

REFERAT Hovedudvalget d. 11-03-2021

Mødedato Torsdag d. 11. marts 2021 kl. 09:30

Mødested Mødelokale 7

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

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Velkomst, opfølgning og generel information..... | 3 |
| Status på lancering og implementering af politik for frivillighed og medborgerskab i Region Syddanmark..... | 6 |
| Orientering om opstartsevaluering af Steno Diabetes Center Odense..... | 10 |
| Status - Covid-19..... | 13 |
| Organisering af vaccinationsopgaven..... | 14 |
| Orientering om ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og branchemål for arbejdsmiljø..... | 17 |
| Forslag til ny organisering af Den Regionale Tandpleje pr. 1. maj 2021..... | 19 |
| Drøftelse af spørgsmål om seksuelle krænkelser i MTU koncernspørgerammen 2021..... | 23 |
| Orientering om overordnet proces for MTU 2021..... | 24 |
| Dele af 107 sygeplejersker prioriteret til strategiske indsatsområder - status..... | 26 |
| Orienteringssag - ledelses- og talentudvikling..... | 28 |
| Ansatte på særlige vilkår - HU d. 11.03.21..... | 29 |
| Orientering om formandsskabsbeslutning - udpegning af nye medlemmer til bestyrelsen for Region Syddanmark..... | 31 |
| Medarbejderes private rejser til udlandet..... | 32 |
| Orienteringssag - el-biler og ladestationer i Region Syddanmark..... | 34 |
| Kommunikation fra mødet..... | 35 |
| Eventuelt..... | 36 |

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

21/200

Sagsfremstilling

- Velkommen til nye medlemmer af Hovedudvalget:

Oversigt over medlemmerne af Hovedudvalget pr. 1. januar 2021 er med som bilag.

Oversigt over hovedudvalgets medlemmer kan desuden ses her: <https://intra.reg.rsyd.dk/med-arbejdsmiljoe/medindflydelse-medbestemmelse/hovedudvalget/hovedudvalgets-medlemmer/Sider/default.aspx>

- Konstituering af Hovedudvalget
- Status på EPJ-Syd
- Opfølgning på temadrøftelser om seniorer
 - Undersøgelse af seniorinitiativer udsendt
 - OK 21
- Status på arbejdet med fællespostkasser for Tillidsrepræsentanterne

Eventuelle kommentarer til referatet fra sidste møde 16. december 2020:

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

Indstilling

Til Orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 11-03-2021

Der blev budt velkommen til de nye medlemmer, hvorefter der var en kort præsentationsrunde.

Fra medarbejderside blev der efterspurgt en introduktion til arbejdet i henholdsvis hovedudvalg og kontaktudvalg. Sekretariatet står for planlægningen af introduktionen. Lone Rasmussen melder tilbage om det skal foregå virtuelt eller fysisk.

Konstituering af Hovedudvalget

Formandsskabet er konstitueret med Jane Kraglund som formand og Lone Rasmussen som næstformand.

Status på EPJ-Syd

Niels Nørgaard Pedersen præsenterede status på EPJ-Syd.

Der er ansat 90 personer til udrulning af EPJ-Syd til alle enheder.

Første rul af brugertest er gået godt. Andet rul er i gang. Support, forvaltning og vedligehold er i fuld gang. Den 3. oktober 2021 starter implementering på SHS og tilhørende enheder. OUH kobles på i maj 2022.

Yderligere datoer fremgår af vedhæftede oplæg.

De økonomiske konsekvenser på baggrund af den justerede tidsplan er håndteret.

Der er desuden udarbejdet redskaber til implementering, herunder risikovurdering, og der er ligeledes udarbejdet en arbejdsmiljøvurdering.

Hovedudvalget ønsker at se arbejdsmiljøvurderingen.

Medarbejdersiden spurgte om hvorvidt journaldata fra Cosmic, kommer med over i EPJ-Syd eller om systemerne eventuelt kan køre parallelt i overgangsperiode på fx 6 måneder, da det kan give udfordringer i ambulatorierne.

Niels Nørgaard Pedersen svarede at der bliver mulighed for at have læseadgang til Cosmic, men at data ikke føres med over. Det er kun aftaler o.lign. der føres med over. Der bliver konkret mulighed for at tilgå arkiv via et link i EPJ-Syd, hvor oplysninger fra Cosmic kan ses. Det er et brugervenligt system.

Opfølgning på temadrøftelser om seniorer

- Undersøgelse af seniorinitiativer udsendt

Der er d.d. deadline for besvarelse af undersøgelsen, som er udsendt til ca. 300 ledere. Der gives en midtvejsstatus på førstekomende hovedudvalgsmøde. Medarbejdersiden spurgte, om seniorernes perspektiv også bliver en del af afdækningen. Det var det ikke i første omgang. Det vurderes om det skal med, når der er samlet op på data fra første undersøgelse, men det forventes at det skal med.

OK21 Rammeaftale

Der foreligger i forbindelse med indgåelsen af OK21 en ny rammeaftale på seniorområdet. Dette skal ligeledes drøftes i hovedudvalget. Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. januar 2023.

Status på arbejdet med fælles postkasser for tillidsrepræsentanterne

Betina Iroisch Kristensen orienterede om status på at sikre sikkerhed og adgange i Outlook. Det går langsomt, men sikkert fremad. Der er pt. ingen tidshorisont herpå.

Budgetseminaret 10.marts

Jane Kraglund orienterede at regionen har en sund økonomi. Der er et mindreforbrug på 71 mio. kr. i 2020, samt en konsolidering på 194 mio. kr.

Bilag

Medlemmer af Hovedudvalget pr. 1. januar 2021.pdf

EPJ SYD - Hovedudvalget marts 2021.pptx

Punkt 2: Status på lancering og implementering af politik for frivillighed og medborgerskab i Region Syddanmark

19/32151

Sagsfremstilling

Regionsrådet vedtog den 28. oktober 2019 Region Syddanmarks politik for frivillighed og medborgerskab. Som del af lancering og implementeringen af politikken har der i 2020 været fokus på intern formidling af den nye politik til ledere og medarbejdere i alle regionale enheder, herunder lancering af nye Frivillighedshjemmeside og intranetside (www.regionyddanmark.dk/frivillighed).

Der er ligeledes ansat 6 nye frivillighedscoordinatorer, én for hver sygehusenhed, samt socialområdet. Frivillighedscoordinatorerne har til opgave at understøtte og udvikle regionens ønske om at styrke samarbejdet med frivillige, dette med udgangspunkt i politikken fem hovedprincipper;

- Det er attraktivt at være frivillig i Region Syddanmark
- Frivillige indgår som en naturlig del af hverdagen
- Frivillige har mange former
- Frivillige bevæger sig frit på tværs af region og kommune
- Frivillighed bidrager til lighed i sundhed

Status på lancering og implementering af politik for frivillighed og medborgerskab i Region Syddanmark

Følgegruppen for Frivillighed giver årlig status for implementering og lancering af frivillighedspolitikken til Koncernledelsesforum, i år d. 15. december 2020. Koncernledelsesforum agerer styregruppe for frivillighedsområdet. Hovedudvalget orienteres ligeledes, da de har en central interesse i frivillighedsområdet.

Vedhæftet er bilag, hvori der gøres status over hvordan lancering og implementeringen er forløbet, siden vedtagelse. Herunder resume af status:

Der er ansat 6 Frivillighedscoordinatorer, som har påbegyndt en lokal strategiproces for hvordan frivillighedspolitikken kan udfoldes i egen organisation. Der er blandt Frivillighedscoordinatorerne etableret et netværk for regionale frivillighedscoordinatorer til vidensdeling på tværs af enheder. Det er vurderingen, at det er lykkedes at etablere en organisatorisk ramme, der kan understøtte den videre implementering af frivillighedspolitikken.

I forhold til status på lancering af politik for frivillighed og medborgerskab, er der skabt relativ stor mediebevågenhed ved vedtagelse af frivillighedspolitikken. Der er etableret fælles intranet og hjemmeside, mens de lokale sider vil være klar med udgangen af 2020. Til udbredelse af det interne kendskab til frivillighedspolitikken, er der udsendt kommunikationspakke til alle regionens enheder. Her vurderes det, at ledelser har generelt kendskab til politikken, mens medarbejdere i mindre grad har fået kendskab.

Grundet Covid-19 og den deraf hindrede adgang for de frivillige til regionens enheder, afventer den planlagte eksterne kommunikation, der skal invitere de frivillige "indenfor" til samarbejde.

De frivilliges aktivitet har i perioden stort set været fraværende grundet Covid-19, da de frivillige har været hindret i deres adgang til sygehusene og øvrige regionale enheder.

Med ansættelse af frivillighedscoordinatorerne, er der sat stort øget fokus på frivillighedsområdet, både internt organisatorisk og i relation til nye samarbejder og med kommuner og civilsamfunds organisationer. Så det forventes, at

der i 2021 kommer en række nye organisatoriske tiltag, samt nye samarbejder og projekter der går på tværs, og vil fremme regionens arbejde med frivillighedsområdet.

På mødet vil frivillighedskordinator fra OUH, Karina Andersen, præsentere hvordan der er siden vedtagelse af frivillighedspolitikken, regionalt er arbejdet med implementering og lancering af frivillighedspolitikken, samt hvordan OUH mere konkret vil udfolde ovenstående principper i frivillighedspolitikken. Derudover vil Oversygeplejerske Ditte N. Therkildsen fra afd. X, OUH fortælle om, hvordan de er lykkedes med at operationalisere hovedprincipperne i politikken, og etablere samarbejde med frivillige i projektet Tid til Nærvær.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

- Tager orientering vedr. status til efterretning.
- Drøfter og kommer med input til, om der skal være særlige fokus områder for det fremadrettede arbejde med udviklingen af politik for frivillighed og medborgerskab.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-12-2020

Sagen er udsat til mødet i marts 2021.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-03-2021

Frivillighedskordinator fra OUH, Karina Andersen og Oversygeplejerske Ditte N. Therkildsen fra afd. X, OUH præsenterede arbejdet med frivillige på OUH.

Frivillighedskordinator fra OUH, Karina Andersen orienterede om de overordnede rammer for arbejdet med frivillighed og medborgerskab.

I oktober blev politik for frivillighed og medborgerskab vedtaget. Den sætter rammerne for en ny måde at samarbejde med frivillige på, der tilfører og giver merværdi for patienterne.

Der er ansat 6 frivillighedskordinatorer i Region Syddanmark, som refererer til en følgegruppe, der følger indsatsen. De har dannet deres eget netværk.

Vidensdeling og sparring løftes op på strategisk niveau, som skal operationaliseres lokalt.

OUH samarbejder bredt med foreninger og organisationer og giver hjælp til digitale løsninger i samarbejde med patientforeninger. Desuden udvikles løbende nye aktiviteter.

OUH konceptualiserer, udvikler værktøjskasse, og understøtter sektorovergange.

Oversygeplejerske Ditte N. Therkildsen fra afd. X, OUH fortalte om arbejdet med frivillige på afd. X.

Frivillighed i afdelingen giver en god støtte til patienter under indlæggelsesforløbet. Efter udskrivelsen er det andre frivillige organisationer, der tager over og støtter patienterne.

Samarbejdet med civilsamfundet klæder patienterne på eksempelvis med kontakt efter indlæggelsen via Ældresagens spisevenner eller Røde Kors's indsats "Kom godt hjem". Der støttes op om behandlingsprocessen, og indsatserne mindsker genindlæggelser og øger fællesskaberne.

De frivillige er ganske almindelige borgere fra alle typer i samfundet. Det kan eksempelvis være studerende og tidligere OUH-ansatte. Aldersspredningen ligger fra 18 til 75 år. Der er pt. 10 frivillige tilknyttet afd. X.

De frivillige yder nærvær på stuerne og i opholdsfaciliteterne. De går ture inde og ude, tager på cykeltur, står for filmvisning, koordinere fælles aftensmad, læser højt, synger og beder en bøn. Deres aktiviteter afspejler det, de kommer med som mennesker, og det som patienterne efterspørger.

Der er en åben tilgang til de frivillige. De frivillige er sammen 2 og 2 ad gangen for at sikre de frivilliges trivsel. De skal runde "vagten af" sammen, og skal kunne klare sig selvstændigt, da personalet kan have travlt. De sørger selv for at udarbejde vagtplaner, og har hver 6. uge samarbejds møde/supervision.

Det er vigtigt at understrege, at de frivillige ikke skal uddannes som sundhedsfagligt personale. Ledelsen af de frivillige er meget vigtig og sker i samarbejde med Røde Kors. De frivillige er en del af afdelingen, og det er vigtigt at de føler sig som sådan. Det er tydeligt italesat blandt personalet. De frivillige er ekstra (flødeskummet), men afdelingen skal kunne klare sig uden.

De frivillige er en integreret del af afdelingen. De modtager nyhedsbreve, deltager i afdelingens arrangementer, fx sommerfester og julefrokoster. Det er vigtigt for kulturen, at de huskes og anerkendes. De frivillige er meget stabile og ansvarlige i deres indsats.

Patienterne er glade for de frivillige, fælles spisning om onsdag gør fx at patienterne spiser mere, og patienterne ser frem til det hyggelige selskab. Der er generelt rigtig gode tilbagemeldinger.

For de frivillige er det en udfordring at mødes med nogen, som de ikke kender. De følger patienterne, også når de dør.

Det er i denne sammenhæng vigtigt, at der er grænser mellem frivillighed og faglighed, blandt andet skal man ikke være venner med patienterne på de sociale medier. Det er vigtigt, at de frivillige husker, at de er frivillige på afdelingen, men ikke i hjemmet.

Hovedudvalget roste oplægget.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan afdelingen er opmærksom på de frivilliges trivsel også hvis de oplever krænkelser. Ditte N. Therkildsen oplyste at de er knyttet til arbejdsmiljøgrupperne på lige vilkår med de ansatte.

Medarbejdersiden nævnte desuden også Hjerteløberordningen, da hjerteløbere kan være svær at samle op på, når de har været udsat for en voldsom hændelse. Der kan være voldsomme belastninger ift. hvad hjerteløberne kommer ud til. De ved ikke på forhånd, hvad de bliver mødt med, når de sendes afsted.

Jørgen Bjelskou oplyste, at man er meget opmærksom på problematikken.

Det blev oplyst, at der er en følgegruppe i relation til ordningen. Der mangler et medlem fra hovedudvalget. Lone Rasmussen arbejder på at finde en, der kan udpeges til følgegruppen.

Bilag

Kommissorium for Følgegruppe vedr. Region Syddanmarks politik for frivillighed og medborgerskab.pdf

Bilag 2_Notat_Status på impl. af politik for frivillighed_2020.docx

Punkt 3: Orientering om opstartsevaluering af Steno Diabetes Center Odense

20/61460

Resumé

Steno Diabetes Center Odense (SDCO) er etableret 1. januar 2018 på baggrund af en bevilling fra Novo Nordisk Fonden. SDCO har jf. bevillingsaftalen gennemført en opstartsevaluering i 2020, som nu forelægges til orientering for Hovedudvalget. Overordnet viser evalueringen, at SDCO er kommet godt fra start inden for de fire spor i ”Drejebog for en styrket diabetesindsats i Region Syddanmark”.

Jan Erik Henriksen, centerdirektør, SDCO, deltager under punktet

Sagsfremstilling

På baggrund af bevillingsaftalen skal der gennemføres tre evalueringer i bevillingens løbetid: En opstartsevaluering i 2020, en midtvejsevaluering i 2023 samt en slutevaluering i 2025. Evalueringerne har til formål at vurdere og sikre, at Steno Diabetes Center Odense (SDCO) er på rette vej mod visionen om at bremse væksten i antallet af personer med nyopstået diabetes og at personer med diabetes opnår normal livslængde og livskvalitet.

Opstartsevalueringen er gennemført ved brug af en række forskellige kvantitative og kvalitative evalueringsmetoder. For at sikre mest mulig åbenhed og uvildighed er alle interviews og fokusgruppeinterview gennemført med ekstern bistand. Rapport for opstartsevaluering er vedlagt.

I opstartsevalueringen bliver der evalueret på de fire spor, der er angivet i drejebogen: supplerende initiativer, tværsektorielt samarbejde, kompetenceudvikling og forskning. Derudover er der gennemført en evaluering af organisation og ledelse.

Supplerende behandlingsinitiativer

De supplerende behandlingsinitiativer skal udvikle og differentiere eksisterende tilbud inden for diabetesbehandlingen til både patienter, pårørende og sundhedsprofessionelle. Målet er at forbedre behandlingskvaliteten, forebygge senkomplikationer og sikre høj patienttilfredshed i hele regionen. Evalueringen viser en høj tilfredshed blandt både patienter, pårørende og sundhedsprofessionelle. Med udviklingen af de nye behandlingstilbud danner SDCO grundlaget for en højnet diabetesstandard og kvalitet.

Samlet set er SDCO ganske tæt på at være i mål med alle initiativer beskrevet i drejebogen, hvor de enten er påbegyndt eller så langt, at der er gennemført status- eller midtvejsevalueringer. Der er dog områder i forbindelse med de supplerende behandlingsinitiativer, der skal sættes fokus på for at øge kvaliteten for såvel patienter som de sundhedsprofessionelle. SDCO foreslås at have mere fokus på at understøtte udbredelsen af kendskabet til de supplerende tilbud og henvisningen til dem.

Tværsektorielt samarbejde

De overordnede mål for det tværsektorielle spor i SDCO er, at kommunerne og almen praksis løser deres opgaver med høj kvalitet, og at det tværsektorielle samarbejde om mennesker med diabetes er stærkt og sker systematisk. Da SDCO ikke har ansvaret for resultatet af primærsektorens opgaveløsning, måles der i stedet på, i hvilken grad SDCO skaber rammerne for og bidrager til et stærkt tværsektorielt samarbejde og understøtter, at primærsektoren løser deres opgaver med høj kvalitet.

Det opleves, at SDCO højner kvaliteten ved at holde samarbejdspartnerne i det tværsektorielle samarbejde ajour på den nyeste viden om diabetes og bedste praksis inden for diabetesbehandling, hvilket er med til at sikre en mere ensartet standard for diabetesbehandling i Region Syddanmark. Til gengæld savnes en mere målrettet indsats i forhold til forventningsafstemning og rammesætning med samarbejdspartnere, når nye initiativer startes.

Kompetenceudvikling af Sundhedsprofessionelle

SDCO opleves som og kan dokumenteres at være meget proaktiv i forhold til at udvikle, tilpasse og styrke volumen af kompetenceudvikling og uddannelsesforløb på diabetesområdet. Flere initiativer er endnu under udarbejdelse, men de igangsatte forløb vurderes at have god effekt.

Der efterlyses mere gennemsigtighed og en kommunikativ indsats fra SDCO med henblik på at få skabt overblik over kompetencemulighederne for primær og sekundær sektor samt på tværs af Steno Diabetes Centrene. Nogle informanter har desuden en oplevelse af, at mange kompetenceudbud afholdes på Fyn, hvilket bevirker, at kompetenceudviklingen på de jyske partnersygehuse til tider fravælges. Den igangværende udvikling af webinar-formatet og E-læringen forventes at støtte den regionale udbredelse.

Klinisk forskning

SDCO skal være et nationalt kraft- og videnscenter for forebyggelse, behandling og forskning inden for diabetes med særligt fokus på type 2-diabetes. Dette skal ske ved at videreføre og udvikle den internationale styrkeposition, Danmark har inden for diabetesforskning.

Siden opstarten har antallet af publikationer og opnåede bevillinger været stigende. Allerede i 2019 nåede SDCO således langt over målsætningen om eksterne bevillinger på ca. 25 mio. kr. årligt. Disse bevillinger kommer i høj grad også fra andre fonde end Novo Nordisk Fonden. Forskernes egne vurderinger af deres igangsatte projekter og publikationer vidner om, at der udføres translational forskning på alle niveauer med en overvægt af forskning, der fører til nye idéer til klinisk forskning. (Translational forskning "oversætter" basal forskning til brug i klinikken).

Organisation og ledelse

Brugerinvolvering er et helt centralt tema, og her viser flere af indikatorerne en høj tilfredshed blandt brugerne. Særligt nævnes den høje grad af involvering og oplevelsen af at blive taget alvorligt. Brugerinvolveringsstrategien er både velkendt og relevant for alle ansatte, og SDCOs samarbejdspartnere oplever, at der er fokus på brugeren/patienten, og at indsatserne er med til at understøtte en patientcentreret diabetesbehandling.

På medarbejdersiden viser evalueringen, at organisationen er præget af et højt ambitionsniveau med stærke fagligheder, der leverer høj kvalitet i opgaveløsningen. Der efterlyses klare roller, mål og prioriteringer samt mere viden om, hvad man laver på tværs af SDCO. Der er generelt en høj grad af tilfredshed og psykologisk tryghed på arbejdspladsen, men der er også tendenser til en travlhedskultur, og at arbejdsgange og sammenhænge kan forbedres.

I opstartsperioden har SDCO haft fokus på at udvikle opfølgning og beslutningsgrundlag til SDCOs bestyrelse og ledelse. Ligeledes er der taget initiativ til at sikre de rette fora til udvikling og koordinering på tværs af organisationen.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-03-2021

Centerdirektør Jan Erik Henriksen orienterede om opstartsevaluering af SDCO, som blev iværksat sommeren 2020. Evalueringen er udarbejdet af Implement.

Jan Erik Henriksen fortalt om udviklingen af SDCO med særlig fokus på de områder, der arbejdes med pt. og at de vil fokusere på forebyggelsesområdet på den længere bane.

Jan Erik Henriksen orienterede ligeledes om de forskellige medarbejder tiltag med særligt fokus på trivsel, der har været i forbindelse med at få centeret etableret med ansatte i klinikken samt et nyt stabsapparat.

Medarbejdersiden spurgte, hvorvidt det er muligt at få en medarbejderrepræsentant med i bestyrelsen.

Jan Erik Henriksen orienterede om at medarbejderne involveres på forskelligvis via bl.a. arbejdsgrupper samt det lokale MED-udvalg. Indflydelse sker derfor før, det kommer i bestyrelsen. Bestyrelsen kigge primært på succeskriterier og økonomien ift. de konkrete initiativer.

Oplægget er vedhæftet som bilag.

Bilag

Rapport Opstartsevaluering SDCO 2020.pdf

Opstartsevaluering SDCO - Hovedudvalg.pptx

Punkt 4: Status - Covid-19

21/200

Sagsfremstilling

Status og aktuelle problemstillinger vedrørende situationen omkring Covid-19 udveksles og drøftes

Indstilling

Til gensidig orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-03-2021

Ledelsessiden orienterede om, at Astra Zeneca vaccinen i Danmark er sat på pause i 14 dage, idet der er mistanke om alvorlige bivirkninger.

Â

Fra medarbejderside blev der i forbindelse af denne information nævnt, at der er kritik af, at bivirkninger ved coronavaccination ikke kan anmeldes som arbejdsskade. Medarbejdersiden finder det urimeligt over for personalet.

Â

Fra ledelsesside blev det tilkendegivet, at det er forståeligt at det fylder meget, men synspunktet er, at det er nødvendigt med en fælles linje. I øjeblikket afventes resultatet af en proces på landsplan.

Â

Medarbejdersiden opfordrede til, at ledelsen forsat drøfter, hvorvidt det kan anses som arbejdsskade.

Medarbejdersiden gav udtryk for de jo alt kan vælge at anmelde det som en arbejdsskade, og at det er noget andet om det skal efterfølgende anerkendes som en arbejdsskade.

Â

Medarbejdersiden spurgte til status på CareLink, da det forlyder, at de ikke lever op til kontrakten.

Â

Ledelsen orienterede om, at CareLink vandt licitationen pr. februar måned indtil udgangen af april 2021. De har nok ikke har været klar over, hvor stor og kompliceret en opgave de har påtaget sig. Derudover har kommunerne været udfordret af logistikken i forbindelsen med testningen samt samspillet med CareLink. Regionen understøtter indsatsen 24-7, og der er en god dialog mellem regionen, CareLink og kommunerne.

Â

Status i forhold til aktivitet på sygehusene er, at der er cirka 50 indlagte dagligt med Covid-19. Tallet ligger stabilt. Der er genindført patientrettigheder pr. 1. marts 2021, og der arbejdes stille og roligt fremad i det flow, det pt. er muligt.

Punkt 5: Organisering af vaccinationsopgaven

20/10942

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden har efterspurgt et overblik over regionens organisering af vaccinationsopgaven:

- Ledelsesmæssigt
- TR-mæssigt
- Arbejds miljømæssigt

Koncern HR kan oplyse følgende derom:

Sygehus Lillebælt

Personalevaccination

Afdelingsledelsen på Rygcenter Syddanmark er overordnet ansvarlig for personalevaccinationen. Ledende overlæge Jakob Espesen er ansvarlig læge. Rygcenter Syddanmarks sædvanlige tillidsrepræsentant- og arbejdsmiljøorganisation har fundet anvendelse. Der har været afholdt møde med Dansk Sygeplejeråds fellestillidsrepræsentant og -suppleant den 8. januar 2021, hvor der blev informeret nærmere om proces for udvælgelse og vilkår for deltagelse. Afdelingsledelsen har desuden afholdt møde med tillidsrepræsentanterne for de forskellige faggrupper den 12. januar 2021. En af de sygeplejersker, som hidtil har vaccineret personale, er valgt som arbejdsmiljørepræsentant.

Vaccination af borgere

Sygehus Lillebælt har oprettet en særskilt afdeling til test- og vaccinationscentre. Organiseringen er sammenfattet i organisationsdiagram, bilag 1, og er gældende fra 23. februar 2021. Driftsleder og overlæge Peter Ivan Andersen er ansvarlig læge. Der er endnu ikke valgt arbejdsmiljørepræsentant på sygehusets to vaccinationscentre, men alene i Sygehus Lillebælts Covid-19 testcentre. På nuværende stadie er der alene ansat ca. ¼ af det forventede antal medarbejdere til vaccinationsopgaven, og derfor har valget til arbejdsmiljørepræsentant trukket ud. Afdelingsledelsen oplyser, at valget afvikles senest med udgangen af marts måned 2021. Der er ikke valgt tillidsrepræsentanter endnu.

Sygehus Sønderjylland

Den organisatoriske struktur omkring vaccinationsopgaven er beskrevet i bilag 2.

Vaccinationscentret er hjemmehørende under Røntgen- og Skanning (Jonna Grau og Henrik Struckmann), som også var den afdeling, der i foråret 2020 varetog den ledelsesmæssige opgave omkring testcentre. Siden er vaccinationscentre kommet til, og i den forbindelse er kvalitetschef (Thomas Lund Sørensen) trådt ind i ledelsen af vaccinationscentret. Der opereres p.t. med et fælles LMU for Røntgen og Skanning, testcentre og vaccinationscentre. I forhold til tillidsrepræsentanter, benyttes den eksisterende struktur.

Der er valgt en arbejdsmiljørepræsentant for hvert af de tre test- og vaccinationscentre, som p.t. er beliggende i samme fysiske lokation (Sønderborg, Røde kro og Frøslev/Kruså) samt endnu en arbejdsmiljørepræsentant fælles for de øvrige

faciliteter: pop-up, udkørende m.v.

OUH Odense Universitetshospital og Svendborg Sygehus

Vaccinationscenteret i Odense er ledelsesmæssigt organiseret under Hudafdeling I og Allergicentret. Det består af to vaccinationsklinikker, hvoraf den ene er beliggende på Athenevænget. Arbejdsmiljømæssigt benyttes den sædvanlige arbejdsmiljøorganisation under Hudafdeling I og Allergicentret. I forhold til tillidsrepræsentanter dækkes sygeplejerskerne af Dansk Sygeplejeråds fellestillidsrepræsentant. Øvrige faggrupper indgår i den sædvanlige tillidsrepræsentant-struktur.

Vaccinationscenteret i Svendborg er ledelsesmæssigt organiseret under afdeling M/FAM i Svendborg. Der er oprettet en arbejdsmiljøgruppe for dette vaccinationscenter, med Conni Quorp som arbejdsmiljøleder. Valg til arbejdsmiljørepræsentant skal til at igangsættes. I forhold til tillidsrepræsentanter dækkes sygeplejerskerne af Dansk Sygeplejeråds fellestillidsrepræsentant. Øvrige faggrupper indgår i den sædvanlige tillidsrepræsentant-struktur.

Sydvestjysk Sygehus

Test- og vaccinationscenteret (Randersvej 42) er organisatorisk forankret i Klinisk Diagnostisk Afdeling (KDA), Sydvestjysk Sygehus. Der er i januar 2021 valgt en arbejdsmiljørepræsentant for Randersvej 42.

Fra og med d. 1. marts 2021 oprettes et selvstændigt vaccinationscenter (Ørnevej), fortsat organisatorisk henhørende under KDA. Der vil i meget mindre omfang være vaccination på Randersvej 42 efterfølgende. Organiseringen pr. 1. marts 2021 er sammenfattet i vedhæftede organisationsdiagram (bilag 3). Arbejdsmiljømæssigt fortsætter den valgte arbejdsmiljørepræsentant på Randersvej 42. Vaccinationscenteret på Ørnevej indgår i KDA's sædvanlige arbejdsmiljøorganisation.

I forhold til tillidsrepræsentanter, benyttes den eksisterende struktur.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-03-2021

Per Busk orienterede kort om organisering på SVS.

Organisationen startede 1. marts 2021 og er etableret på relativt kort tid.

Ledelsesforholdene er fastlagte på begge centre. Der er ændringer hver dag for centrene og deraf meget planlægning. Eksempelvis skal der d.d. aflyses vaccinationer pga. pausen med Astra Zeneca. Der er ligeledes en stor opgave i at få planlagt medarbejdernes arbejdstid.

Ledessiden bemærkede i øvrigt, at det er imponerende at vores system kan reagere og omstille sig så hurtigt bl.a. opskalering af testkapaciteten. Testorganiseringen er også blevet etableret på meget kort tid. Der var stor anerkendelse af,

at regionen er lykkedes med dette.

Medarbejdersiden var meget tilfredse med, at dem der var – og er blevet – ansat til vaccinationsopgaven er tilknyttet en arbejdsmiljørepræsentant og dækket ind af TR, eller meget snart ville blive det. Så alle ansatte kan føle sig trygge i ansættelsen.

Bilag

Bilag 1 - SLB organisationsdiagram.pdf

Bilag 2 - SHS organisationsdiagram..pdf

Bilag 3 - SVS organisationsdiagram.pdf

Organisering af vaccinationsindsatsen på OUH.pdf

Punkt 6: Orientering om ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og branchemål for arbejdsmiljø

21/6682

Sagsfremstilling

I 2019 indgik den daværende regering, Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Alternativet, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti en aftale om arbejdsmiljø. Aftalen bygger på anbefalinger fra Ekspertudvalget om udredning af arbejdsmiljøindsatsen, som afleverede sine anbefalinger i september 2018.

Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og branchemål er et led i udmøntningen af den politiske aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

Ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø trådte i kraft 1. november 2020. Bekendtgørelsen indeholder ikke nye krav, men giver et overblik over de mest relevante regler om det psykiske arbejdsmiljø. I forlængelse heraf er Arbejdstilsynet i gang med at udvikle tre nye vejledninger, der omhandler

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker.

Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø fremgår af bilag.

Konkrete måltal for arbejdsmiljø på brancheniveau

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har aftalt nye nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen inden for områderne:

- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger.

De nationale mål skal omsættes til konkrete måltal på brancheniveau i udvalgte brancher. Det er Arbejds miljørådet, der skal fastsætte de konkrete måltal på brancheniveau. Det sker efter dialog med Branchefællesskaberne for Arbejds miljø (BFA), som udarbejder forslag til branchemåltal for deres respektive brancher, som Arbejds miljørådet derefter godkender.

Døgninstitutioner og hospitaler indgår som nogle af de brancher, hvor der skal udarbejdes mål for ergonomisk og psykisk arbejdsmiljø.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-03-2021

Lene Borregaard orienterede om det nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø samt at der er fastlagt nye nationale mål. Disse skal omsættes til konkrete mål på brancheniveau.

Bilag

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Punkt 7: Forslag til ny organisering af Den Regionale Tandpleje pr. 1. maj 2021

20/60881

Resumé

HU skal orienteres om og komme med eventuelle bemærkninger til forslag til plan for ny organisering af Den Regionale Tandpleje. Forslaget medfører, at Den Regionale Tandpleje nedlægges som selvstændig enhed under Praksisområdet. Specialtandplejen flytter til Sygehus Lillebælt og Regionstandplejen deles mellem Odense Universitetshospital og Sydvestjysk Sygehus. Det nuværende sekretariat i Den Regionale Tandpleje opdeles, så patientnære og generiske administrative opgaver flytter til de respektive sygehuse. § 166 - tilskudsordningen, Tandlægevagten og øvrige tværgående administrative funktioner flytter til Praksisafdelingen.

Formålet med forslaget til ændret organisering er en fortsat sikring af kvaliteten og indeholder ikke besparelser.

LMU i Den Regionale Tandpleje og i de modtagende enheder og FMU i Regionshuset har behandlet forslaget for ændret organisering, herunder også forslag til personaleprocessen.

Forslaget til ændret organisering forudsætter politisk godkendelse i Regionsrådet den 26. april 2021.

Med forbehold for denne behandling forventes ændringen at træde i kraft den 1. maj 2021.

Sagsfremstilling

Anbefaling og baggrund for organisationsændringen

Det anbefales at den nuværende institutionsmodel opløses, og at de enkelte dele fordeles på Odense Universitetshospital, Sydvestjysk Sygehus, Sygehus Lillebælt og Praksisafdelingen.

Tanken bag at man ved regionsdannelsen i 2007 valgte at organisere tandplejeområdet i Region Syddanmark som en institutionsmodel, var at sikre en synergieffekt mellem de forskellige tandlægefaglige områder. Institutionsmodellen har ikke fungeret efter hensigten, og institutionen er opdelt på funktioner med et i realiteten begrænset samarbejde. De kliniske funktioner er små, hvilket gør organisationen sårbar over for mangel på tandlæger og sikringen af et robust fagligt miljø.

Der er et ønske om at fremtidssikre Den Regionale Tandpleje, så den gode kvalitet og de velfungerende enheder indgår i et styrket samarbejde med andre kliniske funktioner. Derudover vurderes det ikke at være hensigtsmæssigt, at en klinisk tandplejefunktion er knyttet op på en administrativ afdeling i Regionshuset.

Region Syddanmark er den eneste region, der har valgt en institutionsmodel, hvor det specialiserede tilbud er samlet i én enhed. I de øvrige regioner er opgaverne tættere tilknyttet sygehusfunktioner.

Arbejdsgruppe og anbefalinger til den fremtidige organisering

I forlængelse af drøftelserne er der nedsat en arbejdsgruppe, som er kommet med et beslutningsoplæg, og på baggrund af anbefalingerne fra arbejdsgruppen er afdelingschefen fra Praksis kommet med nedenstående anbefalinger, som Direktion og Koncernledelsesforum har givet sin opbakning til.

Anbefalingerne er overordnet:

- Regionstandplejen etableres i et samarbejde med de kæbekirurgiske afdelinger. Anbefalingen er, at Regionstandplejen får en fælles visitationsdel samt protetik-behandling under ledelse af Kæbekirurgisk Afdeling, Odense Universitetshospital, og at kirurgibehandlings- og kontroldelen deles mellem de kæbekirurgiske afdelinger på Odense Universitetshospital og Sydvestjysk Sygehus.
- Specialtandplejen bliver en funktion under Sygehus Lillebælt, Anæstesiologisk Afdeling. Der indgås forpligtende samarbejdsaftaler med Odense Universitetshospital og Sydvestjysk Sygehus om fagligt samarbejde om specialtandplejepatienter med særlige behov.
- Sekretariatet opdeles, så de patientnære og generiske administrative opgaver følger med til de respektive sygehuse Odense Universitetshospital/ Sydvestjysk Sygehus/Sygehus Lillebælt, mens § 166, Tandlægevagten og øvrige tværgående administrative funktioner overflyttes til Praksisafdelingen.

Direktionen har den 24. februar, 25. maj og 30. november 2020 behandlet forslag til ny organisering af Den Regionale Tandpleje. Den påtænkte ændring er ligeledes blevet drøftet på Koncernledelsesforum den 15. december 2020.

Rapporten med beskrivelse af funktioner, overvejelser og anbefalinger er vedlagt sammen med personaleprocesplan.

Oplæg til personaleproces

I forhold til personaleprocessen betyder de påtænkte ændringer, at specialtandplejen forbliver samlet, mens opgaverne under regionstandplejen og i sekretariatet skal deles mellem flere enheder.

Det er anbefalingen,

- at 4 årsværk fra sekretariatet skal overgå til Sygehus Lillebælt, mens 3,2 årsværk skal overgå til Praksisafdelingen.
- at 7,7 årsværk i Regionstandplejen overføres til Odense Universitetshospital, og 1,9 årsværk overføres til Sydvestjysk Sygehus.
- at alle medarbejdere i Specialtandplejen overdrages til Sygehus Lillebælt.
- at alle medarbejdere med kliniske funktioner under Tandlægevagten bliver overdraget til Praksisafdelingen.

Der er ikke tale om en organisationsændring, der har til formål at opnå besparelser, og de nuværende opgaver i Den Regionale Tandpleje vil også skulle varetages i fremtiden.

Dette indebærer som udgangspunkt, at alle nuværende medarbejdere tilbydes beskæftigelse i den fremtidige organisation. I den nye organisering vil der i et mindre omfang være stillinger, der sammensættes med en anden opgaveportefølje end i den hidtidige organisering, eller hvor der vil være en ændret geografisk placering af nogle få stillinger. Fire medarbejdere fra sekretariatet vil skulle skifte geografi, idet de overgår fra beskæftigelse i Kolding til beskæftigelse i regionshuset. De otte medarbejdere i sekretariatet vil alle i et vist omfang skulle skifte arbejdsfunktioner. Det gælder de fire, der skal i regionshuset og de fire medarbejdere, som skal overføres til Sygehus Lillebælt. Der vil blive overført 2 vakante stillinger til Sydvestjysk Sygehus.

Stillingen som centerchef falder af naturlige grunde væk. For den nuværende centerchef vil organisationsændringen derfor betyde en væsentlig stillingsændring. Centerchefen vil blive tilbudt beskæftigelse i regionshuset.

Tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentanter overgår med deres tillidshverv.

Information til medarbejderne i Den Regionale Tandpleje

Medarbejderne vil i løbet af processen løbende blive informeret. Dette sker i form af generel information til alle medarbejdere og individuel information til de medarbejdere, hvor der påtænkes ændring af arbejdsopgaver og/eller geografi.

Personaleprocesplanen er vedlagt. Den påtænkte tidsplan for information er i hovedtræk:

- Den 18. januar 2021 blev der givet fælles orientering af medarbejderne og individuel information til de medarbejdere, hvor der tænkes ændringer i arbejdsopgaver/geografi
- Efter Regionshuset FMU den 23. februar 2021/når de modtagende LMU har drøftet, vil der ske fælles orientering af medarbejderne og individuel information til de medarbejdere, hvor der tænkes ændringer i arbejdsopgaver/geografi
- sidst i februar 2021 påtænkes brev om fremtidig placering i den nye organisation udsendt til medarbejderne under forbehold for den politiske godkendelse
- Efter politisk godkendelse den 26. april 2021 vil der fælles orientering af medarbejderne.

Forslaget til organisationsændring forventes behandlet i Regionsrådet den 26. april 2021 med henblik med ikrafttrædelsen maj 2021.

Proces i de afgivende og modtagende LMU og Regionshusets FMU

Den Regionale Tandplejes LMU har den 15. januar 2021 drøftet forslag til ny organisering af Den Regionale Tandpleje og fastlagt kriterier for udvælgelse af de få medarbejdere, der skal have ændret i deres opgaveportefølje og/eller deres geografiske tjenestested.

Medarbejderne er kommet med bemærkninger til organiseringen. Medarbejderne rejser bl.a. spørgsmål om den fremtidige koordinering, samspil mellem journalsystemer og kvalitetssikring. Den Regionale Tandplejes ledelse har svaret på bemærkningerne og vil inddrage disse i det videre forløb med de modtagende enheder.

Fra medarbejderside er det i forbindelse med behandlingen i LMU blevet tilkendegivet, at man kunne have ønsket sig at have været mere direkte inddraget i udarbejdelsen af planen for den kommende regionale tandpleje - f. eks ved deltagelse i arbejdsgruppearbejdet. Fra ledelsens side er dette taget til efterretning, idet man herved i højere grad kunne have draget direkte nytte af medarbejdernes viden om funktionerne i tandplejeordningerne

Den påtænkte organisationsændring indebærer, at medarbejdere og funktioner spredes ud på flere sygehuse og Praksisafdelingen. De modtagende enheders LMU og Regionshusets FMU haft mulighed for at drøfte og komme med eventuelle bemærkninger til den påtænkte organisationsændring.

Frem til ikrafttræden den 1. maj 2021 vil ledelserne på de modtagende afdelinger gå i dialog med de medarbejdere, de skal modtage om fremtidens arbejdsfunktioner og de praktiske problemstillinger, som implementeringen af organisationsændringen giver anledning til.

Indstilling

Til drøftelse og eventuelle bemærkninger.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-03-2021

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at processen har været uhensigtsmæssig. Medarbejdersiden har overvejet om, hele sagen skulle gå om. Det ønsker medarbejdersiden dog ikke af hensyn til de involverede medarbejdere.

Medarbejdersiden orienterede om, at sagen har været drøftet i regionshusets Fælles MED-udvalg, hvor det er aftalt, at medarbejderne kan tale med deres kommende ledere omkring de spørgsmål de endnu ikke har fået svar på. På baggrund af mødet i FMU er der igangsat flere tiltag for at forbedre processen, og for at sikre medarbejderne svar på deres spørgsmål

Organisationsændringen forelægges til politisk beslutning sidst i april.

Der var enighed om, at medarbejderne skal have svar på deres spørgsmål fra deres kommende ledere på fælles dialogmøder.

Bilag

Tids- og procesplan HU. 23.02.21.pdf

høringsvar fra Regionstandplejen- Klinik og administration.pdf

høringsvar Regionstandplejen- tandlæger.pdf

Svar på bemærkninger fra tandlæger.pdf

svare på bemærkninger fra klinik og administration.pdf

Rapport - Konsolideringsplan for Den Regionale Tandpleje.pdf

Referat - Ekstraordinært FMU 23. februar 2021

Høringsvar Kæbekirurgisk afdeling K LMU - Omorganisering af Den Regionale Tandpleje.docx

Referat LMU_9.2.2021 - SVS.pdf

Høringsvar - SLB.docx

Punkt 8: Drøftelse af spørgsmål om seksuelle krænkelser i MTU koncernspørgerammen 2021

21/2439

Sagsfremstilling

Der er rejst forslag om, at der i MTU koncernspørgerammen 2021 bliver stillet spørgsmål omkring seksuelle krænkelser.

På baggrund af forslaget, har Koncern HR udarbejdet udkast til spørgsmål om seksuelle krænkelser i koncernspørgerammen 2021. Spørgsmålene om seksuelle krænkelser er bygget op på samme måde som spørgsmålene om mobning. Spørgsmålene omkring mobning er velafprøvet og valideret, hvorfor samme model er valgt for seksuelle krænkelser.

Se vedlagte bilag koncernspørgeramme 2021.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-03-2021

Lene Borregaard orienterede om, at der er et konkret forslag om at udvide MTU koncernspørgerammen med spørgsmål om seksuelle krænkelser.

Medarbejdersiden spurgte til, hvorfor der kun spørges til de seneste 12 måneder, idet

MTU foretages hver andet år.

Lene Borregaard svarede at det er vanskeligt i en dialog i afdelingen, at forholde sig til noget der er foregået for 2 år siden, samt at man ved at spørge på denne måde i højere grad tager udgangspunkt i den nuværende situation, som udgangspunkt for den dialog, der skal være på baggrund af MTU'en.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på at angivelse om seksuelle krænkelser kan være tegn på et kulturproblem og det er væsentligt at prioritere god ledelsesmæssig opfølgning.

Medarbejdersiden bemærkede i øvrigt at der skal meldes telefonnumrene ud til de anonyme rådgivningslinjer. Dette følges der op på.

Bilag

MTU 2021 - Koncernspørgeramme.docx

Punkt 9: Orientering om overordnet proces for MTU 2021

21/2439

Sagsfremstilling

I 2021 skal alle enheder i Region Syddanmark gennemføre en medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU). Formålet med MTU'en er at måle medarbejdernes trivsel og de forhold, der påvirker den.

Resultaterne af målingen skal præsenteres for medarbejderne på de enkelte arbejdspladser og danne grundlag for en konstruktiv dialog mellem ledere og medarbejderne. Dialogen skal munde ud i konkrete forbedringstiltag, der både styrker løsningen af kerneopgaven, trivslen blandt medarbejderne og arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Den overordnede proces for MTU 2021

MTU 2021 bliver i hovedtræk gennemført på samme måde som tidligere år. Selve målingen gennemføres i perioden 20. september til 13. oktober. Herefter gennemføres der opfølgning på alle arbejdspladser/MED-udvalg. Processen er skitseret nedenfor:

MTU 2021: Overordnet tidsplan

| Aktivitet | Tid |
|-------------------------|------------------------------------|
| Enhedsspørgsmål | Februar-april 2021 |
| Afdelingsspørgsmål | maj- august 2021 |
| Organisationsvalidering | Juni-august 2021 |
| Dataindsamling | 20. september til 13. oktober 2021 |
| Rapportering | November 2021 |
| Opfølgning | November 2021 og frem |

Adgang til MTU-rapporterne bliver sendt på mail til lederne, som kan tilgå dem i leverandørens system. Der bliver arbejdet på, at medarbejderne får samme mulighed for at tilgå MTU-rapporterne, så lederne ikke selv skal videresende. Dette kan tilrettelægges, så fx lederne modtager adgang til rapporterne først og medarbejderne nogle dage efter.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-03-2021

Medarbejdersiden spurgte ind til datoerne for hvornår rapporterene foreligger.

Camilla Skytte Behrendsen orienterede om de enkelte enheder selv kan planlægge udrulning af MTU-rapporter, hvorfor en fælles dato ikke er meldt ud.

Men det vil de blive for hver enkelt enhed.

Både medarbejder- og ledelsessiden bakkede om, at medarbejderne kan få direkte adgang til MTU-rapporterne i leverandørens system.

Medarbejdersiden ønskede ligeledes at både arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter kan få adgang til rapport for de medarbejdergrupper, som de repræsenterer via systemet. Det er fortsat vanskeligt for nogle medarbejderrepræsentant at få adgang til relevante rapporter.

Camilla Skytte Behrendsen oplyste, at dette undersøges nærmere. Det vil afhænge af de tekniske muligheder samt ressourcetræk.

Der var ligeledes ledelsesmæssig opbakning til at give medarbejderrepræsentanter adgang, såfremt muligheden foreligger.

Dette var ledelsen helt enige i, og mente også at det allerede var tilfældet.

Medarbejdersiden opfordrede også til, at medarbejderne kunne tilgå ledelsesrapporterne. Ledelsen oplyste, at det ville de kunne, der hvor der ikke var påført navne, idet det ville blive en del af den samlede rapport.

Medarbejdersiden opfordrede desuden til at MTU-opfølgning og handlingsplaner også kan drøftes i TRIO-samarbejdet.

Punkt 10: Dele af 107 sygeplejersker prioriteret til strategiske indsatsområder - status

18/10285

Sagsfremstilling

Hovedudvalget blev på møde den 16. december 2020 orienteret om proces og status vedr. styrkelse af plejeområdet med ekstra sygeplejersker, idet der med finansloven 2020 blev besluttet, at styrke sundhedsvæsenet med 1000 nye sygeplejersker. Region Syddanmark tildeles heraf 107 ekstra sygeplejersker fra 2020 og yderligere 107 fra 2021. Som en del af regionsrådets budgetaftale for 2021 har aftaleparterne besluttet, at prioritere i alt 19 af de 107 stillinger fra 2021 til udvalgte strategiske indsatsområder. Det drejer sig om indsats vedr. udbredelse af socialsygeplejersker, indsats vedr. den sidste tid, senfølger efter kræft samt indsats vedr. funktionelle lidelser.

Hovedudvalget orienteres om status på disse områder.

Socialsygeplejersker

I budgetaftalen for 2019 blev der afsat midler til et toårigt forsøg med en socialsygeplejerskeordning bestående af to socialsygeplejersker på Odense Universitetshospital. Midtvejsevalueringen af socialsygeplejerskeordningen viser overordnet, at der er gode erfaringer med ordningen, der eksempelvis bidrager til, at socialt udsatte i højere grad gennemfører relevante behandlingsforløb. På baggrund af disse gode erfaringer har aftaleparterne som en del af budgetaftalen for 2021 ønsket at ordningen gøres permanent og udbredes til alle sygehuse i Region Syddanmark. Der er prioriteret 7 årsværk ud af de 107 flere sygeplejersker fra 2021 til formålet. Regionsrådet godkendte i januar 2021, at årsværkerne fordeles med hver 2 årsværk til OUH og Psykiatrisygehuset og 1 til hhv. SLB, SVS og SHS. Sygehusene er nu i gang med at ansætte socialsygeplejerskerne.

Den sidste tid – styrkelse af det palliative område

I budgetaftalen for 2020 aftalte parterne, at der skulle udarbejdes forslag til hvordan mulighederne for at imødekomme patientens ønsker i den sidste tid kunne styrkes. Disse forslag indgik i budgetdrøftelserne for 2021, og der blev i budgetaftale 2021 prioriteret midler til en række indsatsområder. Et af tiltagene er en styrkelse af de tværfaglige palliative teams på regionens sygehuse. Hovedvægten i den palliative indsats har tidligere været på kræftpatienter, men andre patientgrupper, bl.a. hjertepatienter og lungepatienter, kan også have komplekse palliative behov. En gradvis opnormering af disse teams skal derfor bl.a. bidrage til at flere relevante patientgrupper kan tilbydes den rette og rettidige palliative behandling. Som en del heraf er der prioriteret 4 årsværk ud af de 107 sygeplejersker. Regionsrådet godkendte i januar 2021, at dele af de afsatte midler, herunder midlerne til de 4 sygeplejersker, udmøntes til de somatiske sygehuse fordelt efter befolkningsunderlag for de palliative funktioner (1,63 årsværk til OUH, 0,85 til SLB, 0,78 til SVS og 0,74 til SHS). Sygehusene er i gang med at planlægge implementeringen.

Senfølger efter kræft

Regionsrådet besluttede i budgetaftalen for 2020, at der skulle udarbejdes forslag til hvordan indsatsen over for patienter med senfølger efter kræft kunne forbedres. I budgetaftalen 2021 blev der – på baggrund af dette forslag - afsat midler til området, som bl.a. indebærer, at der oprettes senfølgeklinikker på de 4 somatiske sygehuse, arbejdes på en synliggørelse af eksisterende tilbud samt oprettes et regionalt kompetencecenter i regi af Sygehus Lillebælt. De tværfaglige senfølgeklinikker bemannes bl.a. af kliniske sexologer med kompetencer i at afhjælpe sexologiske dysfunktioner hos kræftpatienter, som er en hyppig senfølge. Der er prioriteret 3 årsværk af de 107 sygeplejersker til disse kliniske sexologfunktioner. Der blev i budgetaftalen endvidere afsat en engangsramme til efteruddannelse af sygeplejersker til kliniske sexologer. Regionsrådet har i januar 2021 godkendt udmøntning af midler til indsatsen, herunder til de 3 sygeplejersker, fordelt efter antal af kræftpatienter på sygehusene (1,5 årsværk til OUH, 0,75 til SLB og 0,38 til hhv. SVS og SHS.) Sygehusene er i gang med at planlægge implementeringen.

Funktionelle lidelser

Sundhedsstyrelsen har udarbejdet oplæg til specialeplan vedr. funktionelle lidelser. Formålet er at styrke indsatsen over for denne patientgruppe på hovedfunktionsniveau. I oplægget indgår, at sygehuse på hovedfunktionsniveau skal kunne tilbyde psykoedukation til patientgruppen. Det er en ydelse, som sygehusene ikke tilbyder i dag. Regionsrådet besluttede derfor med budgetaftale 2021, at der skal prioriteres 5 årsværk til opgaven ud af de 107 flere sygeplejersker fra 2021, fordelt med to årsværk på Odense Universitetshospital og et på hvert af de jyske sygehuse. Sygehusene er i gang med at beskrive forslag til implementering. Herefter bliver forslaget fremlagt for Sundhedsudvalget og regionsrådet til udmøntning.

Udover ovenstående er det i budgetaftale 2021 aftalt, at 10 årsværk anvendes i psykiatrien til at understøtte den tværsektorielle indsats. Der er forelagt sag om udmøntning af disse årsværk på møde i regionsrådet den 23. februar 2021.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-03-2021

Ledelsen fortalte at der på budgetseminaret 10. marts blev orienteret om, at det allerede nu er lykkedes at rekruttere mere end de 107 sygeplejersker.

Der er gode erfaringer med brugen af socialsygeplejersker. Der er lavet en evaluering, som udsendes sammen med referatet.

Fra medarbejdersiden blev der udtrykt bekymring for overlappet mellem de ansatte socialsygeplejersker og socialrådgiverne.

Bilag

Midtvejsevaluering vedr. socialsygeplejerskeordningen - Odense Universitetshospital.pdf

Punkt 11: 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 Sydvestjysk Sygehus hvordan de udvikler ledere og ledelsestalenter, herunder deres erfaringer med onboardingforløb for ledere.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-03-2021

Punktet blev udsat til næste møde.

Punkt 12: Ansatte på særlige vilkår - HU d. 11.03.21

21/1133

Sagsfremstilling

Status

Siden Regionsrådet i januar 2017 vedtog strategien for ansatte på særlige vilkår, har alle sygehuse, sociale institutioner og Ambulance Syd i Region Syddanmark arbejdet med at øge antallet af ansatte på særlige vilkår.

Siden møde i hovedudvalget den 12. november 2020 er der ansat yderligere 3 på særlige vilkår. Heraf 9 flere i fleksjob og 6 færre ekstraordinært ansatte.

| | Pr. oktober 2010 | Pr. oktober 2015 | Pr. oktober 2016 | Pr. oktober 2017 | Pr. december 2018 | Pr. december 2019 | Pr. december 2020 | Pr. 01.02. 2021* |
|-----------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|
| | Fleksjob | | | | | | | |
| Enheder | | | | | | | | |
| Odense Universitetshospital | 183 | 149 | 144 | 146 | 159 | 168 | 174 | 178 |
| Psykiatri | 39 | 45 | 45 | 46 | 59 | 70 | 84 | 85 |
| Regionshuset | 6 | 8 | 6 | 11 | 15 | 22 | 26 | 25 |
| Sociale centre | 56 | 29 | 28 | 24 | 27 | 26 | 27 | 26 |
| Sydvestjysk Sygehus | 52 | 34 | 34 | 38 | 35 | 48 | 54 | 53 |
| Sygehus Lillebælt | 70 | 69 | 65 | 67 | 83 | 92 | 100 | 99 |
| Sygehus Sønderjylland | 52 | 40 | 32 | 37 | 46 | 49 | 50 | 48 |
| Øvrig sundhed | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| Ambulance Syd | | | | | 1 | 4 | 7 | 6 |
| Hovedtotal | 462 | 379 | 358 | 373 | 429 | 483 | 525 | 523 |

| | Pr. oktober 2010 | Pr. oktober 2015 | Pr. oktober 2016 | Pr. oktober 2017 | Pr. december 2018 | Pr. december 2019 | Pr. december 2020 | Pr. 01.02. 2021* |
|-----------------------------|--------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|
| | Øvrige ekstraordinært ansatte | | | | | | | |
| Enheder | | | | | | | | |
| Odense Universitetshospital | 10 | 9 | 5 | 5 | 5 | 24 | 7 | 2 |
| Psykiatri | 7 | 2 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Regionshuset | 9 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Sociale centre | 10 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sydvestjysk Sygehus | 4 | 2 | 15 | 8 | 2 | 5 | 2 | 3 |
| Sygehus Lillebælt | 57 | 15 | 5 | 9 | 4 | 11 | 5 | 3 |
| Sygehus Sønderjylland | 64 | 6 | 4 | 0 | 1 | 0 | 6 | 4 |
| Øvrig sundhed | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ambulance Syd | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hovedtotal | 161 | 38 | 31 | 27 | 14 | 41 | 23 | 15 |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Note*: | | | | | | | |
| - Seneste data for 2021 er opgjort i antal personer (ej årsværk) med oplysninger pr. 1. februar 2021 på baggrund af udtræk fra Silkeborg Data. | | | | | | | |
| - Enheder er opgjort excl. eksterne enheder, som Regionen udbetaler løn for. (Hospice, trafikelskaber m.fl.) | | | | | | | |
| - Oversigten indeholder disse ansættelsestyper: overenskomstsansat, tjenstemandsansat og reglementsansat | | | | | | | |
| - Øvrige ekstraordinært ansatte: servicejob, løntilskud, skånejob, dimittend, AKUT pakkestilling samt kontanthjælpsperiode. | | | | | | | |
| - Opgjort for månedslønnede på fuldtid- og deltid. | | | | | | | |
| - Ambulance Syd er opgjort separat med virkning ab 01.01.2018. | | | | | | | |

Alle sygehuse, sociale institutioner og Ambulance Syd arbejder med indsatsplaner, og her er samarbejdet med jobcentrene et vigtigt omdrejningspunkt for gode forløb og med afvikling af fyraftensmøder, kurser og specifikke projekter, der bidrager til forståelse og rummelighed og skaber fleksjob for egne medarbejdere og ledige.

På sygehuse, psykiatrien, sociale institutioner, Ambulance Syd og i regionshuset er der forløb med henblik på afklaring af arbejdsevnen, hos medarbejdere der på grund af varig nedsat arbejdsevne, ikke længere kan varetage deres tidligere jobfunktion.

I alle tilfælde sker ansættelse af ansatte på særlige vilkår ud fra behov, kompetencer og kvalifikationer. Dette gælder både for ny ansættelser samt fastholdelse af allerede ansatte der visiteres til fleksjob.

Ansatte på særlige vilkår er løbende genstand for en løbende dialog mellem koncerndirektionen og sygehusene, sociale institutioner og Ambulance Syd.

De sårbare unge har været drøftet i ledelsessystemet på tværs af alle sygehuse, psykiatrien, sociale institutioner, Ambulance Syd og i regionshuset. Der er særlig fokus på at etablere praktikforløb for STU-elever. Den første STU-elev har været i praktikforløb i køkkenet i efteråret 2020 på Sygehus Lillebælt. Flere enheder er i dialog med de kommunale ungeafdelinger om at etablere forløb.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 11-03-2021

Ledelsessiden orienterede om der ansættes flere og flere på særlige vilkår. Medarbejdersiden havde ønske om at kunne se, hvor langt enhederne er ift. måltallet, som minimum hvordan udviklingen er.

Medarbejdersiden spurgt desuden ind til, hvad der ligger i ”øvrige ekstraordinært ansatte”. Dette fremgår af noten til tabellen.

HR sekretariatet undersøger muligheden for at opdatere tabellen med udviklingen ift. de konkrete måltal, samt orientering om hvad øvrige ekstraordinære ansatte dækker over, og hvorfor dette antal er faldet så drastisk.

Punktet dagsordensættes på næste møde.

Punkt 13: Orientering om formandsskabsbeslutning - udpegning af nye medlemmer til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond

17/32322

Sagsfremstilling

Der er foretaget en ny udpegning af nogle af medlemmerne til bestyrelsen i Region Syddanmarks Feriefond. På grund af et aktuelt hussalg er indstillingerne godkendt ved formandsskabsbeslutning d. 22. januar 2021.

Fælles MED-udvalgene på Sygehus Lillebælt, u Ambulance Syd og på Socialområdet, har meddelt Feriefondens sekretariat, at der indstilles følgende nye repræsentanter Feriefondens bestyrelse.

- Susanne Bech Mikkelsen er indstillet for Ambulance Syd.
- Luise Hove er indstillet for Sygehus Lillebælt.
- Ole Lund Larsen er indstillet for socialområdet.

Valgene er gældende fra den 1. januar 2021 og er gældende til og med den 30. april 2022

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager formandsskabsbeslutning om udpegning af de indstillede kandidater til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-03-2021

Hovedudvalget tiltræder dette.

Der blev orienteret om, at der blev taget beslutning om nye medlemmer hurtigt, idet det var påkrævet ifm køb af hus på Peter Andersens Vej i Skagen og tinglysningen heraf.

Punkt 14: Medarbejderes private rejser til udlandet

20/10942

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden har efterspurgt en beskrivelse af de aktuelle regler for medarbejderes private rejser til udlandet.

Der er fra den 7. februar 2021 og foreløbigt til og med den 5. april 2021 indført krav om test og isolation efter indrejse i Danmark.

Kravene fremgår af ”Bkg. nr. 206 af 13/02/2021 om krav om test og isolation efter indrejse i Danmark i forbindelse med håndtering af COVID-19” (bilagt).

- Når man rejser ind i Danmark med fly skal man kunne fremvise en negativ test, der er højst 24 timer gammel.
- Ved ankomst til Danmark med fly skal man testes igen, som udgangspunkt inden lufthavnen forlades.
- Ved ankomst til Danmark via sø- eller landegrænse, skal man få foretaget en test senest 24 timer efter indrejsen i Danmark.

Efter indrejsen til Danmark, skal man som udgangspunkt isolere sig i 10 dage. Isolationen kan afbrydes ved negativ PCR-test taget tidligst på fjerdedagen efter indrejse. Man kan tidligst møde fysisk ind på arbejde, når der foreligger et negativt resultat af denne PCR-test.

Der er visse undtagelser til kravene om test og/eller isolation, fx hvis en person skal udføre et stykke arbejde/tjenesteydelse i udlandet, har besøgt en nærtstående i grænselandet, eller har foretaget en nødvendig rejse for at udøve fastsat eller aftalt samvær med et barn i udlandet mv.

Selvom en medarbejder måtte være omfattet af en undtagelse til krav om test og/eller isolation, opfordrer Region Syddanmark til at man udviser forsigtighed og omtanke, både under udlandsrejsen og efter.

Hvis man rejser til Tyskland alene for at handle ind, vil man også være omfattet af myndighedernes krav om test og isolation, og det kan derfor have betydning for medarbejderens mulighed for rettidigt at møde fysisk ind på arbejde.

Ovenstående er beskrevet på regionens grønne intranet, under siden ”Sådan forholder du dig til coronavirus/COVID-19 som medarbejder”.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-03-2021

Ingen bemærkninger hertil.

Bilag

Punkt 15: Orienteringssag - el-biler og ladestationer i Region Syddanmark

20/43053

Sagsfremstilling

Som det fremgår i Klimastrategien skal Region Syddanmarks egne person- og varebiler udskiftes til elbiler frem mod 2030. I dag er der ca. 400 person- og varebiler i alt på de regionale matrikler.

I 2020 har regionsrådet bevilliget ca. 17 mio. kr. til at påbegynde installation af ladestander og udskiftning af benzin- og dieseltjenestebiler med elbiler.

De første projekter i 2020 var indkøb af nye elbiler til Sygehus Lillebælt og til OUH som skal transportere blodprøver fra de private praksisser til laboratorierne på sygehusene. Ambulance Syd har indkøbt fire nye elbiler, og ombygget dem med udrykningssignaler til brug for områdelederne. Desuden er der allerede blevet udskiftet tjenestebiler til elbiler i Psykiatrien og i regionshuset.

Ved årsskiftet 2020/21 har sygehusenhederne, regionshuset og Ambulance Syd installeret i alt 20 ladepunkter til tjenestebiler og indkøbt 18 elbiler og 3 plug-in hybrid varevogne. Sygehusenhederne, regionshuset og Ambulance Syd har, inden for bevillingerne, planlagt i alt at installere godt 160 ladepunkter til tjenestebiler og godt 100 ladepunkter til offentligheden (medarbejdere, patienter mfl.) . Disse ladestander forventes at være installeret inden sommeren 2021.

Principperne for brug og antal af ladestander til medarbejderes egne elbiler, følger de principper for udrulning af ladeinfrastruktur i Danmark, som de fleste arbejder efter. Dette betyder at man som elbilejer primært lader sin elbil op derhjemme, at de lange ture i elbil understøttes af lynladestander på statsvejnettet, og at der etableres et tilstrækkeligt antal ladestander i det offentlige rum henvendt til de elbilejere der ikke har egen parkeringsplads.

Ladestander til medarbejdere, patienter og pårørende mfl. der opstilles på Region Syddanmarks matrikler, drives af kommercielle operatører, og opladningen afregnes af elbilejeren selv (ligesom man selv afregner for at tanke sin bil på en benzintank).

Etablering af den offentlige ladeinfrastruktur på enhederne, vil over de kommende år blive dimensioneret i takt med at antallet af elbiler vokser.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-03-2021

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 16: Kommunikation fra mødet

21/200

Sagsfremstilling

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

Beslutning i Hovedudvalget den 11-03-2021

- Udmelding af telefonnumre til rådgivningslinjer ift seksuelle krænkelser.
- Procesplan MTU.
- SDCO – ny konstruktion integreret i Region Syddanmark.
- Klimaindsats – elbiler.

Punkt 17: Eventuelt

21/200

Sagsfremstilling

Punkter til eventuelt.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-03-2021

Intet til eventuelt.