceres.

Kort status for budgetforslaget er præsenteret på budgetseminar for regionsrådet 18. august 2021 sammen med mulige temaer m.v. frem mod de politiske drøftelser vedr. budget 2022. Planchesæt vedhæftes. I lighed med tidligere år blev seminaret afsluttet med et indspil til de politiske budgetdrøftelser fra medarbejdersiden i Hovedudvalget.

Aftale om budget 2022 forventes indgået den 14. september 2021.

2. behandlingen af budgetforslaget finder sted i forretningsudvalget den 15. september og i regionsrådet den 27. september 2021.

### **Indstilling**

Det indstilles, at sagen drøftes og at orientering tages til efterretning.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 02-09-2021**

Medarbejdersiden kvitterede for, at budget 2022 ikke lægger op til centrale besparelser, og at Region Syddanmark fortsat vil være en økonomisk stabil arbejdsplads.

### **Bilag**

B2022 - Sundhed - sidepapir til 1. behandling.doc

B2022 - Social og Specialundervisning - sidepapir til 1 behandling.docx

B2022 - Regional Udvikling - sidepapir til 1 behandling.doc

B2022 - Fælles formål og administration samt Renter - sidepapir til 1 behandling.docx

Budgetseminar august 2021 - Status for forslag til budget 2022.pptx

Budgetseminar august 2021 - Mulige temaer frem mod politiske drøftelser om budget 2022 - Sundhed.pptx

Budgetseminar august 2021 - Mulige temaer frem mod politiske drøftelser om budget 2022 - RU.pptx

## Punkt 3: Beslutning om arbejdsmiljøindsatsen i 2021

21/43557

### Sagsfremstilling

Hvert år skal Hovedudvalget jf. lokalaftalen gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse, hvor arbejdet med sidste års fokusområder evalueres og der fastsættes mål for det kommende års arbejdsmiljøarbejde.

For at understøtte drøftelsen har Koncern HR udarbejdet ”Den gode og attraktive arbejdsplads 2021 – medarbejdere, arbejdsmiljø og kompetenceudvikling”. Afrapporteringen skitserer en række tværgående indsatser i Region Syddanmark, som understøtter Region Syddanmarks pejlemærke om den gode arbejdsplads, Hovedudvalgets fokusområder på arbejdsmiljøområdet og den politiske målsætning om at nedbringe sygefraværet.

”Den gode og attraktive arbejdsplads 2021 – medarbejdere, arbejdsmiljø og kompetenceudvikling” er vedlagt som bilag.

#### Rekrutteringsudfordringer for læger og sygeplejersker

Rekrutteringssituationen er særligt udfordret for læger og sygeplejersker. Derfor har Region Syddanmark medvirket til opdimensionering på en række uddannelser som f.eks. medicin- og sygeplejerskeuddannelsen samt pædagoguddannelsen. Det betyder, at der også skal ske en opdimensionering af praktikpladser for studerende i Region Syddanmark. Når der bliver uddannet flere, som kan ansættes på Region Syddanmarks arbejdspladser, kommer dette til gavn for patienter og borgere.

#### Praktikken for studerende er fastholdt

På de videregående uddannelser har de studerende haft onlineundervisning i store dele af 2020. Men det er lykkedes at fastholde den praktiske del af uddannelsen for langt de fleste. Evalueringerne fra de studerende viser, at de har været tilfredse med praktikopholdet, selvom coronasituationen har sat nye rammer og vilkår for uddannelserne. Et godt praktikophold øger muligheden for, at de studerende vælger regionen som fremtidig arbejdsplads.

#### Introduktion er et vigtigt element i fastholdelsen af nyuddannede

Et godt introduktionsforløb er et vigtigt element i et godt arbejdsmiljø for nyuddannede medarbejdere og er samtidig med til at fastholde de nye medarbejdere. Region Syddanmark har afsat budgetmidler til introduktion af nyuddannede medarbejdere. Sygehusene benytter midlerne til at skabe en tryk introduktion til arbejdet, så den nyansatte ikke står alene i en vagtsituation i introduktionsperioden.

## Sygefravær og ulykkesfrekvensen er steget i 2020

Tabellen nedenunder viser hovedindikatorer for den gode og attraktive arbejdsplads i Region Syddanmark.

	Antal gule og røde smileyer af alle  p- enheder	Sygefravær			Ansatte på særlige vilkår	
		Pct.	Antal sygedage pr. medarbejder pr. år	Ulykkesfrekvens (pr. 1 mio. arbejdstimer)	Fleksjob	Øvrige ekstraordinære ansatte
Odense Universitetshospital	1 af 16	4,6	12,1	16,8	174	7
Sygehus Lillebælt	1 af 6	4,3	11,3	21,4	100	5
Sygehus Sønderjylland	0 af 12	4,6	12,1	20,7	50	6
Sydvestjysk Sygehus	0 af 6	4,1	10,7	15,4	54	2
Ambulance Syd	1 af 43	5,2	13,6	20,0	7	0
Psykiatrien	3 af 32	5,2	13,6	22,0	84	1
Sociale centre	0 af 37	7,6	19,9	25,4	27	0
Regionshuset	1 af 16	2,5	6,6	1,4	26	2
Øvrig sundhed	0 af 10	3,8	10,0	-	3	0
Region Syddanmark total	7 af 178	4,6	12,1	18,3	525	23

Det fremgår, at Sygehus Sønderjylland, Sydvestjysk Sygehus og de sociale centre pr. 8. januar 2021 lever op til ambitionen om en grøn smiley. Tabellen viser desuden, at det samlede sygefravær i Region Syddanmark var 4,6 % ved udgangen af 2020, hvilket er 0,5 % fra den politiske målsætning.

Det samlede sygefravær er på 4,6 % svarende til 12,1 sygedage pr. medarbejder om året. Sammenlignet med foregående år er der sket en stigning i det samlede sygefravær. Det er ikke lykkedes at realisere den politiske målsætning om at nedbringe det samlede sygefravær til 4,1 %. Opfølgning på langtidssyge medarbejdere og udvikling i sygefravær i regionerne fremgår af bilag.

Ulykkesfrekvensen er på 18,3, hvilket er en stigning på 7,2 ulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer i forhold til 2019. Ulykkesfrekvensen varierer fra 1,4 i regionhuset til 25,4 i de sociale centre.

Pr. 1. januar 2021 er der ansat 548 personer på særlige vilkår. Heraf er 525 ansat i fleksjob, hvilket er 64 fleksjobbere mere end i 2010.

Covid 19-epidemien har påvirket driften og arbejdsmiljøet

Forud for arbejdsmiljødrøftelsen i Hovedudvalget er Fælles MED-udvalgene blevet bedt om at komme med input til drøftelsen. Enhedernes bidrag er vedlagt som bilag.

Alle enheder har i 2020 arbejdet med indsatser, der relaterer sig til Region Syddanmarks arbejdsmiljøfokusområder 2020 – 2023 som er udvikling af samarbejde og trivsel samt forebyggelse af vold og trusler. Eksempler på konkrete indsatser er styrkelse af TRIO-samarbejdet, forebyggelse af vold og trusler bl.a. gennem systematisk analyse og læring, implementering af BVC-score i somatikken og fokus på sikkerhedskultur.

Fælles MED-udvalgene beskriver, at 2020 har været præget af Covid-19. Opgaverne i relation til Covid-19 har påvirket driften, medarbejderne og arbejdsmiljøet. Det har betydet omfattende ændringer i arbejdet, hvor ansatte har skullet omstille sig hurtigt for at kunne løse den nye udfordring.

Flere Fælles MED-udvalg gør samtidig opmærksom på, at implementeringen af politiske og strategiske indsatser kræver ressourcer, hvilket kan være en udfordring i en travl hverdag. Desuden oplever man flere steder udfordringer med rekruttering og fastholdelse.

I tilbagemeldingerne tilkendegiver Fælles MED-udvalgene, at man ønsker, at Hovedudvalget understøtter arbejdet med udfordringerne på tværs af organisationen f.eks. gennem tilbud om relevant kompetenceudvikling og deling af virksomme initiativer, der understøtter arbejdet med rekruttering og fastholdelse samt tildeling af midler til udvalgte indsatsområder.

## **Indstilling**

Koncern HR indstiller, at Hovedudvalget

- Tager ”Den gode og attraktive arbejdsplads 2021 – medarbejdere, arbejdsmiljø og kompetenceudvikling” til efterretning.
- Gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 02-09-2021**

Hovedudvalget drøftede arbejdsmiljøet i Region Syddanmark med fokus på de risikofaktorer og styrker, som er til stede i dag, og de fremtidsmuligheder og konkrete indsatser, som kan være med til at forbedre arbejdsmiljøet.

Blandt regionens styrker kom der blandt andet fokus på den stærke dialog inden- og udenfor MED-systemet, den stabile drift og sammenholdet når det gælder. Omvendt blev der peget på risikofaktorer som udfordringer med rekruttering og fastholdelse, høje følelsesmæssige krav, vold og trusler og iværksættelse af mange projekter.

Da medarbejderne og lederne drøftede de vigtigste pejlemærker for fremtidens arbejdsmiljøindsats i Region Syddanmark, blev styrkelse af MED-systemet, herunder særligt LMU'erne, et øget fokus på mental sundhed og mere erfaringsudveksling blandt andet fremhævet.

Medarbejdersiden pegede på, at der skulle fokuseres på langtidsfriske samt på behovet for at hjælpe hinanden på tværs i Region Syddanmark med omplacering af medarbejdere, der ikke længere kan klare deres nuværende job enten af fysiske eller psykiske årsager.

Man besluttede at genbesøge spørgsmålet på et kommende møde, hvor de mange input vil blive samlet og præsenteret for Hovedudvalget.

## **Bilag**

Udvikling i sygefravær i regionerne

Opfølgning på langtidssygemeldte medarbejdere

Input til Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse 2021 fra Regionshuset og satellitter

Input til Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse 2021 fra Socialområdet

Input til Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse 2021 fra Psykiatrien

Input til Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse 2021 fra Ambulancen Syd

Input til Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse 2021 fra Friklinikken

Input til Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse 2021 fra Sydvestjysk Sygehus

Input til Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse 2021 fra Sygehus Sønderjylland

Input til Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse 2021 fra Sygehus Lillebælt

Input til Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse 2021 fra OUH

Den gode og attraktive arbejdsplads 2021

## Punkt 4: Sundhedsberedskabsplan i høring

19/51562

### Resumé

Styregruppen for sundhedsberedskabsplanlægning i Region Syddanmark har udarbejdet forslag til sundhedsberedskabsplan i Region Syddanmark til høring/rådgivning jf. § 11 i Bekendtgørelse om planlægning af sundhedsberedskabet.

### Sagsfremstilling

Regionen skal hvert 4. år udarbejde en sundhedsberedskabsplan jf. sundhedsloven, og en beredskabsplan jf. beredskabsloven. Regionens sundhedsberedskabsplan og beredskabsplan er integreret i Region Syddanmarks sundhedsberedskabsplan.

Sundhedsberedskabsplanen er en kombineret Sundhedsberedskabsplan og Beredskabsplan som tager udgangspunktet i Sundhedsstyrelsens vejledning i planlægning af sundhedsberedskab og Beredskabsstyrelsens koncept om ”Helhedsorienteret beredskabsplanlægning”. Konceptet er et planlægningsredskab centreret omkring 7 kerneområder, som tilsammen har til formål at:

- Forebygge hændelser.
- Forberede ekstraordinære hændelser.
- Opbygge kapaciteter.
- Skabe en robust organisation.
- Sikre at ledelse er omdrejningspunktet.

Som ramme for sundhedsberedskabsplanen er der udarbejdet en ny beredskabspolitik samt et beredskabsprogram, som konkretiserer hvilke aktiviteter der skal gennemføres i det kommende år med henblik på at opnå beredskabspolitikens mål.

Sundhedsberedskabsplanens første del beskriver krisestyringsorganisationen, herunder organisering og ledelse af Sundhedsberedskabet samt håndtering af information, krisekommunikation og koordination med andre enheder. Anden del af planen har fokus på den operative indsats og genopretning, herunder en overordnet gennemgang af de operative delplaner.

De operative delplaner - med tilhørende procedurer, instrukser og actionscards specifikt rettet mod håndtering af konkrete hændelsestyper - er ikke omfattet af høringen eller den politiske godkendelsesproces idet der er tale om netop operative delplaner som løbende skal kunne tilpasses. Arbejdet med udarbejdelse af delplaner pågår.

På mødet den 22. juni 2021 tilsluttede Koncernledelsesforum sig direktionens forslag til proces for vedtagelse af ny sundhedsberedskabsplan:

Uge	Dato	Fora
32	12-8	Præhospitalet – Sundhedsberedskabsplan i høring
33	18-8	Forretningsudvalget – Sundhedsberedskabsplan i høring
34	23-8	Regionsrådet – Sundhedsberedskabsplan i høring
34-41	26-8 – 14-10	HØRING (7 uger)
35	2-9	Hovedudvalget – Sundhedsberedskabsplan i høring
41	15-10	Styregruppe for sundhedsberedskabsplanlægning – Sundhedsberedskabsplan med høringssvar
42		Efterårsferie
43	25-10	Direktion – Sundhedsberedskabsplan med høringssvar
43	26-10	Koncernledelsesforum – Sundhedsberedskabsplan med høringssvar
47	25-11	Præhospitalet – vedtagelse af Sundhedsberedskabsplan
49	8-12	Forretningsudvalget – vedtagelse af Sundhedsberedskabsplan
51	20-12	Regionsrådet – vedtagelse af Sundhedsberedskabsplan

## Indstilling

Til orientering

### Beslutning i Hovedudvalget den 02-09-2021

Intet at bemærke.

## Bilag

Høringsliste.pdf

Høringsbrev.pdf

Bilag 2 - Beredskabsprogram Region Syddanmark (HØRING).pdf

Bilag 1 - Beredskabspolitik Region Syddanmark (HØRING).pdf

Sundhedsberedskabsplan (HØRING).pdf

## **Punkt 5: Høringssvar til akutplan for Region Syddanmark**

19/36737

### **Resumé**

Høringssvar til akutplan for Region Syddanmark behandles.

### **Sagsfremstilling**

Udkast til akutplan for Region Syddanmark er i høring. Medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget er høringspart. På Hovedudvalgets møde den 29. april 2021 blev høringsmaterialet forelagt.

På baggrund af drøftelsen er der udarbejdet forslag til høringssvar på vegne af medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget.

Akutplanen beskriver indsatser der sikrer sammenhæng på tværs af sektorer for at borgere med akut opstået sygdom eller skade får rette tilbud, uanset om det er hjælp til egenomsorg, hjælp fra en kommunal akutfunktion, besøg hos eller af egen læge eller vagtlæge, akut ambulans besøg på sygehus eller indlæggelse.

Akutplanen baserer sig på Sundhedsstyrelsens anbefalinger til organisering af den akutte sundhedsindsats samt Danske Regioners udspil på området.

Ud over Hovedudvalget er de enkelte regionale FMU'er høringsparter. Akutplanen er i høring i perioden 6. maj – 30. august 2021. Fristen for Hovedudvalget er efter aftale forlænget til den 2. september 2021.

### **Indstilling**

At Hovedudvalget fremsender medarbejdernes høringssvar til akutplan.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 02-09-2021**

Intet at bemærke.

# Punkt 6: Orientering om indhold og tidsplan for Region Syddanmarks arbejdsmiljøkonference 2022

21/37439

## Sagsfremstilling

Torsdag den 29. september 2022 er hovedudvalget vært for Region Syddanmarks arbejdsmiljøkonference, som denne gang afholdes på Vingsted hotel og conferencecenter. Der indbydes 800 deltagere, fortrinsvist formænd og næstformænd i MED-udvalg, ledere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og øvrige medarbejdere med arbejdsmiljøopgaver.

Konferencen tager udgangspunkt i arbejdsmiljøfokusområderne

Konferencen er et godt afsæt for at dele gode erfaringer på tværs af organisationen. Konferencen skal inspirere og skabe læring i forhold til at arbejde helhedsorienteret med kerneopgaven og arbejdsmiljøet, blandt andet gennem konkrete værktøjer og ny viden.

Tema for konferencen tager udgangspunkt i hovedudvalgets fokusområder for arbejdsmiljøområdet:

- Udvikling af samarbejde og trivsel
- Forebyggelse af vold og trusler.

Eksterne og interne oplæg og workshops skaber rammerne

Konferencen vil blive bygget op omkring både plenumoplæg og parallelle workshops med mulighed for deltagerinvolvering. Der vil være oplæg og workshops, som både inspirerer medarbejdere og ledere. Udover eksterne oplægsholdere vil der blive prioriteret en høj grad af intern vidensdeling og læring gennem interne oplægsholdere. Alle enheder opfordres til at bidrage med input hertil.

Uddeling af arbejdsmiljøpris en del af programmet

Det foreslås, at hovedudvalget i forbindelse med konferencen uddeler en arbejdsmiljøpris som eksempel på arbejdet med at udvikle samarbejdet og trivslen. Region Syddanmarks arbejdsmiljøpris er blevet uddelt siden 2012 og er med til at synliggøre de mange gode indsatser i organisationen både internt og eksternt. Hovedudvalgets formandskab vil blive inddraget i processen omkring udvælgelse af nominerede afdelinger.

Koncern HR planlægger og inddrager hovedudvalget løbende

Koncern HR varetager planlægningsarbejdet. Hovedudvalget bliver løbende orienteret om status på arbejdsmiljøkonferencen. En foreløbig tidsplan ser ud som følger:

November 2021      Dato for konferencen kommunikeres ud. Hovedudvalget opfordres til at reservere 29. september 2022 i kalenderen

Indtil  
februar/marts      Reservation af interne og eksterne oplægsholdere – gode ideer kan sendes til Koncern HR på mailen: [Arbejdsmiljoekonference@rsyd.dk](mailto:Arbejdsmiljoekonference@rsyd.dk)

2022

Maj 2022	Åbning for tilmeldinger
Maj – juli 2022	Afdelinger indsender indstillinger til arbejdsmiljøpris
29. september 2022	Afholdelse af konference og uddeling af arbejdsmiljøpris.

## **Indstilling**

Det indstilles, at hovedudvalget;

-tager orienteringen til efterretning

-beslutter, om der skal uddeles en arbejdsmiljøpris

## **Beslutning i Hovedudvalget den 02-09-2021**

Jane Kraglund orienterede om temaet for Region Syddanmarks arbejdsmiljøkonference 2022, herunder udvikling af samarbejde og trivsel samt forebyggelse af vold og trusler.

Det blev besluttet, at man igen i år uddeler en arbejdsmiljøpris på konferencen.

Medarbejdersiden efterspurgte, at nogle af oplæggene på konferencen blev udbudt som webinar til de medarbejdere, der ikke kunne deltage. HR Sekretariat undersøger, hvorvidt sådan en løsning er mulig.

# Punkt 7: Orientering om lønudvikling i Region Syddanmark pr. februar 2021

21/21829

## Sagsfremstilling

Med denne sag er der fulgt op på udviklingen i lønniveauer på det somatiske, psykiatriske og sociale område i Region Syddanmark og øvrige regioner. Løndata er opdateret til og med 1. kvartal 2021 (februar måned 2021). Sagen behandles en gang årligt til orientering i Hovedudvalget.

Lønudvikling på tværs af regionerne:

Opfølgningen viser, at lønudviklingen for Region Syddanmark ligger lavt blandt regionerne. Samlet set har Region Syddanmark i perioden 1. kvartal 2016 til og med 1. kvartal 2021 haft en gennemsnitlig lønudvikling på 1,6%. De andre regioner har haft en lønudvikling fra 1,8% til 2,1% i samme periode.

Lønudvikling:

I 1. kvartal 2021 ligger Sydvestjysk Sygehus og OUH med den højeste lønstigning blandt enhederne i Region Syddanmark efterfulgt af Psykiatrien og Sociale centre. Sygehus Lillebælt havde en lønudvikling på -0,1%.

Lønniveau:

Når man ser internt i Region Syddanmark, ligger Sygehus Lillebælt med nogle af de laveste gennemsnitlige lønniveauer blandt en række faggrupper. Psykiatrien har nogle af de højeste lønniveauer blandt flere faggrupper i 1. kvartal 2021.

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

Yderligere information er vedlagt som bilag.

## Indstilling

Til orientering og evt. drøftelse af lønudviklingen.

## Beslutning i Hovedudvalget den 02-09-2021

Medarbejdersiden ville gerne have bekræftet, at de foreliggende løndata afspejler de faktuelle forhold, så de ikke stod til diskussion. Dette bekræftede ledelsen.

Medarbejdersiden advarede imod at fortsætte i det spor, hvor Region Syddanmark har den laveste udvikling af alle fem regioner. Det ville helt klart gøre de andre fire regioner mere attraktive at søge hen til. Lønnen vil derfor i en tid, hvor der er behov for at fastholde og rekruttere arbejdskraft være et væsentligt parameter at gøre brug af i Region Syddanmark.

## **Bilag**

Opdateret - Opfølging på lønniveauer pr. februar 2021 - Hovedudvalgetdocx.DOCX

## **Punkt 8: Orientering om vedtaget Lov om beskyttelse af whistleblowere**

21/1357

### **Resumé**

Folketinget har den 24. juni 2021 vedtaget en lov om beskyttelse af whistleblowere. Region Syddanmark har allerede en whistleblowerordning, som skal revideres i overensstemmelse med den nye lov.

Hovedudvalget orienteres hermed om loven og det kommende arbejde, der ligger i at få revideret regionens eksisterende whistleblowerordning i overensstemmelse med loven.

### **Sagsfremstilling**

Justitsministeriet har den 14. april 2021 fremsat et lovforslag til lov om beskyttelse af whistleblowere. Lovforslaget har til hensigt at implementere et EU-direktiv herom. Direktivet skal implementeres i dansk lov senest den 17. december 2021.

Lovforslaget blev vedtaget i Folketinget den 24. juni 2021.

Loven indeholder en forpligtelse for private og offentlige arbejdspladser med 50 eller flere arbejdstagere til at etablere en whistleblowerordning. Formålet er at få alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlig forhold frem i lyset, og at de, der bringer sådanne forhold frem, skal beskyttes imod repressalier, og deres identitet skal holdes fortrolig.

Region Syddanmark har allerede en whistleblowerordning, som har eksisteret siden den 30. marts 2016.

Mange af de gode erfaringer og forretningsgange, som allerede er skabt i Region Syddanmarks nuværende whistleblowerordning vil fortsætte.

For Region Syddanmark kommer loven til at betyde, at der ligger en opgave i at få revideret regionens eksisterende retningslinjer og forretningsgange, så de er i overensstemmelse med lovens indhold.

I det reviderede materiale forventes det bl.a. at blive beskrevet:

- Hvem kan indberette via whistleblowerordningen
- Hvad kan der indberettes om
- Beskrivelse af procedure for indberetning
- Hvordan er man juridisk stillet/beskyttet, hvis man foretager en indberetning
- Hvordan bliver oplysningerne i indberetningen håndteret

Arbejdet med at få revideret den eksisterende retningslinje og forretningsgange er påbegyndt. Opgaven er pt. forankret i Økonomisk Sekretariat, med økonomidirektøren som ansvarlig for opgaven.

## **Indstilling**

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 02-09-2021**

Lene Borregaard orienterede om, at den i Folketinget vedtagne Lov om beskyttelse af whistleblowere giver anledning til, at man internt får kigget på den ordning, som allerede eksisterer i organisationen. Der laves en sag til et kommende møde i Hovedudvalget.

## **Bilag**

Folketingstidende - Tillæg C - Til lovforslag nr. L 213

## **Punkt 9: Orienteringssag - Ledelses- og talentudvikling**

21/200

### **Sagsfremstilling**

Region Syddanmark arbejder med ledelses- og ledelsestalentudvikling på forskellige måder både på de enkelte sygehuse, på Socialområdet og på tværs.

På mødet præsenterer Odense Universitetshospital – Svendborg Sygehus, hvordan de udvikler ledere og ledelsestalenter.

### **Indstilling**

Til orientering.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 02-09-2021**

Niels Nørgaard Pedersen præsenterede, hvordan OUH arbejder med ledelsesudvikling. Lederskab, Fællesskab og Medarbejderskab er afgørende for at lykkes med at sætte patienten først. Med fokus på proaktiv ledelse tæt på patienten, forbedrings- og forandringsledelse, udvikling af den enkelte leder og fælles ledelsesdialoger, søger man at styrke ledelsen på OUH.

Præsentationen sendes med referatet ud.

### **Bilag**

Ledelsesudvikling på OUH - slides til Niels Nørgaards præsentation

# **Punkt 10: FN's verdensmål - klimaindsatsen i Region Syddanmark**

21/200

## **Sagsfremstilling**

Regionsrådet har på mødet 25. november 2019 opfordret til, at Hovedudvalget tager en drøftelse af, hvordan Region Syddanmark som arbejdsgiver kan bidrage til arbejdet med FN's verdensmål.

På hovedudvalgets møde d. 9. september 2020 præsenterede Klima og Ressourcer, Regional Udvikling regionens klimastrategi, som er en del af Region Syddanmarks nye udviklingsstrategi for 2020-2023, Fremtidens Syddanmark.

Som udløber af strategien er der allerede igangsat en række initiativer, der skal bidrage til at reducere det regionale klimaaftryk. Eksempelvis er alle regionale enheder i gang med at formulere egne klimahandleplaner, der skal omsætte nogle af strategiens mere overordnede mål til mærkbare ændringer.

På mødet vil Sygehus Lillebælt præsentere nogle af de aktiviteter, som de har sat i gang inden for klimaområdet.

## **Indstilling**

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 02-09-2021**

Udsættes og bliver behandlet på næste ordinære møde den 27. oktober 2021.

# Punkt 11: Beslutning om opsamling fra hovedudvalgets døgnsseminar 2021

21/5792

## Sagsfremstilling

Under overskriften ”Fremtidens arbejdsmarked: Fuld tid – rette kompetencer til rette opgaver” satte hovedudvalget på årets døgnsseminar fokus på fremtidens arbejdsmarked.

Første dag var der fokus på fremtidens arbejdsmarked – rette kompetencer til rette opgaver. Dagen blev indledt med oplæg af Marianne Levinsen, Fremforsk, Center for Fremtidsforskning, og sygeplejefaglig direktør Eva Nielsen, Sygehus Sønderjylland om henholdsvis fremtidens arbejdsmarked og opgaveflytning.

Derefter fortalte repræsentanter fra psykiatrien og somatikken om praktiske eksempler på opgaveflytning herunder hvad der skal til for at lykkes, og hvilke barrierer man konkret har oplevet. Med udgangspunkt i oplæggene drøftede deltagerne efterfølgende, hvordan hovedudvalget kan understøtte de lokale drøftelser og arbejdet med rette kompetencer til rette opgaver.

Anden dagen, hvor emnet var ”Fuld tid – politik og praksis” blev indledt med oplæg fra repræsentanter fra socialområdet og somatikken om, hvordan de arbejder med ”fuld tid”, herunder hvad der skal til for at lykkes, og hvilke barrierer man oplever. På baggrund af oplæggene drøftede deltagerne, hvilket fokus hovedudvalget skal have for at skabe rum for fremtidens arbejdsmarked i Region Syddanmark. Deltagerne fik til opgave at sætte fokus på de spørgsmål, som er de væsentligste at få stillet.

Kort opsamling fra døgnsseminaret fremgår af bilag.

Opfølgningen på døgnsseminaret kører videre i 2 spor

Koncern HR foreslår, at opfølgningen på døgnsseminaret kører videre i to spor omkring henholdsvis opgaveflytning og fuld tid.

I relation til sporet omkring opgaveflytning foreslås, at hovedudvalget opfordrer Fælles MED-udvalgene til at igangsætte en dialog med udgangspunkt i materiale, som inspirerer og understøtter drøftelserne om arbejdet med rette kompetencer til rette opgaver. Desuden anbefales at der udvikles et dialogværktøj til brug for dialogen med de forskellige generationer om deres forventninger til arbejdspladsen.

Med hensyn til fuld tid foreslås det, at hovedudvalget inviterer til dialog på tværs af organisationen til inspiration og erfaringsudveksling om emnet.

## Indstilling

Koncern HR indstiller, at hovedudvalget drøfter opsamlingen fra døgnsseminaret og godkender forslag til opfølgning.

## Beslutning i Hovedudvalget den 02-09-2021

Forslaget blev godkendt, og medarbejdersiden ønskede at vide på hvilke konkrete måder man skulle ”skabe en dialog på tværs af organisationen til inspiration og meningsudveksling omkring opgaveflytning og fuld tid”. Lene Borregaard svarede, at man i Koncern HR vil forberede en sagsfremstilling til et kommende møde i Hovedudvalget, hvor man vil pege på nogle af de konkrete måder, det kunne gøres på.

Jane Kraglund og Lone Rasmussen gav begge udtryk for, at døgnsminaret havde været yderst vellykket, og at det havde været en stor fornøjelse at være sammen igen.

## **Bilag**

Opsamling fra hovedudvalgets døgnsminar 2021

## **Punkt 12: Indstillinger til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond**

21/200

### **Sagsfremstilling**

Der skal foretages ny udpegning af to medlemmer fra OUH til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.

Feriefondens sekretariat har modtaget indstilling af Kenneth Voldsgaard Marten og Sonny Martin Hornhaver til bestyrelsen. Derudover indtræder Susanne Nylandsted Pedersen som suppleant for Kenneth Voldsgaard Marten.

Valget er gældende fra den 2. september 2021 og indtil den 30. april 2022.

Til Hovedudvalgets orientering tiltræder Christina Ebeling fra Sygehus Lillebælt endvidere som suppleant i bestyrelsen, hvor hun erstatter Luise Hove, som er indtrådt som ordinært medlem.

### **Indstilling**

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

### **Beslutning i Hovedudvalget den 02-09-2021**

Hovedudvalget tiltrådte indstillingen.

Det blev endvidere besluttet, at indtil man eventuelt finder endnu en suppleant, vil Susanne Nylandsted Pedersen fungere som suppleant for både Kenneth Voldsgaard Marten og Sonny Martin Hornhaver.

# **Punkt 13: Orientering om opsamling på temadrøftelsen mellem Regionsrådet og hovedudvalget juni 2021**

21/18271

## **Sagsfremstilling**

Med budgetaftalen 2020 blev det besluttet, at den årlige temadrøftelse mellem regionsrådet og hovedudvalget skulle sætte fokus på temaet: Rette kompetencer til rette opgaver. Motivationen herfor var:

Der er brug for alle personalegrupper og deres fagligheder. Den aldrende befolkning og udviklingen i øvrigt betyder stadig flere opgaver til sundhedsvæsenet. Samtidig er der udfordringer med at rekruttere medarbejdere, og ungdomsårgangene er små. Der er derfor behov for, at det ledelsesmæssigt og i MED-systemet systematisk vurderes, om regionen anvender de rette medarbejderkompetencer til at løse den enkelte opgave, eller om andre medarbejdergrupper og -kompetencer skal bringes i spil.

Grundet Covid-19 blev temadrøftelsen udskudt til juni 2021. Opsamlingen er udarbejdet på baggrund af gruppedrøftelserne på budgetseminaret.

Opsamlingen er vedhæftet som bilag. Opsamlingen er struktureret således, at spørgsmålene til gruppedrøftelserne er gengivet i sin fulde form efterfulgt af en samlet opsamling af gruppernes vigtigste drøftelser.

Regionsrådet modtager også opsamlingen.

## **Indstilling**

Til orientering

## **Beslutning i Hovedudvalget den 02-09-2021**

Jane Kraglund orienterede om opsamlingen på temadrøftelsen fra juni. Med de faldne bemærkninger opdateres vedhæftede bilag.

## **Bilag**

Endelig\_Opsamling på Rette kompetencer til rette opgaver sept 2021

# Punkt 14: Orientering om journalbekendtgørelse og logning af medarbejderoplysninger fra EPJ til MinLog (borgervendt)

21/45130

## Sagsfremstilling

Journalbekendtgørelsen

Den 1. juli 2021 trådte ny journalføringsbekendtgørelse i kraft.

Af den nye journalføringsbekendtgørelse fremgår af væsentlige ændringer, at

- Sundhedspersoner kan identificere sig på andre måder end ved navn i journalen. Journalen skal indeholde oplysninger om, hvem der har haft patientkontakten i form af oplysninger om sundhedspersonens navn eller anden entydig identifikation, titel og om nødvendigt arbejdssted samt tidspunkt. Sygehusledelsen skal sikre, at det til enhver tid inden for opbevaringsperioden er muligt at identificere personale, som bruger en anden identifikation end navn i patientjournalen. Anden entydig identifikation kan være i form af initialer, personalenummer eller lignende.
- Autoriserede sundhedspersoner ikke har pligt til at sikre sig, at personer, der handler på dennes ansvar, journaliserer den udførte behandling og pleje osv. Det er sygehusledelsen der har ansvaret for, at medhjælpen har de fornødne kompetencer og er tilstrækkeligt instrueret i at føre journal. Det samme gælder ligeledes, hvis en autoriseret sundhedsperson har overdraget en opgave til en anden sundhedsperson, da har den sundhedsperson, der har fået opgaven overdraget, ansvaret for at journalføre opgaven.
- En sundhedsperson, der indhenter råd fra en anden sundhedsperson i forbindelse med behandling af en patient, er ansvarlig for, at rådgivningen journalføres; herunder forelæggelsen og det råd, der er givet.
- En sundhedsperson, der fremlægger en patientbehandling til konference, er ansvarlig for at konferencebeslutningen journalføres (medmindre der forefindes lokalretningslinje for journalføring af konferencebeslutninger); herunder hvilke sundhedspersoner (evt. anden entydig identifikation), der har besluttet hvad samt iværksættelsen heraf.

Ikke vedtaget bekendtgørelse om logning

Der har i november været sendt ny bekendtgørelse i høring, som indeholder bestemmelser om information og samtykke i forbindelse med behandling i høring herunder logning. I forhold til logning er det hensigten, at der skal etableres digital visning af logoplysningerne for patienterne, så det fremgår for patienten, hvem der har foretaget opslag i patientjournalen inden for de seneste 2 år. Bekendtgørelsen blev ikke vedtaget i forhold til logning.

Status på MinLog og opslag i patientjournal

Borgerne kan i dag på Sundhed.dk i modulet 'Log' se, hvilke medarbejdere i sundhedsvæsenet, der har lavet opslag i deres Sundhedsjournal. I forbindelse med "Aftale om regionernes økonomi 2019" blev det aftalt, at ".. at alle regioner inden udgangen af 2020 har etableret en digital visning af logoplysninger til borgerne fra sygehusenes elektroniske patientjournaler eksempelvis via MinLog på sundhed.dk. Det skal nærmere analyseres, hvordan en fællesoffentlig visning af logs kan stilles til rådighed for borgerne på sundhed.dk."

Som det fremgår ovenfor er der endnu ikke udfærdiget en endelig bekendtgørelse om logning og der pågår også stadig drøftelser i den nationale styregruppe for projektet om den konkrete løsning – bl.a. i forhold til anonymisering af sundhedsmedarbejdere.

For Region Syddanmarks borgere vil der tidligst være adgang til data fra patientjournaler i efteråret 2022, da der ikke laves integration til det nuværende patientjournalssystem (Cosmic), men til EPJ Syd. En ny MinLog-løsning implementeres først efter at EPJ SYD er fuldt udrullet og den endelige løsning er på baggrund af ovenstående endnu ikke fastlagt.

## **Indstilling**

Til orientering

## **Beslutning i Hovedudvalget den 02-09-2021**

Lene Borregaard orienterede om journalbekendtgørelsen, som trådte i kraft den 1. juli 2021. Medarbejdersiden glædede sig over, at bekendtgørelsen er meget præcis omkring ansvarsfordeling, og at den giver mulighed for at arbejde videre med at sikre, at medarbejdere kan identificere sig på andre måder end ved navns nævnelse i journalen. Det blev besluttet, at genoptage sagen i Hovedudvalget når EPJ Syd-gruppen er kommet nærmere en løsning.

## **Bilag**

Notat om journalbekendtgørelse og uvedtaget bekendtgørelse om logning

# Punkt 15: Orientering om status på seniorundersøgelse

21/16335

## Sagsfremstilling

### Baggrund

Hovedudvalget har siden temadrøftelsen i 2020, fortsat drøftelsen af seniorarbejdsliv og der har været opbakning til at få udarbejdet nærmere undersøgelser af konkrete tiltag, ansættelse mv. omkring seniorer ude på regionens arbejdspladser.

Hovedudvalget blev på møde 29. april, orienteret om spørgeskemaundersøgelsen, som blev sendt til 300 tilfældigt udtrukket funktionsledere på alle regionens enheder.

Herefter har sparringsgruppen, nedsat under hovedudvalget, igangsat en spørgeskemaundersøgelse til før-seniorer (55-59 år) og seniorer (60 år og derover). Nedenfor præsenteres undersøgelsens overordnede resultater.

### Spørgeskemaundersøgelsens overordnede resultater

Spørgeskemaundersøgelsen blev sendt til 1146 tilfældigt udtrukket før-seniorer og seniorer fordelt på alle regionens enheder. 792 besvarede spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 69,1%.

Størstedelen af de adspurgte før-seniorer og seniorer kender i mindre grad eller slet ikke regionens Livsfasepolitik. Samme billede tegner sig, når det handler om kendskabet til lokale muligheder for fastholdelse.

Undersøgelsen viser desuden, at:

- 42% af de adspurgte af seniorerne, har svaret, at de har planlagt, hvordan og hvornår de gerne vil træde tilbage
- 58% har ikke planlagt hvordan og hvornår

Undersøgelsen viser også, at:

- 81% af respondenterne (94% for før-seniorer og 68% for seniorer) ikke har haft dialog(er) med deres leder omkring deres seniorarbejdsliv
- 19% (6% for før-seniorer og 32% for seniorer) har svaret, at de har haft dialog(er) med deres leder om deres seniorarbejdsliv
- Over halvdelen, af dem der har haft dialog med deres leder, har talt om konkrete initiativer og/eller tiltag ift. deres seniorarbejdsliv
- Og over halvdelen har kunne få deres ønsker til seniorarbejdslivet opfyldt. Især nedsat arbejdstid er et af de initiativer, der er blev drøftet

Endelig har flere seniorer og før-seniorer benyttet sig af fritekstfelterne i forhold til at komme med 1-3 gode ideer, som kan fastholde seniorer længere i afdelingen.

De nævner bl.a.:

- Nedsat tid
- Kompetenceudvikling
- Synliggøre muligheder
- Fleksibel arbejdstid
- Ingen nattevagter
- Flere seniordage
- En eller flere ugentlige fridage
- Lytte til seniorernes ønsker/behov
- Godt arbejdsmiljø

Den videre proces

På hovedudvalgsmødet 27. oktober, bliver hovedudvalget forelagt resultaterne af de to undersøgelser til brug for temadrøftelsen på mødet.

## **Indstilling**

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 02-09-2021**

Lene Borregaard orienterede om den undersøgelse, som man har foretaget blandt et repræsentativt udsnit af før-seniorer og seniorer på leder- og medarbejdersiden omkring kendskab til og arbejdet med Region Syddanmarks livsfasepolitik. Det blev besluttet, at man på næste møde i Hovedudvalget ville tage en temadrøftelse omkring undersøgelsens resultater. Medarbejdersiden roste initiativet til at undersøge, hvordan det forholdt sig i organisationen på dette område, og man så frem til temadrøftelsen.

## **Punkt 16: Kommunikation fra mødet**

21/200

### **Beslutning i Hovedudvalget den 02-09-2021**

- Arbejdsmiljøkonferencen 2022
- Status på EPJ Syd
- Lokalaftale om hjemmearbejde
- Journalbekendtgørelsen og logning af medarbejderoplysninger

## **Punkt 17: Eventuelt**

21/200

### **Beslutning i Hovedudvalget den 02-09-2021**

Louise Hjortsø Oldenburg udtræder af Hovedudvalget. Jane Kraglund takkede for det gode samarbejde og ønskede held og lykke fremover.

Medarbejdersiden bemærkede, at bilagsmængden til dette møde var meget omfattende og foreslog, at bilaget kunne sendes ud lidt tidligere, når det var udarbejdet. Dette ville give bedre tid til at læse det. Der var også bilag, som ikke var nødvendige for HU-behandlingen, som der kunne linkes til for dem, der var interesseret.

Medarbejdersiden ønsker en drøftelse og eventuel revision af forretningsordenen på næstkommende møde, idet der er behov for at dagsordenen udsendes lidt tidligere.