

REFERAT Hovedudvalget d. 17-11-2023

Mødedato Fredag d. 17. november 2023 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Ann Fruergaard (Fravær), Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Christian Sauvr (Fravær), Christian Schacht-Magnussen (Fravær), Susanne Seehagen (Fravær), Finn Torben Jensen (Fravær), Jane Kraglund (Formand), Jesper Rønn, Jørgen Bjelskou, Pia Frøkjær Wonsild Greisen (Fravær), Kenneth Marten, Lene Borregaard, Lene Møller Andersen, Charlotte Kraglund Jacobsen, Lone Rasmussen (næstformand), Mikkel Lyndrup, Birgith Flyvbjerg, Niels Nørgaard Pedersen, Per Busk, Thue Hvorslev, Henrik Højgaard, Charlotte Rosenkrantz Josefsen, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr (sekretariat), Christian Bruselius Kjeldgaard (sekretariat), Claus Bo Svenningsen, Torge Surkus, Lena Bladt Fink Petersen, Line Willads Hansen, Sanne Phillip, Kim Gudiksen, Dennis Skou Pedersen

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Godkendelse af arbejdsmiljøpolitikken og arbejdsmiljøfokusområder 2024-2027.....	5
Beslutning om udpegning af medarbejderrepræsentanter til særligt udvalg.....	7
Drøftelse af plan for udmøntning af midler fra budget 2024 til forebyggelse og håndtering af høje fi	9
Beslutning om nedsættelse af arbejdsgruppe om MTU.....	11
Drøftelse af sygefraværsindsatsen.....	12
Status på indsatser i forhold til seniorarbejdslivet.....	14
Drøftelse af tiltag til beskyttelse af medarbejderes identitet.....	16
Oplæg til ny ledelsesmodel for Demenslinik Sønderjylland.....	19
Tilpasning af den regionale retningslinje for håndtering af straffe- og børneattester.....	21
Orientering om overordnede kompetenceregler og ledelsesregulativ for sygehusene.....	23
Opsamling fra Hovedudvalgets døgnsseminar og temadrøftelse med FællesMED-udvalgene 12.-13.	25
Drøftelse af Region Syddanmarks pjece om ytringsfrihed.....	27
Drøftelse af krav og målsætninger på ligestillingsområdet.....	28
Orientering om udkast til lovforslag om ændringer i Arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven (opt-c	30
Beslutning om valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.....	31
Kommunikation fra mødet.....	32
Eventuelt.....	33

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

22/53361

Sagsfremstilling

- Orientering om MTU 2023
- Orientering om status på arbejdet med læse- og skriveteknologi til ordblinde medarbejdere
- Orientering om reorganisering og administrative besparelser på IT-området (notat vedlagt)
- Eventuelle kommentarer til referatet fra ordinært møde den 24. august og ekstraordinært møde den 27. september.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-11-2023

MTU

Jane Kraglund orienterede om, at der senere på dagen bliver udsendt en pressemeddelelse med hovedresultaterne for årets MTU. Resultaterne viser en generel fremgang i trivslen. Derudover kan man glæde sig over en meget høj svarprocent, som giver et godt udgangspunkt for at bruge MTU'en i den videre dialog. Omvendt viser resultaterne også, at der fortsat er områder, der skal arbejdes med. Medarbejder- og ledersiden var enige om, at regionen bør fastholde fokus på fysisk og psykisk vold samt mobning.

Hovedudvalget drøfter resultaterne på kommende møde den 14. december.

Læse- og skriveteknologi

Niels Nørgaard orienterede om, at en række løsningsmuligheder er blevet drøftet i strategisk it- og digitaliseringsforum (SIF), og at regionen arbejder videre med en tværgående løsning på tværs af systemer. Hovedudvalget vil blive præsenteret for en tidsplan for arbejdet så hurtigt som muligt. Det videre arbejde er forankret i Regional IT.

Reorganisering på IT-området

Jane Kraglund orienterede om udviklingen på IT-området i forhold til udmøntningen af administrative besparelser.

Styregruppen for administrative besparelser har besluttet, at der arbejdes videre med en centralisering af forvaltningen i Regional IT. Derudover har styregruppen besluttet, at der ikke arbejdes videre med en centralisering af service og supportområdet. Det betyder, at de 5 mio. kr. der var lagt ind som en besparelse i forbindelse etableringen af et fælles service- og supportcenter i stedet fordeles som en rammereduktion. Dog forventes det, at man med eksisterende vakancer og naturlig afgang undgår personaleprocesser.

Fordelingen af beløbet mellem de enkelte sygehuse og Regional IT er det samme som de øvrige besparelser på IT-området og ser derfor ud på følgende måde:

I 1.000 kr.	Fordeling af besparelse
OUH	1.236
SLB	582
SVS	323
SHS	330
PSYK	322
RIT	2.207
I alt	5.000

Det forventes at, der foreligger en beskrivelse af den videre proces i starten af det nye år, hvorefter Hovedudvalget vil blive inddraget i sagen.

Kommentarer til referatet

24. august: drøftelse af forslag om finansiering af MED-efteruddannelse (klippekortmodul)

Lone Rasmussen bad om en opdatering på arbejdet med at øge kendskabet til MED-efteruddannelse (klippekortmodul). Camilla Skytte redegjorde for, at man i Koncern HR er i gang med at gentænke arbejdsgangene ved bestilling af klippekortmodulerne. Det forventes, at de nye arbejdsgange er på plads ved udgangen af november. Herefter vil der blive kommunikeret ud omkring mulighederne for MED-efteruddannelse.

24. august: beslutning om henvendelse til FMU'erne om Livsfasepolitikken

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at den frist der er sat for FMU'ernes tilbagemeldinger ikke gør det muligt for FMU'erne at forhøre sig i egen organisation. For at give FMU'erne mulighed for at forhøre sig i LMU'erne, udsættes fristen for tilbagemeldinger til den 1. juni 2024. Dette kommunikeres ud til FMU'erne.

Bilag

Videre proces it og digitalisering styregrp adm besparelser 011123 ver 3

Fraværende Ann Fruergaard, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen, Christian Sauvr, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Finn Torben Jensen

Punkt 2: Godkendelse af arbejdsmiljøpolitikken og arbejdsmiljøfokusområder 2024-2027

23/45612

Sagsfremstilling

Forslag til arbejdsmiljøfokusområder 2024-2027

På hovedudvalgets møde i august 2023 blev den årlige arbejdsmiljødrøftelse gennemført. Hovedudvalget kom i den forbindelse med input til nye arbejdsmiljøfokusområder for 2024-2027.

Koncern HR har arbejdet med de mange input fra mødet og input fra Fælles MED-udvalgene. Der er i vedlagte forslag peget på tre arbejdsmiljøfokusområder:

- Udvikling af samarbejde og trivsel
- Forebyggelse af fysisk og psykisk vold
- Forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav

For hvert fokusområde er der udarbejdet en rammesætning – hvad forstår vi ved det pågældende område, et formål samt et ambitionsniveau.

Et godt arbejdsmiljø er en løbende proces, der bliver skabt i fællesskab og er tæt forbundet med kulturen, det psykiske arbejdsmiljø og den psykologiske tryghed på den enkelte arbejdsplads. Med andre ord er alle arbejdspladser forskellige og har forskellige udfordringer.

Der lægges op til at indsatser tager udgangspunkt i forskellige aktørers handlingsmuligheder:

- Den enkelte medarbejder
- Medarbejdergruppen
- Lederen
- Organisationen.

Målet er at lære af de gode eksempler og udbrede ideer til, hvordan vi sammen kan arbejde med udvikling af samarbejde og trivsel, forebyggelse af fysisk og psykisk vold og forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav til alle arbejdspladser.

Det anbefales at arbejdsmiljøfokusområderne 2024- 2027 godkendes.

Fastholdelse af arbejdsmiljøpolitikken

På mødet i august var der desuden enighed om at regionens arbejdsmiljøpolitik skulle behandles sammen med forslag til nye arbejdsmiljøfokusområder. På denne måde vil hovedudvalgets retning for arbejdsmiljøarbejdet fremstå i en helhed.

Arbejdsmiljøpolitikken udstikker de overordnede rammer og principper for arbejdsmiljøarbejdet i Region Syddanmark og indeholder 9 grundlæggende principper for arbejdsmiljøet i regionen omkring

- En tryk og ordentlig arbejdsplads
- Social kapital
- Psykisk arbejdsmiljø
- Fysisk arbejdsmiljø
- Kommunikation
- Ledelse
- Dialog
- Byggerier
- Nye teknologier

Det anbefales, at arbejdsmiljøpolitikken fastholdes i sin nuværende form.

Indstilling

Det indstilles at

- arbejdsmiljøfokusområderne 2024-2027 godkendes
- arbejdsmiljøpolitikken fastholdes i sin nuværende form.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-11-2023

Hovedudvalget drøftede udkast til arbejdsmiljøpolitikken og arbejdsmiljøfokusområder for 2024-2027. Der var enighed om at justere arbejdsmiljøfokusområdet omkring fysisk og psykisk vold, således at det både handler om håndtering og forebyggelse.

Efter indarbejdelse af ovennævnte ændringsforslag tiltrådte Hovedudvalget indstillingen.

Bilag

Arbejdsmiljøpolitik.pdf

Udkast til Arbejdsmiljøfokusområder 2024-2027

Fraværende Ann Fruergaard, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen,
Christian Sauv, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Finn Torben Jensen

Punkt 3: Beslutning om udpegning af medarbejderrepræsentanter til særligt udvalg

23/63

Sagsfremstilling

Regionsrådet besluttede med aftale om budget 2024 at nedsætte et særligt udvalg (§17 stk. 4-udvalg). Hovedudvalget skal på nærværende møde tage beslutning om udpegning af fire medarbejderrepræsentanter til udvalget.

Af budgetteksten fremgår det, at:

Der nedsættes et særligt udvalg (§ 17 stk. 4-udvalg), som skal arbejde med trends og tendenser på fremtidens arbejdsmarked. Udvalget skal bl.a. arbejde med for regionens mulighed for at rekruttere og fastholde medarbejdere med fokus på de nye generationer af medarbejdere, seniorer og mænd i omsorgsfag. Udvalget skal udarbejde anbefalinger til mulige indsatser, og herunder inddrage ledelsens rolle heri.

Udvalget rådgiver forretningsudvalget og regionsrådet om relevante indsatser.

Udvalget sammensættes bredt af bl.a. politikere, ledere, medarbejdere og øvrige relevante, eksterne parter. Funktionsperioden er otte måneder.

Kommissorium og udpegning af medarbejderrepræsentanter

Regionsrådet har på sit møde 30. oktober godkendt et kommissorium for udvalget. Her fremgår det at udvalget blandt andet skal fokusere på:

- De nye generationer af medarbejders forventninger til arbejdspladser og arbejdsliv.
- Seniorerne og potentialet for at forlænge deres tilknytning til arbejdspladsen før pensionering og efter pensionering.
- Potentialer og barrierer i forhold til at rekruttere flere mænd til omsorgsfag.

Udvalget skal inddrage relevante eksterne aktører til at bidrage med viden og fokusere på ledelsens rolle i arbejdet.

Udvalget sammensættes på følgende måde:

- Fem regionsrådsmedlemmer udpeget af regionsrådet
- Fire medarbejderrepræsentanter udpeget af Hovedudvalget
- Fire ledelsesrepræsentanter udpeget af koncernledelsesforum
- Tre patienter udpeget af regionsrådet efter indstilling fra sygehusenes patient- og

pårørenderåd.

Regionsrådet har udpeget Mark Søgaard fra Socialdemokratiet som udvalgets formand.

Udvalget nedsættes for en 8 måneders periode fra 1. januar til 31. august 2024 og forventes at holde 4-5 møder. Udvalget skal aflevere sin afrapportering til forretningsudvalget og regionsrådet senest i august 2024.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalgets udpeger fire medarbejderrepræsentanter til det særlige udvalg.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-11-2023

Medarbejdersiden pegede på syv mulige repræsentanter til det særlige udvalg, hvoraf fire vil blive udvalgt i på baggrund af datoerne for udvalgets møder. De syv personer er:

- Betina Iroisch Kristensen
- Lene Møller Andersen
- Kenneth Marten
- Birgith Flyvbjerg
- Lone Rasmussen
- Mikkel Lyndrup
- Torge Surkus

Fraværende Ann Fruergaard, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen, Christian Sauvr, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Finn Torben Jensen

Punkt 4: Drøftelse af plan for udmøntning af midler fra budget 2024 til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav

23/47667

Sagsfremstilling

Regionsrådet har med aftale om budget 2024 besluttet at afsætte 5,0 mio. kr. i 2024 til at styrke arbejdet med forebyggelse og håndtering af høje og følelsesmæssige krav i arbejdet. Hovedudvalget skal udarbejde forslag til udmøntningen, som forelægges forretningsudvalget.

Baggrund: Forsættelse af indsats fra 2022 og 2023

Siden 2022 har regionsrådet prioriteret i alt 10,0 mio. kr. til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Hovedudvalget har udarbejdet forslag til fordeling af midlerne på baggrund af indkomne projektforslag fra FællesMED-udvalgene på enhederne. I vedlagte notat ses de beskrevne indsatser og fordelingen af midlerne for henholdsvis 2022 og 2023.

Budgetaftalen 2024: Høje følelsesmæssige krav

I aftale om budget 2024 fremgår det at:

I de to sidste budgetforlig har regionsrådet afsat midler til at understøtte arbejdet med forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav. Dette har givet mulighed for en række indsatser på sygehusene og i Ambulance Syd.

Aftalepartierne har noteret sig i den forbindelse, at Hovedudvalget tillægger det stor betydning, at der afsættes midler til at forebygge konsekvenser af høje følelsesmæssige krav. Aftalepartierne afsætter et engangsbeløb på 5 mio. kr. i 2024 til at fortsætte indsatsen.

Hovedudvalget udarbejder forslag til udmøntning til forelæggelse for forretningsudvalget.

Udmøntning af midlerne

Der lægges op til, at Hovedudvalget udarbejder forslag til udmøntning på samme måde som de seneste to år. Det vil sige at Hovedudvalget opfordrer FællesMED-udvalgene (somatik, Psykiatri og Ambulance Syd) til at udarbejde et kort projektforslag, som beskriver de indsatser, som man ønsker at forsætte eller igangsætte.

Der lægges vægt på, at udmøntningen understøtter en bred indsats, som kommer alle medarbejdere til gavn, som oplever høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Derfor bør FællesMED-udvalgenes ansøgning nogenlunde svare nogenlunde til enhedens andel af regionens medarbejdere.

Hovedudvalget vurderer indkomne projektbeskrivelser og udarbejder et forslag til udmøntning af midlerne, som forelægges forretningsudvalget.

Proces- og tidsplan

Proces- og tidsplanen for udmøntning af midlerne er som følger:

Udvalg	Tidsplan	Handling
Hovedudvalget	17. november 2023	Drøftelse af plan for udmøntning
FællesMED-udvalgene	17. november 2023 – 20. marts 2024	Udarbejdelse af projektforslag
Hovedudvalget	16. april 2024	Beslutning om forslag om udmøntning til forretningsudvalget
Forretningsudvalget	15. maj 2024	Anbefaling til regionsrådet om beslutning om udmøntning af midler
Regionsrådet	27. maj 2024	Beslutning om udmøntning af midler

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-11-2023

Medarbejdersiden kvitterede for Regionsrådets ambition om at styrke arbejdet med forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Medarbejdersiden påpegede, at nogle enheder vil få problemer med at bruge alle midlerne i 2024, når udmøntningen først ligger i maj. Der var enighed i Hovedudvalget om, at det er vigtigt med en grundig proces, og så må man finde en pragmatisk løsning og lave en overførsel af ubrugte midler til 2025. i de tilfælde, hvor alle midlerne ikke kan bruges i 2024.

Hovedudvalget bakkede op om den forelagte tids- og procesplan for udmøntning af midler fra aftale om budget 2024 til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Bilag

Fordeling og udmøntning 2022

Fordeling af midler under budget 2023

Fraværende Ann Fruergaard, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen, Christian Sauv, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Finn Torben Jensen

Punkt 5: Beslutning om nedsættelse af arbejdsgruppe om MTU

23/613

Sagsfremstilling

På baggrund af administrative besparelser og fokus på mindre ressourceforbrug på administrative opgaver, anbefaler Koncern HR, at der nedsættes en arbejdsgruppe under Hovedudvalget, som får til opgave at arbejde med mulighederne for en forenkling af MTU-setuppet.

Arbejdsgruppen får til opgave at drøfte, hvordan følgende kan forenkles:

- Koncernspørgeramme, indhold, antallet af koncernspørgsmål og drøftelse af lokale tilvalg (fx enhedslokale spørgsmål, afdelingslokale spørgsmål, fysisk APV etc.)
- Ledelse, indhold og omfang
- Rapporter, et mere enkelt rapport setup og distribution af rapporter

Det anbefales, at Hovedudvalget udpeger arbejdsgruppen med 3 lederrepræsentanter og 3 medarbejderrepræsentanter. Der forventes afholdt 2-3 møder i arbejdsgruppen.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget udpeger en arbejdsgruppe med 3 lederrepræsentanter og 3 medarbejderrepræsentanter.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-11-2023

Hovedudvalget besluttede at nedsætte en arbejdsgruppe, som får til opgave at kigge på mulighederne for en forenkling af MTU-setuppet. Medarbejdersiden har udpeget fire personer og vil vælge tre endelige repræsentanter, når datoerne for arbejdsgruppens møder foreligger.

De er som følger:

- Betina Iroisch Kristensen
- Jesper Rønn
- Kenneth Marten
- Mikkel Lyndrup

Ledersiden udpegede følgende repræsentanter:

- Charlotte Rosenkrantz Josefsen
- Per Busk
- Lene Borregaard

Fraværende Ann Fruergaard, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen, Christian Sauv, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Finn Torben Jensen

Punkt 6: Drøftelse af sygefraværsindsatsen

23/7029

Sagsfremstilling

Der er fortsat en ambition om at sænke sygefraværet i Region Syddanmark, således at regionen samlet set når et måltal på maksimalt 4,1 %.

Af budgetaftalen for 2024 fremgår følgende:

Et højt fremmøde og lavt sygefravær er med til at sikre, at der hver dag er de medarbejdere og de kompetencer til stede, som der er behov for, for at løse opgaverne. Aftalepartierne lægger vægt på, at et godt arbejdsmiljø og en høj trivsel kan bidrage til et højt fremmøde. Aftaleparterne ønsker, at den tidligere besluttede 1-5-15 model revitaliseres på de enkelte enheder, og at modellen fortsat udgør rammen for håndtering af sygefravær.

Aftalepartierne forventer, at der i det kommende år bliver arbejdet målrettet med at styrke fremmødet på alle regionens arbejdspladser, idet det har en afgørende betydning for trivslen og for den behandling og service, som regionen kan tilbyde patienter og borgere. I denne proces er den gode dialog i blandt andet MED-systemet en forudsætning for at finde de løsninger, som skaber værdi på den enkelte arbejdsplads... Forretningsudvalget følger udviklingen i sygefravær og fremmøde samt følger op på de enkelte enheders konkrete indsatser på dette område.

Status for sygefraværet i regionen

Af nedenstående tabel fremgår sygefraværet i perioden januar til august 2023 for regionens forskellige driftsenheder. Status for perioden er et sygefravær på 5,0 %. Regionen er ifølge prognosen samlet set 1,1 % fra ambitionen om et måltal på maksimalt 4,1 %. Det bemærkes i øvrigt, at sygefraværet har ligget højt i de første måneder af året, hvor det lå på omkring 6%.

Tabel 1: Sygefravær januar – august 2023

Enheder	Sygefravær jan-aug 2022	Sygefravær jan-aug 2023	Prognose 2023	Måltal 2023	Status	Antal fuldtids ansatte
Ambulance Syd	7,4%	6,0%	6,1%	4,0%	●	667,3
Esbjerg og Grindsted Sygehus	5,6%	4,4%	4,7%	4,0%	●	2.603,0
Odense Universitetshospital	5,8%	4,7%	5,0%	4,0%	●	9.770,9
Sygehus Lillebælt	5,6%	4,6%	4,8%	3,9%	●	4.747,1
Sygehus Sønderjylland	6,2%	4,8%	5,0%	3,9%	●	2.581,5
Psykiatri	6,3%	5,9%	6,2%	4,3%	●	2.878,5
Øvrig Sundhed*	5,0%	3,5%				202,3
Regionshuset	3,0%	2,7%	2,9%	2,6%	●	1.089,2
Sociale Centre	8,8%	9,0%	9,5%	6,3%	●	1.256,1
Region Syddanmark	5,9%	5,0%	5,2%	4,1%	●	25.796,1
Note:						
- *Under "Øvrig Sundhed" indgår Medicoteknik og Friklinikken.						
- Der forefindes ikke måltal på "Øvrig sundhed", hvorfor "Status" ikke bliver vist.						
- Af anonymitetshensyn er det ikke muligt at vise resultater, når antallet personer < 5.						
- Farveindikatoren under "Status" viser, hvor mange procent af måltallet det forventede sygefravær opfylder.						
RØD: Over 105% af måltallet, GUL: Mellem 100% og 105% af måltallet og GRØN: Mindre end eller lig 100% af måltallet.						
- Kilde: HR Nøgletal						

Af vedlagte bilag fremgår desuden en oversigt over udviklingen på både det korte og lange sygefravær i 2023 sammenlignet med samme periode i 2022.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-11-2023

Jane Kraglund indledte drøftelser ved at nævne, at et styrket fremmøde på regionens arbejdspladser står højt på Regionsrådets dagsorden. Det er et emne, der arbejdes med i hele organisationen, og det er værd at overveje, hvordan Hovedudvalget bedst understøtter arbejdet.

Medarbejdersiden gjorde gældende, at oplægsrækken om et styrket fremmøde allerede nu har været meget givtigt. Hovedudvalget har indtil videre hørt fra repræsentanter fra Sygehus Lillebælt og Esbjerg Grindsted Sygehus, og på kommende møde den 14. december vil repræsentanter fra OUH bidrage med deres perspektiver.

Medarbejdersiden påpegede, at den nye sygdom Covid-19 alt andet lige vil føre til et øget sygefravær, og det bør afspejles af det politiske måltal.

Medarbejder- og ledersiden glædede sig over, at udviklingen i det korte sygefravær har været faldende i den seneste periode. Der var enighed om, at man bør fastholde fokus på at minimere sygefraværet. Det er godt for medarbejderen selv, for kollegerne og for patienterne og borgerne.

Der var enighed om, at Hovedudvalget bedst understøtter sygefraværsindsatsen ved at sætte det på dagsordenen og bakke op om arbejdet. Man vil fortsat inddrage relevante stemmer fra organisationen for at inspirere hinanden på tværs.

Bilag

Sygefraværstatistik - "Region Syddanmark" efterår 2023

Fraværende Ann Fruergaard, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen,
Christian Sauvr, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Finn Torben Jensen

Punkt 7: Status på indsatser i forhold til seniorarbejdslivet

21/61747

Sagsfremstilling

Hovedudvalget satte i 2021 gang i en række indsatser i forhold til seniorer og Regionsrådet har også haft fokus på området i de seneste budgetaftaler og bl.a. bevilget midler til seniorworkshops.

Vedlagt er et overblik over indsatser 2022-2024.

I 2023 omfatter indsatserne:

- ? Der afholdes 6 workshops for seniorer: ”Seniorarbejdslivet en ny begyndelse”
- ? Der er udarbejdet skabeloner til seniorsamtaler/-udviklingssamtaler
- ? Der er oprettet en [intranetside med inspiration til seniorer og ledere](#)
- ? Der er oprettet en [intranetside med film om diversitet og faciliteringsmateriale hertil](#)
- ? Der er igangsat en revision af livsfasepolitikken – hvor Hovedudvalget har bedt FMU’er og LMU’er om input

I 2024 vil et særligt udvalg vedrørende fremtidens arbejdsmarked drøfte – blandt andre temaer – seniorarbejdslivet og der vil blive gennemført en spørgeskemaundersøgelse til hhv. ledere og seniormedarbejdere om seniorudviklingssamtaler, senioraftaler, ønsker til seniorarbejdslivet m.v. Det er en opfølgning i forhold til spørgeskemaundersøgelserne, som blev gennemført i 2021, og på de initiativer, som efterfølgende blev sat i værk.

Der er vedlagt evaluering fra seniorworkshops og input fra deltagerne. 58 % af deltagerne har inden workshoppen haft en senior-/seniorudviklingsamtale eller drøftet seniorarbejdslivet i forbindelse med deres MUS-samtale. I spørgeskemaundersøgelsen i 2021 svarede 32 %, at de havde været i dialog med deres leder om seniorarbejdslivet.

Der udsendes et opfølgende survey til deltagerne på seniorworkshops efter ca. 3 måneder. En rapport med resultaterne er vedlagt til orientering. Nogle observationer fra rapporten:

- 45 % af deltagerne på workshoppen for seniorer svarer – ca. 3 måneder efter deltagelsen, at den har medført ændringer i deres fremtidsplaner for de næste 5-10 år i nogen eller i høj grad.
- En tredjedel vil i forhold til arbejdslivet ”blive længere tid på jobbet end jeg havde tænkt mig før workshoppen”
- 2 tredjedele har fået ”inspiration og motivation til at gå i dialog med deres leder om sit seniorarbejdsliv” og knap halvdelen af de seniorer, som har været i dialog med deres leder, har efterfølgende indgået en eller anden form for aftale.

Seniorudviklingssamtalerne og seniorworkshops har afdækket et informationsbehov – fra både medarbejderside og lederside – om de muligheder der er for at indgå senioraftaler. Til orientering er ”Inspiration til senioraftaler” fra Regionshuset vedlagt. Inspirationskatalog viser, at der er mange forskellige mange elementer, som kan indgå i en individuel aftale til gensidig gavn for den enkelte seniormedarbejder

og arbejdspladsen.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-11-2023

Hovedudvalget drøftede de mange indsatser, som er sat i gang i forhold til det gode og udviklende seniorarbejdsliv.

Medarbejdersiden påpegede, at der fortsat er medarbejdere i organisationen, som kunne have glæde af en omplacering til en anden del af organisationen, fordi de ikke længere kan varetage deres nuværende funktion. Det kan være på grund af alder men også mange andre livsfaser, og derfor bør man tænke det ind i revisionen af livsfasepolitikken.

Medarbejdersiden understregede, at der er stor opbakning til workshops for seniorer: ”seniorarbejdslivet: en ny begyndelse.”

Medarbejdersiden gav udtryk for, at man gerne så, at brugen af nedsat tid med opretholdelse af fuld pension var mere udbredt på tværs af regionens arbejdspladser. Derudover blev det også drøftet, hvorvidt om opretholdelse af fuld pension ved nedsat tid var en rettighed eller en mulighed i henhold til rammeaftalen om seniorpolitik fra OK21. Det var ikke muligt at opnå enighed om sagen, og man blev enige om, at vende tilbage til spørgsmålet på et senere tidspunkt.

Bilag

Inspiration til Senioraftaler - Regionshuset 2023

Resultater fra opfølgende survey til deltagere på seniorworkshops - 10-10-2023

Seniorarbejdsliv i Region Syddanmark - Indsatser mv 2021-2024 - Overblik 10-10-2023

Seniorworkshops - Evaluering og input - 10-10-2023

Fraværende Ann Fruergaard, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen,
Christian Sauvr, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Finn Torben Jensen

Punkt 8: Drøftelse af tiltag til beskyttelse af medarbejderes identitet

23/46363

Sagsfremstilling

Det er et grundlæggende princip, at borgerne skal have adgang til deres helbredsoplysninger. Samtidig er det afgørende, at regionens medarbejdere har trygge rammer at udføre deres arbejde i.

Danske Regioners bestyrelse har vedtaget en principiel ret for medarbejdere i det regionale sundhedsvæsen og på socialområdet til selv at vælge, om deres navneskilt skal vise fuldt navn eller kun fornavn. På baggrund af Danske Regioners beslutning lægges der op til, at medarbejderne i Region Syddanmark efter konkret ønske kan fremstå med begrænset visning på navneskilte.

I regi af Danske Regioner arbejdes der med beskyttelse af medarbejderidentiteter på anden vis, en såkaldt pseudonymisering. Sagen giver en status på arbejdet.

Mulighed for begrænset visning på navneskilte

Danske Regioners bestyrelse har vedtaget en principiel ret for medarbejdere i det regionale sundhedsvæsen og på socialområdet til selv at vælge, om deres navneskilt skal vise fuldt navn eller kun fornavn. Det sker for at øge trygheden hos den enkelte ansatte.

I Region Syddanmark er der i dag lavet lokale retningslinjer vedr. navneskilte. De enkelte enheders praksis er dog overordnet set meget ens. Med undtagelse af Psykiatrien, har enhederne et udgangspunkt om, at der på navneskiltene fremgår både fornavn og efternavn, men at dette i særlige tilfælde kan fraviges, så der kun anvendes fornavn. I Psykiatrien er det besluttet, at medarbejdere, der ønsker det, kan nøjes med fornavn.

På baggrund af Danske Regioners beslutning lægges op til, at medarbejderne i Region Syddanmark efter konkret ønske kan fremstå med begrænset visning på navneskilte.

Den praktiske implementering sker på de lokale enheder og med drøftelse i FMU'erne.

Midlertidig individuel pseudonymisering

I regi af Danske Regioner arbejdes desuden med mulighed for pseudonymisering af medarbejdernavne ved at patienterne i stedet kun kan se en kode ved visning af journaler og logs på Sundhed.dk og i app'en MinSundhed.

Der udvikles både en mulighed for generel pseudonymisering på særligt udsatte afdelinger, og derudover vil der – efter behov – være mulighed for individuel pseudonymisering i konkrete tilfælde.

Der etableres en teknisk mulighed for, at medarbejdere kan iværksætte en midlertidig individuel pseudonymisering, hvis de oplever konkrete patienter/borgere, der optræder truende og voldeligt. Dette medfører, at den pågældende

patient/borger i en nærmere fastsat periode ikke vil kunne se sundhedsmedarbejderes navne i visningen af logs og journaler på de borgervendte portaler sundhed.dk og app'en MinSundhed.

Tanken er, at når medarbejderen føler sig udsat for truende eller voldelige patienter kan medarbejderen aktivere den individuelle pseudonymisering enkelt og øjeblikkeligt. Herefter sendes der besked til ledelsen, der efter dialog med medarbejderen skal godkende eller afvise anmodningen. Hvis pseudonymiseringen godkendes vil den gælde for en nærmere periode.

Der er nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra alle regioner, der vil udarbejde retningslinjer for, hvordan de juridiske muligheder for at pseudonymisere medarbejderne i forhold til truende og voldelige patienter/borgere kan anvendes. Der vil også blive udarbejdet vejledning til medarbejderne og ledelserne om anvendelse af muligheden. Hovedudvalget vil få forelagt materialet, når det foreligger.

Det tekniske setup til pseudonymisering af den enkelte medarbejder er afklaret, og udviklingen af den valgte SharePoint-løsning følger planen. Udviklingen af integrationen til den Nationale serviceplatform hos Regionalt IT er ligeledes afklaret og estimeret. Udviklingen påbegyndes inden for nærmeste fremtid og forventes idriftsat 1. marts 2024.

Afdelingsspecifik pseudonymisering

Der udvikles derudover en teknisk mulighed for at iværksætte en generel pseudonymisering af medarbejderne på et begrænset antal afdelinger, der er særligt udsatte ift. truende og voldelige patienter/borgere. Dette vil indebære, at alle medarbejdere på de særligt udsatte afdelinger vil fremstå pseudonymiserede i visningen af logs og journaler på sundhed.dk og MinSundhed app'en.

Der skal være særlige, dokumenterede begrundelser for at pseudonymisere en afdeling. Ovennævnte arbejdsgruppe vil også fastsætte forslag til kriterier for pseudonymisering på afdelings-/afsnitsniveau.

Muligheden for afdelingsspecifik pseudonymisering i visningen af journaler og logs forventes klar til ibrugtagning i 2025. Forinden ibrugtagning skal Region Syddanmark beslutte, hvilke afdelinger der omfattes af denne løsning. Hovedudvalget vil blive inddraget som et led heri.

Indstilling

Det indstilles,

- at medarbejderne i Region Syddanmark efter konkret ønske kan fremstå med begrænset visning på deres navneskilt
- at Hovedudvalget tager orientering om status for pseudonymisering til efterretning

Beslutning i Hovedudvalget den 17-11-2023

Jane Kraglund orienterede om Danske Regioners vedtagelse af en principiel ret for medarbejdere i det regionale sundhedsvæsen og på socialområdet til selv at vælge, om deres navneskilt skal vise deres fulde navn eller blot fornavn.

Jesper Rønn påpegede, at der er en faktisk fejl i sagsfremstillingen, og at man på Sygehus Sønderjylland allerede har fuld valgfrihed på området.

Medarbejdersiden rejste en kritik af Danske Regioners arbejde med individuel pseudonymisering. En pseudonymisering efter en patient eller borger har udvist voldelig adfærd lever ikke op til medarbejdernes behov for sikkerhed.

Hovedudvalget opfordrede hinanden til, at sætte beslutningen omkring navneskilte på dagsordenen i eget FMU og aftale en lokal implementering.

Fraværende Ann Fruergaard, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen,
Christian Sauvr, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Finn Torben Jensen

Punkt 9: Oplæg til ny ledelsesmodel for Demenslinik Sønderjylland

22/8768

Sagsfremstilling

Den nuværende organisering af Demenslinik Sønderjylland blev godkendt af regionsrådet i 27. august 2018. Ifølge den politiske beslutning er klinikken placeret i psykiatriens lokaler på Psykiatrisk Afdeling Aabenraa, og klinikken ledes af Psykiatrisk Afdeling Aabenraa.

Udgangspunktet for den politiske beslutning om klinikken er at demensudredningen varetages af hhv. personale fra Psykiatrisk afdeling Aabenraa på psykiatrisygehuset og hhv. afdelingen for Medicinske Sygdomme og afdelingen for Hjerne- og Nervesygdomme på Sygehus Sønderjylland.

Det har vist sig vanskeligt under de nuværende forudsætninger at skabe en faglig robust organisering, og der har herudover også været udfordringer med at overholde udredningsretten.

Sygehusene har på direktions- og afdelingsledelsesniveau drøftet, hvordan organiseringen omkring demensklinikken kan robustgøres ift. den fremadrettede udvikling af demensområdet, og udarbejdet vedlagte oplæg til en fremtidig driftsmodel for demensklinikken.

Jf. krav fra Sundhedsstyrelsen skal de tre specialer psykiatri, neurologi og geriatri være tilstede i klinikken. Den fælles vurdering er, at den bedste løsning – i lighed med den fynske og sydvestjyske model, og den model der forventeligt indføres i lillebæltsområdet – vil være at ledelse og budget overgår til Sygehus Sønderjylland, og der laves samarbejdsaftale om køb af speciallæge ekspertise på Psykiatrisk Afdeling Aabenraa. Klinikken placeres i Sygehus Sønderjyllands lokale.

Omfang af berørte medarbejdere og budget er nærmere uddybet i vedlagte bilag.

Håndtering af personaleprocessen sker i overensstemmelse med Region Syddanmarks overordnede retningslinjer for organisationsændringer.

Psykiatrisygehusets FMU har på mødet den 31. august 2023 drøftet oplæg, herunder blev drøftet udviklingen på demensområdet og oplægget blev herefter godkendt jf. vedlagte referat fra mødet.

Sygehus Sønderjyllands FMU har ligeledes haft oplægget 15. september 2023, hvor oplægget blevet taget til efterretning jf. vedlagte referat

Den endelig ændring skal efterfølgende godkendes politisk.

Indstilling

Til drøftelse med mulighed for at afgive bemærkninger

Beslutning i Hovedudvalget den 17-11-2023

Intet at bemærke.

Bilag

SKR._ORIENTERING_Flytning_af_Demensklinik_Sønderjylland FMU SHS 25.08.23.pdf

Oplæg_til_ny_ledelsesmodel_for_Demensklinik_Sønderjylland fmu psyk 31.8.23.pdf

Baggrundsnotat - Demensklinik Sønderjylland august 2023.docx

Fraværende Ann Fruergaard, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen,
Christian Sauvr, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Finn Torben Jensen

Punkt 10: Tilpasning af den regionale retningslinje for håndtering af straffe- og børneattester

23/48748

Sagsfremstilling

Regionens retningslinje for indhentelse af børne- og straffeattester blev vedtaget i Hovedudvalget i juni 2020. Retningslinjen er siden blevet tilpasset i 2021.

For at leve op til Digitaliseringsstyrelsens NSIS krav (National Standard for Identiteters Sikringsniveauer), er der nu opstået et behov for at tilpasse retningslinjen på ny.

Baggrunden er, at Region Syddanmarks ErhvervsID SYD er optaget på Digitaliseringsstyrelsens NSIS-positivliste på sikringsniveau Betydelig. For at leve op til NSIS-standardens krav til audit og for at sikre en revisorgodkendelse, har Digitaliseringsstyrelsen nu bedt om, at regionen sikrer indhentelse og vurdering af straffeattester for betroede medarbejdere på it-området.

Derfor foretages en tilpasning af retningslinjen på følgende punkter:

1) Indhentelse af en privat straffeattest i forbindelse med ansættelse af medarbejdere i relevante it-funktioner i Regionshuset med satellitter samt på sygehusene.

2) Indhentelse af en privat straffeattest for eksisterende medarbejdere i relevante it-funktioner i Regionshuset med satellitter samt på sygehusene.

1. Tilføjelse vedrørende indhentelse af straffeattest ved ansættelse af medarbejdere i relevante it-funktioner

Det tilføjes til retningslinjen, at der indhentes en privat straffeattest i forbindelse med ansættelse i relevante it-funktioner i Regionshuset med satellitter samt på sygehusene.

Der er tale om medarbejdere der ansættes til at håndtere særligt betroede it-opgaver, og hvor de i kraft af deres arbejde får udvidede adgange til brugerkatalog / systemopsætning og ville kunne omgå de almindelige sikkerhedskontroller i relation til identiteter. Det være sig eksempelvis særlige administratorer af NSIS-løsningen og ADFS (softwarekomponent fra Microsoft, der bruges til at give sikkerhed og adgangsstyring på tværs af forskellige systemer og applikationer), medarbejdere med særlige privilegerede rettigheder i drift og infrastruktur og medarbejdere med fysisk adgang til datacenteret.

2. Tilføjelse vedrørende indhentelse af straffeattest for eksisterende medarbejdere i relevante it-funktioner

Indhentning af straffeattester på de medarbejdere som i dag udfører de særligt betroede it-opgaver kan kun ske frivilligt.

Det er den enkelte medarbejder, der skal tillade at HR modtager en straffeattest til vurdering.

Hvis der viser sig forhold på attesten der ikke er forenelig med en forsat ansættelse i den eksisterende stilling, afklares situationen herefter i dialog mellem HR, medarbejderen og medarbejderens ledelse. Der vil så vidt muligt tilstræbes en løsning, hvor medarbejder overflyttes til andre opgaver.

Det samme gør sig gældende, hvis medarbejder ikke ønsker at medvirke til, at der indhentes en straffeattest. Også i den situation vil der tilstræbes en løsning, hvor medarbejder overflyttes til andre opgaver.

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-11-2023

Medarbejdersiden efterspurgte et sæt klare kriterier for, hvem ændringen omfatter og hvor mange eksisterende medarbejdere, der skal have indhentet sin straffeattest

Lene Borregaard fortalte, at man forventer, at der skal indhentes straffeattest for omkring 50-60 eksisterende medarbejdere for at leve op til formålet med Digitaliseringsstyrelsens NSIS krav (National Standard for Identiteters Sikringsniveauer). Kriterierne er:

- Super-administrator af NSIS-løsningen (ErhvervsID SYD).
- Administratorer af NSIS-løsningen (ErhvervsID SYD).
- Administrator af ADFS (NSIS Lokal IdP).
- Medarbejdere med privilegerede rettigheder i drift og infrastruktur, fx administrator af AD.
- Medarbejdere med fysisk adgang til datacenteret.

Medarbejdersiden ønskede endvidere at vide, om der er tale om den almindelige eller udvidede straffeattest, samt hvilke forseelser, der ville føre til personalemæssige konsekvenser. Lene Borregaard svarede, at det handler om den almindelige straffeattest, og at eventuelle overtrædelser vil blive vurderet konkret i forhold til betydningen for funktionen. Straffeattesten for eksisterende medarbejdere indhentes én gang og ikke løbende.

Fraværende Ann Fruergaard, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen, Christian Sauv, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Finn Torben Jensen

Punkt 11: Orientering om overordnede kompetenceregler og ledelsesregulativ for sygehusene

22/53523

Sagsfremstilling

De overordnede kompetenceregler beskriver de overordnede ansættelses- og afskedigelseskompetencer i Region Syddanmark for regionens direktion og sygehusledelserne. Reglerne for ansættelser og afskedigelser i regionshuset og på socialområdet beskrives også. Kompetenceregler for ansættelser og afskedigelser på de enkelte sygehuse beskrives særskilt på hvert enkelt sygehus.

De overordnede kompetenceregler er udarbejdet i 2017 og er nu blevet opdateret og revideret.

Region Syddanmark vil fremover ved ansættelse af pensionerede tjenestemænd som udgangspunkt ikke foretage modregning i tjenestemandspension, selvom pensionen udspringer af en ansættelse i Region Syddanmark. Ændringen sker på baggrund af ændret praksis ved domstolene.

Afsnittet om pensionerede tjenestemænd har indtil nu også omfattet sygehusene. Da kompetencepapiret beskriver, hvad der er gældende for regionshuset med satellitter, Ambulance Syd, Friklinikken, Medicoteknik, Projektorganisationen for Nyt OUH, SDSI samt socialområdet, vil retningslinjen for sygehusene fremadrettet fremgå af et særskilt dokument.

Ledelsesregulativet for sygehusene er vedlagt som bilag til de overordnede kompetenceregler. Ledelsesregulativet beskriver kortfattet sygehusledelsernes ansvar. Det tidligere ledelsesregulativ omfattede de somatiske sygehuse. Det er nu ændret, så Psykiatrisygehuset også er omfattet. Derudover er ledelsesregulativet blevet opdateret med en intention om at fremtidssikre det, så det ikke forældes ved ændringer i strukturen, visioner eller andet.

Proces for behandling og godkendelse

Den videre behandling af de overordnede kompetenceregler forventes at være

- Godkendelse i Regionsrådet den 18. december 2023

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-11-2023

Intet at bemærke.

Bilag

Overordnede kompetenceregler i Region Syddanmark

Ledelsesregulativ for sygehuse i Region Syddanmark

Kompetenceregler for ansættelse af pensionerede tjenestemænd på Region Syddanmarks sygehuse

TIDLIGERE UDGAVE - Ledelsesregulativ for de somatiske sygehuse i Region Syddanmark

Fraværende Ann Fruergaard, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen,
Christian Sauvr, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Finn Torben Jensen

Punkt 12: Opsamling fra Hovedudvalgets døgnsseminar og temadrøftelse med FællesMED-udvalgene 12.-13. oktober

23/63

Sagsfremstilling

Den 12.-13. oktober afholdte Hovedudvalget det årlige døgnsseminar. Temaet for seminaret var god vagtplanlægning og vagtudtydning.

På førstedagen fik udvalget fire forskellige vinkler på god vagtplanlægning – både fra repræsentanter fra Region Syddanmark men også en fortælling fra den kommunale sektor. På dag 2 fortalte Mickael Beck om Robusthedskommissionens anbefalinger, motivation, troværdighed og en pilotundersøgelse om vagtplanlægning. Derudover fortalte Niels Nørgaard og Hanne Andersen om arbejdet med vagtudtydning på henholdsvis OUH og Sygehus Lillebælt.

Alle præsentationer for dagen vedlægges som bilag.

Der lægges på nærværende møde op til en drøftelse af udbyttet af døgnsseminaret, samt hvordan Hovedudvalget ønsker at arbejdet videre med emnet.

Temadrøftelse med FællesMED-udvalgene

Om formiddagen den 12. oktober afholdte Hovedudvalget en temadrøftelse med FællesMED-udvalgene om arbejdet med regionens pejlemærker for fastholdelse og rekruttering. Hvert FællesMED-udvalg fortalte om deres arbejde for omkring 130 fremmødte. Alle præsentationer vedlægges som bilag.

Der lægges op til en drøftelse af udbyttet af temadrøftelsen.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter:

- udbyttet fra døgnsseminaret og det videre arbejdet med god vagtplanlægning og vagtudtydning
- udbyttet af temadrøftelsen med FællesMED-udvalgene

Beslutning i Hovedudvalget den 17-11-2023

Medarbejdersiden fortalte, at man udelukkende havde fået positive tilbagemeldinger fra temadrøftelsen med Fælles MED-udvalgene. Der var en masse energi i rummet, og oplæggene var yderst brugbare for fællesskabet. Der er flere at oplægsholderne, som allerede er blevet inviteret ind i andre FMU'er for at fortælle yderligere om arbejdet med et givent emne.

Hovedudvalget blev enige om, at man vil undersøge mulighederne for også i 2024 at afholde et arrangement med deltagelse fra alle regionens FællesMED-udvalg om et relevant emne.

Hovedudvalget døgnsseminar var ligeledes yderst vellykket. Der blev delt mange interessante perspektiver på vagtplanlægning, og nu er opgave at holde gryden i kog.

Alle præsentationer for temadrøftelsen og døgnsseminaret ligger tilgængeligt på det regionale intranet på Hovedudvalgets side: <https://intra.reg.rsyd.dk/organisation/moedefora/hovedudvalget/Sider/default.aspx>

Bilag

Temadrøftelse - SHS (Videolink)

Temadrøftelse - SLB

Temadrøftelse - OUH

Temadrøftelse - Psykiatrien

Temadrøftelse - SVS

Temadrøftelse - Amb Syd

Temadrøftelse - Socialområdet

Gitte Clausen - Selvvalgt arbejdstid og indflydelse på egen vagtplan

Hanne Andersen - Vagtudynding

Niels Nørgaard - Flere om vagtarbejdet

Bente Brun - Selvvalgt arbejdstid

Region Syddanmark Hovedudvalg oktober 2023 Mickael Bech

Vivian Mathiesen og Tina Krog - God vagtplanlægning

Lene Klemensen - God vagtplanlægning pdf

Fraværende Ann Fruergaard, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen,
Christian Sauvr, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Finn Torben Jensen

Punkt 13: Drøftelse af Region Syddanmarks pjece om ytringsfrihed

23/63

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden har ønsket en drøftelse af Region Syddanmarks pjece om ytringsfrihed med henblik på at vurdere om materialet bør opdateres.

Pjecen er udarbejdet på baggrund af Hovedudvalgets drøftelser om medarbejderes ytringsfrihed, og formålet er at informere om de grundlæggende rammer for ytringsfriheden. Pjecen er senest drøftet i Hovedudvalget den 2. april 2019.

Pjecen er vedlagt som bilag til Hovedudvalgets orientering.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-11-2023

Intet at bemærke.

Bilag

16840 HR_Ytringsfrihed_A4 løsbl_okt2021_web FINAL-a

Fraværende Ann Fruergaard, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen,
Christian Sauvr, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Finn Torben Jensen

Punkt 14: Drøftelse af krav og målsætninger på ligestillingsområdet

23/28311

Sagsfremstilling

Region Syddanmark er i stigende grad underlagt forpligtelser til at opsætte mål og igangsætte indsatser på ligestillingsområdet, samt til at indberette og evaluere på udviklingen.

Samtidig er der i de kommende år mindre administrativ trækraft i alle dele af organisationen. Koncernledelsesforum lægger derfor op til, at regionen tænker kravene på området sammen, så man lever op til alle forpligtelser, optimerer udkommet af ligestillingsarbejdet og bruger så få administrative ressourcer som muligt.

Overblik

Region Syddanmark er i dag forpligtet til at redegøre for og arbejde med ligestilling i tre forskellige sammenhænge. Tabel 1 giver et overblik over de tre områder.

Tabel 1 – krav på ligestillingsområdet

Område	Indhold (ikke udtømmende)	Krav om måltal og indsatser	Kadence
Ligestillingsredegørelse (Ligestillingsloven)	Fordeling af køn på udvalgte ansættelsesområder, information om målsætninger og handlinger og eksempler herpå.	Nej	Hvert tredje år. Næste gang maj 2026.
Ligestilling på øverste ledelsesniveauer (Ligestillingsloven)	Indberetning om kønssammensætning. Udarbejdelse af måltal og politik, hvis der ikke er ligestilling.	Ja (hvis der ikke er ligestilling)	Hvert år. Første gang 1. juni 2024.
Gender Equality Plan / Ligestillingsplan (EU)	Fordeling af køn på ledelsesniveauer, dataindsamling og monitorering, målsætninger og indikatorer, årlig tilretning på baggrund af progression og målopnåelse.	Ja	Hvert år. Næste gang forår 2024.

Ligestillingsredegørelse

Ifølge ligestillingsloven skal Region Syddanmark afgive en ligestillingsredegørelse hvert tredje år. Der er senest indberettet i år og dermed skal der indberettes igen i 2026. Resultaterne offentliggøres på www.ligestillingidanmark.dk.

Lov om ligestilling på øverste ledelsesniveau

I december 2022 er der vedtaget ændringer til Ligestillingsloven, der betyder, at den regionale forvaltning er forpligtet til at tilstræbe en ligelig kønssammensætning på de øverste ledelsesniveauer.

Lovebekendtgørelse og vejledning er vedlagt som bilag.

Gender Equality Plan / Ligestillingsplan (GEP)

EU's rammeprogram for forskning og innovation, Horizon Europe, har siden den 1. januar 2022 haft det som et krav for alle ansøgere, at deres organisation skal have en Gender Equality Plan / Ligestillingsplan (GEP). Region Syddanmarks GEP er vedlagt.

Det er et krav, at GEP'en tilrettes årligt i takt med progression og målopnåelse. I 2022 og 2023 har Region Syddanmark forfulgt en målsætning om at flere mandlige medarbejdere afholder mere barselsorlov. GEP'en skal tilrettes næste gang i foråret 2024, og det foreslås, at der sættes nye mål på området.

Sammentænkning af indsatserne på området

Der lægges op til, at Region Syddanmark sætter en overordnet målsætning om at øge kønsbalancen på de øverste ledelsesniveauer. For at vurdere om udviklingen går i den rigtige retning kigges der på kønsfordeling på alle ledelsesniveauer, kønsfordelingen på Syd Talent og kønsfordelingen på optag af nye årgange på udvalgte sundhedsuddannelser.

Det vurderes, at regionen med sådan en målsætning lever op til kravene under GEP samtidig med at man imødekommer de nye krav ift. kønsbalance på de øverste ledelsesniveauer.

Hovedudvalget vil blive præsenteret for udkast til en opdateret Gender Equality Plan på første møde i 2024.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-11-2023

Intet at bemærke.

Bilag

17752 HR_Gender Equality Plan_ligestillingsplan_A4 løsbl_rev-nov2022_korr02.pdf

Vejledning nr 10414 af 19.12.2022

Lovbekendtgørelse 1576 af 19.12.2022

Lovbekendtgørelse 1575 af 19.12.2022

Fraværende

Ann Fruergaard, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen, Christian Sauv, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Finn Torben Jensen

Punkt 15: Orientering om udkast til lovforslag om ændringer i Arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven (opt-out til 48 timers reglen og krav om tidsregistrering)

23/48832

Sagsfremstilling

Beskæftigelsesministeren forventes at fremsætte et lovforslag om ændringer i Arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven, der medfører dels at der indføres en såkaldt opt-out (= undtagelse) til 48 timers reglen, og dels at der indføres et krav om registrering af alle lønmodtageres daglige arbejdstid.

48 timers reglen og forslaget om registrering af daglig arbejdstid omfatter ikke ledere, chefer eller direktører, der selv kan planlægge sin arbejdstid og som kan træffe selvstændige beslutninger eller har ledelsesmæssige funktioner. Der er tale om en undtagelse, der derfor skal fortolkes snævert.

Lovforslaget forventes behandlet i november/december måned 2023, og der er på nuværende tidspunkt lagt op til ikrafttrædelse d. 1. januar 2024.

Koncern HR følger lovforslaget.

Hovedudvalget vil blive inddraget når der vides nærmere. Blandt andet er det forventningen, at der skal udarbejdes en tidsregistreringspolitik.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 17-11-2023

Lene Borregaard orienterede om sagen. Hun fortalte, at implementeringen forventes udskudt til den 1. juli 2024. Hovedudvalget vil drøfte sagen på ny, når loven er vedtaget.

Medarbejder- og ledersiden var enige om, at kravet om tidsregistrering skabte mere bureaukrati uden at skabe værdi. Medarbejdersiden arbejder på et brev til beskæftigelsesministeren, hvor lovforslaget problematiseres. Ledelsessiden bakkede op om medarbejdernes initiativ, men påpegede, at det kan blive svært at ændre på, da kravet kommer fra EU. Lene Borregaard fortalte, at man vil bestræbe sig på at finde en løsning, som er så nem at administrere som muligt.

Bilag

Bilag 1 - Nærmere om opt-out til 48 timers reglen, samt tidsregistreringskrav

Fraværende Finn Torben Jensen, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Christian Sauv, Susanne Seehagen, Christian Schacht-Magnussen, Ann Fruergaard

Punkt 16: Beslutning om valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond

17/32322

Sagsfremstilling

Der skal foretages en ny udpegning af ordinært medlem til bestyrelsen for feriefonden, da Susanne Bech Mikkelsen, Ambulance Syd er fratrukket bestyrelsen.

Feriefondens sekretariat har bedt FMU v/ Ambulancesyd om at udpege hendes efterfølger.

Valget er gældende i perioden fra 1. december 2023 til 30. april 2025.

Feriefondens sekretariat har modtaget indstilling af ambulancebehandler Henrik Dollerup Tarp Krappenhøft.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget udpeger den indstillede kandidat som ordinært medlem til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-11-2023

Hovedudvalget fulgte indstillingen.

Fraværende Ann Fruergaard, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen, Christian Sauvr, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Finn Torben Jensen

Punkt 17: Kommunikation fra mødet

22/53361

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 17-11-2023

- Materialet fra døgnsminaret og temadrøftelsen med FællesMED-udvalgene
- Danske Regioners vedtagelse af principiel ret omkring navneskilte
- Vedtagelse af fokusområder for arbejdsmiljø 2024-2027

Fraværende Ann Fruergaard, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen, Christian Sauvr, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Finn Torben Jensen

Punkt 18: Eventuelt

22/53361

Sagsfremstilling

Punkter til eventuelt.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-11-2023

Torge Surkus rejste en kritik af forløbet for organisationsændringen omkring brystkirurgien på Sygehus Sønderjylland. Thue Hvorslev fortalte om baggrunden for processen, og det blev besluttet, at de videre drøftelser om emnet bør foregå i FMU på Sygehus Sønderjylland.

Fraværende Ann Fruergaard, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen,
Christian Sauvr, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Finn Torben Jensen