

# REFERAT Hovedudvalget d. 01-11-2022

**Mødedato**           Tirsdag d. 01. november 2022 kl. 12:00

**Mødested**           Mødelokale 7

**Mødedeltagere**   Anders Meinert Pedersen (Fravær), Susanne Schou Lassen (sekretariat), Jesper Stockmarr (sekretariat), Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Sanne Phillip, Anne Toftgaard Kempel, Charlotte Rosenkrantz Josefsen, Susanne Clausen, Rikke Kruse, Peter Fosgrau, Per Busk, Niels Nørgaard Pedersen, Morten Engborg Klein, Mikkel Lyndrup, Maria Lykke Gyldenkrone, Lone Rasmussen (næstformand), Sonny Hornhaver, Lene Møller Andersen (Fravær), Lisbeth Hammer Andersen, Ann Fruergaard (Fravær), Bente Olesen (Fravær), Betina Iroisch Kristensen, Christian Sauvr, Claus Bo Svenningsen, Edel Marie Laursen, Christian Schacht-Magnussen, Finn Torben Jensen, Jane Kraglund (Formand), Jesper Rønn (Fravær), Jørgen Bjelskou, Ken Nørregaard (Fravær), Kenneth Marten, Lene Borregaard

## Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Orientering om aftale om budget 2023.....	4
Drøftelse af permanentgørelse af trivselsmidler.....	6
Drøftelse af plan for udmøntning af midler til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige k.....	8
Drøftelse af seniorarbejdsliv og tilbagemeldinger fra FMU'erne.....	11
Drøftelse af workshops om seniorarbejdslivet.....	14
Beslutning om valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter til hovedudvalget.....	17
Beslutning om opfølgning på serviceeftersyn af MTU koncernspørgeramme.....	19
Drøftelse af evaluering af Region Syddanmarks Arbejdsmiljøkonference 2022.....	22
Opsamling på hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse.....	24
Orientering om 2. økonomi og aktivitetsrapportering 2022.....	26
Orientering om forslag til indsatsområder på sundhedsområdet 2023.....	29
Orientering om nærhospitalet.....	32
Orientering om eksterne vikarer på sundhedsområdet.....	34
Orientering om nye film om MED-samarbejdet.....	36
Orientering om det fællesregionale arbejde med ændrede identifikationsmuligheder i patientjournal.....	38
Kommunikation fra mødet.....	40
Eventuelt.....	41

# **Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information**

21/65764

## **Sagsfremstilling**

- Orientering om Psykiatrien i Svendborg
- Eventuelle kommentarer til referatet fra seneste ordinære møde den 13. september 2022.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2022**

Orientering om Psykiatrien i Svendborg

Jane Kraglund orienterede om, situationen i Psykiatrien i Svendborg, og at Psykiatriens FMU er orienteret om sagen.

**Fraværende** Ken Nørregaard, Bente Olesen, Jesper Rønn, Ann Fruergaard, Lene Møller Andersen, Anders Meinert Pedersen

## Punkt 2: Orientering om aftale om budget 2023

22/208

### Sagsfremstilling

Den 13. september blev aftale om budget 2023 indgået mellem alle partier i Regionsrådet med undtagelse af Enhedslisten.

Hovedtemaerne i budgetaftalen er den fortsatte afvikling af behandlingsefterslæbet og nødvendigheden af at stabilisere sundhedsvæsnet gennem et målrettet arbejde med fastholdelse- og rekruttering af medarbejdere.

I budgetaftalen lyder det blandt andet, at det er helt afgørende for Region Syddanmark, ”at sygehusene er gode og attraktive arbejdspladser, hvor medarbejderne har lyst til at blive og bidrage til en god opgaveløsning i fremtiden til gavn for patienterne.”

Aftalepartierne bakker fuldt op om Hovedudvalgets pejlemærker for fastholdelse og rekruttering og er enige om, at de udgør fundamentet for den politiske indsats på personaleområdet.

Aftalepartierne lægger vægt på, at sygehusene og regionens øvrige enheder har et stort fokus på arbejdet med fastholdelse og rekruttering og er godt i gang med lokale indsatser.

Som regionens personaleudvalg følger Forretningsudvalget personalesituationen og indsatserne for fastholdelse og rekruttering tæt.

Der er afsat midler til en række initiativer, som har betydning for medarbejdernes arbejdsmiljø, trivsel og opgaveløsning:

- De ekstraordinære trivselsmidler er blevet permanente. Der afsættes 7,5 mio. kr. i 2023 til trivselsfremmende aktiviteter. FMU'erne får ansvaret for, at midlerne anvendes på en måde, der skaber værdi på den pågældende arbejdsplads. Sagen drøftes på dette møde under dagsordenspunkt 3.
- Der afsættes 2,5 mio. kr. årligt i 2022 og 2023 til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Hovedudvalget skal udarbejde forslag til udmøntning, som forelægges Forretningsudvalget. Sagen drøftes på dette møde under dagsordenspunkt 4.
- Der afsættes 0,1 mio. kr. årligt i 2023-2025 til afholdelse af seniorworkshops. Sagen drøftes på dette møde under dagsordenspunkt 6.
- Der afsættes 1,0 mio. kr. årligt til at understøtte Sydvestjysk Sygehus som videncenter for compassion i sundhedsvæsnet.

- Der afsættes 2,5 mio. kr. årligt i 2022-2023 til et projekt, som skal understøtte innovation og udvikling af vagtplanindsatsen med henblik på at styrke rammerne for god, fleksibel og gennemsigtig vagtplanlægning og medarbejderindflydelse på planlægningen af deres vagter. Den årlige temadrøftelse mellem Regionsrådet og Hovedudvalget vil i 2023 omhandle arbejdet med vagtplanlægning og vagtudtynding på det det vagttunge område.

## **Indstilling**

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2022**

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan den administrative besparelse kommer til at fordele sig. Hertil svarede Jane Kraglund, at Hovedudvalget på mødet i december får en nærmere orientering om fordelingen. Der er tale om en forholdsmæssig fordeling med omtrent 1/3 til Regionshuset og 2/3 til sygehusene af de 5 mio. kr.

Der var ros fra medarbejdersiden, at regionsrådet har lyttet og hørt Hovedudvalget i forbindelse med budgetaftalen for 2023.

Niels Nørregaard orienterede om, at OUH har en opgave frem mod nyt OUH i forhold til at hente de effektiviseringsgevinster, der er forudsat i kvalitetsfondsprojektet. Som led heri er udmeldt en besparelse på det administrative område fra 2023, som er større end OUHs andel af besparelsen i budgetforliget.

## **Bilag**

aftale-om-budget-2023-13-09-22

**Fraværende** Ken Nørregaard, Bente Olesen, Jesper Rønn, Ann Fruergaard, Lene Møller Andersen, Anders Meinert Pedersen

## Punkt 3: Drøftelse af permanentgørelse af trivselsmidler

22/46572

### Sagsfremstilling

Regionsrådet har med budgetaftalen 2023 besluttet at permanentgøre trivselsmidlerne, som tidligere har været bevilget som engangsbeløb i 2020 og 2021. Af budgetteksten fremgår følgende:

COVID-19 pandemien har siden foråret 2020 haft en stor betydning for hverdagen på regionens arbejdspladser. Medarbejderne har oplevet omstillinger, ændrede arbejdsvilkår og et stort opgavepres.

Regionsrådet har derfor både i 2021 og 2022 bevilget engangsbeløb til at understøtte trivslen på regionens arbejdspladser i lyset af COVID-19. Aftalepartierne noterer sig, at Hovedudvalget er af den opfattelse, at de trivselsmidler, der har været afsat, har haft en stor betydning på regionens arbejdspladser.

Aftalepartierne er enige om at midlerne til at yde en ekstraordinær indsats for medarbejdernes trivsel fra 2023 permanentgøres. Der afsættes 7,5 mio. kr. hertil. FællesMED-udvalgene får ansvaret for, at midlerne anvendes på en måde, der skaber værdi på den pågældende arbejdsplads.

#### Rammen for anvendelse af midler

Regionens arbejdspladser får med de permanente trivselsmidler mulighed for kontinuerligt at arbejde med lokale aktiviteter, som giver rum til at løfte trivslen på forskellig vis.

Regionens medarbejdere er meget engagerede i arbejdet med patienter og borgere. Muligheden for at udføre et stykke arbejde med høj kvalitet sammen med gode kollegaer har stor betydning for trivslen og motivationen.

Trivsel er netop noget der skabes i fællesskabet og er med til at styrke sammenhængskraften på de enkelte arbejdspladser. Det er derfor vigtigt for udviklingen af trivsel, at den enkelte arbejdsplads får en høj grad af frihed til at pege på og arbejde med trivselsfremmende aktiviteter.

Samtidigt er det meget forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvad en trivselsfremmende aktivitet kan være - og hvad der skaber mest mening og værdi.

Rammen for anvendelsen af midler til en indsats for trivsel på regionens arbejdspladser spænder vidt. Midlerne kan anvendes til aktiviteter af faglige, organisatoriske og sociale karakter.

Trivselsarbejdet indgår som et fast tema i den årlige afrapportering af den gode og attraktive arbejdsplads.

#### Involvering af MED-systemet

På sygehusniveau mv. etableres en central pulje. Fælles MED-udvalgene får ansvaret for at drøfte anvendelsen af den centrale pulje, så midlerne i videst muligt omfang blev anvendt til aktiviteter, der skaber værdi på den pågældende arbejdsplads.

Det anbefales, at Fælles MED-udvalgene årligt forholder sig til, hvordan midlerne bliver anvendt.

Fordeling af midler

Midlerne blev fordelt forholdsmæssigt mellem sygehuse, Ambulance Syd og regionshuset efter antal årsværk.

Punktet bliver ligeledes forelagt i det politiske system.

## **Indstilling**

Til drøftelse

## **Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2022**

Jane Kraglund orienterede om, at midlerne fordeles som vanligt efter størrelse.

Medarbejdersiden bemærkede, at de afsatte midler ikke kommer socialområdet til gavn, og udtrykte ønske om, at der også findes permanente midler til socialområdet. Hertil svarede Christian Schacht-Magnussen, at Socialområdet ser positivt på forslaget om trivselsmidler til socialområdet, men de vil blive tildelt fra år til år.

**Fraværende** Ken Nørregaard, Bente Olesen, Jesper Rønn, Ann Fruergaard, Lene Møller Andersen, Anders Meinert Pedersen

## **Punkt 4: Drøftelse af plan for udmøntning af midler til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav**

22/46957

### **Sagsfremstilling**

Regionsrådet har med budgetaftale 2023 besluttet at afsætte 2,5 mio. kr. årligt i 2022 og 2023 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

I 2022 prioriterede regionsrådet 5,0 mio kr. til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet. I den sammenhæng udarbejdede Hovedudvalget et forslag til fordeling midlerne på baggrund af indkomne projektforslag fra FællesMED-udvalgene på enhederne. I vedlagte notat ses de beskrevne indsatser og fordelingen af midlerne.

Alle sygehuse og Ambulance Syd har gang i spændende projekter, som bidrager til at mindske forekomsten af høje følelsesmæssige krav på regionens arbejdspladser og til at øge medarbejdernes evne til at håndtere dem, når de forekommer.

Budgetaftale 2023: Forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav

I budgetaftalen 2023 lagde aftalepartierne til grund at:

”Medarbejderne i sundhedsvæsenet møder patienter og pårørende i nogle af livets sværeste situationer, og for mange medarbejdere er høje følelsesmæssige krav i arbejdet en del af hverdagen. Det kan over tid resultere i en psykisk belastning, der kan medføre stress, udbrændthed eller påvirkning af trivsel og samarbejde.

(...)

Aftalepartierne ønsker at styrke indsatsen med yderligere 2,5 mio. kr. årligt i 2022 og 2023. En del af midlerne forudsættes anvendt til videns- og erfaringsudveksling på tværs af regionen.

Hovedudvalget udarbejder forslag til udmøntning til forelæggelse for forretningsudvalget.”

Udmøntning af midlerne

Der lægges op til, at Hovedudvalget opfordrer FællesMED-udvalgene (somatik, Psykiatri og Ambulance Syd) til at udarbejde et kort projektforslag, som beskriver de indsatser, som man ønsker at igangsætte/udbygge, hvordan disse indsatser bidrager til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav og hvordan der følges op på indsatsen.

Det er hensigten med midlerne under budget 2023, at de kommer alle medarbejdere til gavn, som oplever høje følelsesmæssige krav som en del af deres opgaveløsning. Det foreslås derfor Hovedudvalget, at man udarbejder et forslag

til udmøntning, som understøtter en bred indsats i organisationen. På den baggrund bør FMU'ernes ansøgte beløb nogenlunde svare til enhedens andel af regionens medarbejdere (se tabel nedenfor).

Enhed	Andel af medarbejdere	Fordeling af midler under budget 2022
OUH	40%	2.000.000 kr.
Sygehus Sønderjylland	17%	850.000 kr.
Sygehus Lillebælt	18%	900.000 kr.
Sydvestjysk Sygehus	8%	424.000 kr.
Psykiatrien	13%	635.000 kr.
Ambulance Syd	4%	191.000 kr.
I alt	100%	5.000.000 kr.

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

#### Videns- og erfaringsudveksling på tværs af regionen

Hovedudvalget skal drøfte, hvordan man vil skabe ”videns- og erfaringsudveksling på tværs af regionen”, og hvor stor en andel af beløbet man ønsker at bruge hertil. Koncern HR foreslår, at man bruger mellem 300.000-500.000 til dette formål. Pengene kan eksempelvis gå til afholdelse af en konference eller lignende.

#### Proces- og tidsplan

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

Udvalg	Tidsplan	Handling
Hovedudvalget	1. november	Drøftelse af plan for udmøntning
FællesMED-udvalgene	1. november – 20. februar	Udarbejdelse af projektforslag
Hovedudvalget	23. marts	Udarbejdelse af forslag om udmøntning til Forretningsudvalget
Forretningsudvalget	10. maj (deadline 28. april)	Beslutning om udmøntning af midler

## Indstilling

Til drøftelse.

## Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2022

Medarbejdersiden bemærkede indledningsvist, at fordelingsprocenterne ikke stemmer overens med antallet af medarbejdere. Hertil svarede Lene Borregaard, at det er korrekt. Den opdaterede og korrekte fordelingstabel ses nedenfor:

Enhed	Andel af regionens medarbejdere på sundhedsområdet (somatik, Psykiatri og Ambulance Syd)	Andel af medarbejdere omregnet til absolut andel i midler (kr.)
OUH	42,2%	1.983.400
Sygehus Sønderjylland	11,2%	526.400
Sygehus Lillebælt	20,3%	954.100
Sydvestjysk Sygehus	11,1%	521.700
Psykiatrien	12,1%	568.700
Ambulance Syd	3,1%	145.700
I alt	100%	4.700.000

Medarbejdersiden anbefalede, at der etableres en lignende indsats på Socialområdet, da deres medarbejdere har samme udfordringer. Hertil svarede ledersiden, at der også vil blive taget hånd om Socialområdets medarbejdere i forhold til høje følelsesmæssige krav.

## Bilag

Opdateret udmøntning af midler til høje følelsesmæssige krav fra budgetaftale 2022 (2).pdf

**Fraværende** Ken Nørregaard, Bente Olesen, Jesper Rønn, Ann Fruergaard, Lene Møller Andersen, Anders Meinert Pedersen

## **Punkt 5: Drøftelse af seniorarbejdsliv og tilbagemeldinger fra FMU'erne**

21/61747

### **Sagsfremstilling**

I løbet af 2022 er det gode og udviklende seniorarbejdsliv blevet drøftet i alle regionens FællesMED-udvalg. På Hovedudvalgets opfordring har FMU'erne drøftet initiativer og indsatser for at ledere og medarbejdere opnår kendskab til lokale muligheder for udvikling og fastholdelse af seniormedarbejdere. Derudover har man drøftet hvordan man kan udbrede seniorudviklingssamtalen, og hvordan man kan sikre, at seniorarbejdsliv kommer på dagsordenen på LMU-niveau.

De enkelte tilbagemeldinger fra FMU'erne er vedlagt som bilag, og i det nedenstående fremhæves en række fællestræk ved tilbagemeldingerne og en række eksempler fremhæves.

Hvordan opnår ledere og medarbejdere kendskab til lokale muligheder for udvikling og fastholdelse af seniorer?

Der er en stor opmærksomhed i FMU'erne på vigtigheden af at ledere og medarbejdere opnår kendskab til lokale muligheder for udvikling og fastholdelse af seniorer. Det påpeges, at det ligeledes er vigtigt, at Tillidsrepræsentanterne får mere viden om emnet, så de kan rådgive deres medlemmer på bedst mulig vis.

Mulighederne skal synliggøres med en side på det regionale og lokale intranet og infonet. Flere sygehuse og enheder har opdateret sit lokale intranet med en side for lokale muligheder for seniormedarbejdere og materiale til seniorudviklingssamtalen. Derudover foreslår en enhed at, man kunne arrangere informationsdage eller en årlig temadag.

Det er vigtigt, at lederne arbejder med en individuel, værdibaseret og udviklingsorienteret tilgang i dialogen med den enkelte medarbejder om ønsker og motivation for seniorarbejdslivet. Det handler om at sikre, at medarbejderne i Region Syddanmark får et så langt og udviklende arbejdsliv som muligt – både af hensyn til den enkelte medarbejder og løsningen af vores fælles kerneopgave.

Gode historier om seniormedarbejdere, som har justeret sit arbejdsliv i forlængelse af en god dialog med nærmeste leder bør deles i organisationen, så andre seniormedarbejdere kan lade sig inspirere sig heraf. På Sydvestjysk Sygehus arbejder man med et Lunch and Learn-koncept, hvor tilgangen til seniorarbejdsliv på sygehuset drøftes.

Flere enheder peger på, at der er brug for endnu mere lokal viden om afdelingernes barrierer og muligheder for kendskab til lokale muligheder for seniormedarbejdere. Psykiatrisygehuset har eksempelvis nedsat en fokusgruppeundersøgelse, og OUH har oprettet en arbejdsgruppe til formålet.

Hvordan udbreder man seniorudviklingssamtalen?

Alle enheder arbejder på at udbrede seniorudviklingssamtalen, så den bliver en naturlig del af den årlige MUS-samtale.

På Sygehus Sønderjylland har man eksempelvis gennemført et pilotprojekt, hvor to afdelinger gennemførte samtaler for alle medarbejdere over 55 år. Evalueringen af projektet var yderst positiv, og samtalen bidrager til medarbejdernes trivsel og i nogen grad til et ønske om at blive længere tid på jobbet.

Både OUH og Sygehus Sønderjylland har udarbejdet nye skemaer til seniorudviklingssamtalen, som kan findes på de lokale intranet. På samme måde har Sygehus Lillebælt udviklet et MUS-koncept, som understøtter ambitionen om at seniorudviklingssamtalen bliver en naturlig forlængelse af medarbejderudviklingssamtalen (vedlagt som bilag).

Flere sygehuse og enheder påpeger, at det er vigtigt at understrege, at seniorudviklingssamtalen handler om udvikling – ikke afvikling. Det er lederen som skal tage initiativet til samtalen, og det skal understreges, at det forventes, at medarbejderen gør sig grundige overvejelser om sit seniorarbejdsliv inden samtalen. Dertil fokuseres der i FMU på Socialområdet på, at dialogen om seniorarbejdslivet skal være proaktiv, sådan at både leder og medarbejder har en mulighed for at italesætte og handle på udfordringer og ønsker for fremtiden, inden det er for sent.

Hvordan sikrer man, at seniorarbejdsliv kommer på dagsordenen i LMU'erne.

FMU'erne har opfordret LMU'erne til at drøfte dette emne på et eller flere kommende møder. På nogle enheder skal LMU'erne udarbejde en skriftlig tilbagemelding, hvor det beskrives hvordan udvalget vil bevare et løbende fokus på seniorarbejdsliv, herunder hvordan man vil understøtte de lokale rammer for dialogen med seniormedarbejderne. På Sydvestjysk Sygehus har LMU'erne allerede drøftet emnet og givet en skriftlig tilbagemelding til FMU (vedlagt som bilag).

Det forventes, at LMU'erne med lokale drøftelser får sat de lokale rammer, som er nødvendige for at de enkelte afdelinger kan arbejde aktivt og dialogbaseret med den enkelte seniormedarbejder.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter de indkomne tilbagemeldinger fra FMU'erne, herunder hvilke overvejelser de giver anledning til.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2022**

Hovedudvalget evaluerede kort døgnsseminaret, hvor seniorarbejdsliv var et af temaerne. Medarbejdersiden bemærkede, at oplæggene fra seminaret viser, at kulturen i afdelingen har stor betydning, og at det ikke altid er nødvendigt med en retningslinje.

Hovedudvalget drøftede herefter forskellige forslag, der kan få seniorer tilbage til arbejde efter de er stoppet. Der var enighed om, at det er vigtigt, at der fortsat er fokus på seniorområdet.

## **Bilag**

Tilbage melding til HU - Seniorarbejdsliv SHS.pdf

Psykiatrien - Tilbage melding til Hovedudvalget.docx

OUH - Tilbage melding til Hovedudvalget

Regionshuset - Tilbage melding til hovedudvalget

OUH - retningslinje for seniorordning og seniorbonus

Socialområdet - FMU's drøftelse af Seniorarbejdsliv til HU oktober 2022.pdf

SLB - Tilbage melding til HU - Seniorarbejdsliv.docx

SLB - Livsfasepolitik.pdf

SLB - MUS koncept.pdf

SVS - Tilbage meldinger fra LMU til FMU.pdf

SVS - tilbagemelding til HU - Seniorarbejdsliv

**Fraværende** Ann Fruergaard, Lene Møller Andersen, Anders Meinert Pedersen,  
Jesper Rønn, Bente Olesen, Ken Nørregaard

## Punkt 6: Drøftelse af workshops om seniorarbejdslivet

21/61747

### Sagsfremstilling

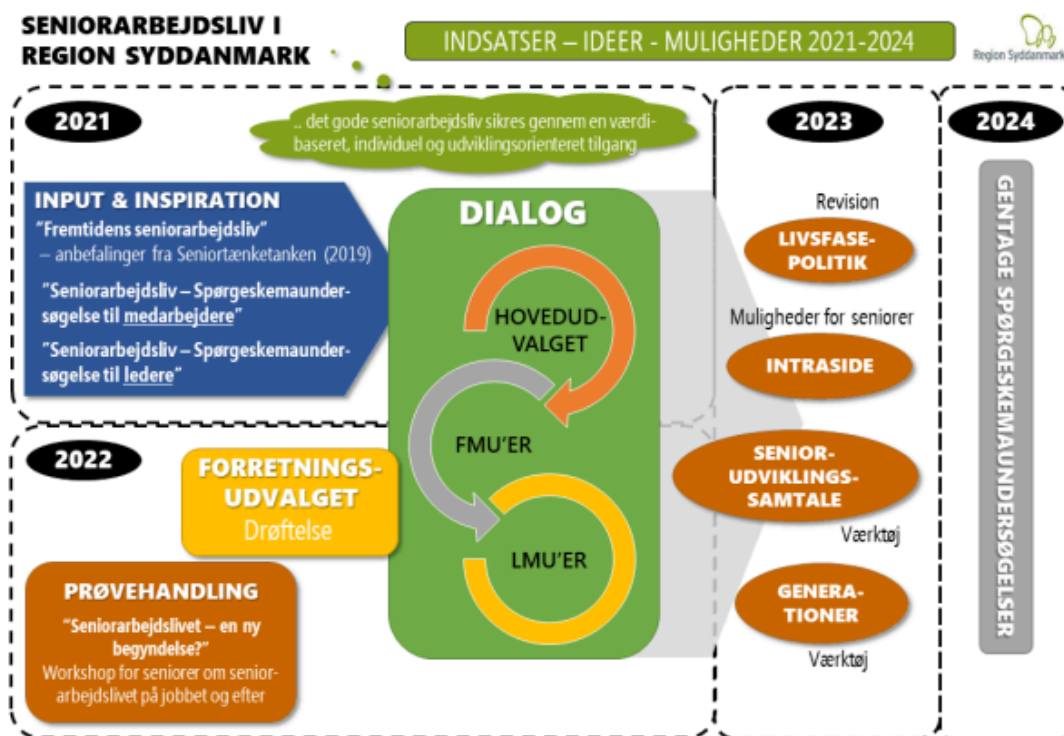
Deltagerevalueringer fra workshoppen ”Seniorarbejdslivet – En ny begyndelse”

Hovedudvalgets drøftelser i 2021 om seniorarbejdsliv resulterede i at en række indsatser og aktiviteter blev igangsat (jf. oversigten nedenfor). En af disse var afholdelsen af tre workshops med titlen ”Seniorarbejdslivet – En ny begyndelse” som en prøvehandling. De tre workshops er nu afholdt med konsulent Poul-Erik Tindbæk fra en3karriere som facilitator.

Interessen har været stor og der har været venteliste til alle tre hold, samt mange forespørgsler (og ønsker) om der vil blive udbudt flere workshops senere hen.

Overordnet set er deltagerne evalueringer meget positive: 47 % af deltagerne er tilfredse med det samlede forløb og 49 % er meget tilfredse (ingen er utilfredse/meget utilfredse). 95% af deltagerne har i nogen eller meget høj grad fået inspiration til at forberede sig på fremtiden og 61 % vil ændre deres planer for de næste 5-10 år på baggrund af workshoppen.

Den samlede evaluering er vedlagt som bilag.



Seniorworkshops i budgetaftalen

I forbindelse med budgetaftalen er det besluttet at bevilge midler til yderligere workshops for de kommende tre år:

”Det er vigtigt, at medarbejderne har en tæt dialog med nærmeste leder om motivation og muligheder for faglig udvikling. Denne dialog er vigtig i alle livsfaser, herunder også i seniorarbejdslivet.

Aftalepartierne noterer sig og deler Hovedudvalgets ønske om at sætte fastholdelse af seniormedarbejdere højt på dagordenen. Der skal fortsat arbejdes aktivt og dialogbaseret med at skabe gode rammer for seniorers udviklingsmuligheder, så alle kan få et godt og langt arbejdsliv på regionens arbejdspladser.

Aftalepartierne bakker op om Hovedudvalgets prioriterede indsætter frem mod 2024, som bl.a. har til formål at øge kendskabet til lokale muligheder for udvikling og fastholdelse af seniorer og udbrede brugen af seniorudviklingssamtaler.

Som en del af indsatsen har Hovedudvalget på forsøgsbasis afholdt workshops for seniorer. Erfaringerne er positive, og aftalepartierne er derfor enige om at afsætte 0,1 mio. kr. årligt i 2023-2025 til at understøtte og udbrede indsatsen til gavn for regionens seniorer.

Forretningsudvalget følger indsatsen.”

[Aftale om budget 2023 for Region Syddanmark, Afsnit 5.1.4 Seniorarbejdsliv]

### Workshops for seniorer i 2023

I 2023 forventes der at blive afholdt 5 workshops. I forhold til de workshops, som er afholdt, vil der være nogle ændringer:

- 3 af de 5 workshops vil blive afholdt i eller i nærheden af henholdsvis Esbjerg, Aabenraa og Odense. To workshops vil blive afholdt i Fredericia.
- Pris for deltagelse vil være 500 kr.
- Programmet justeres en smule på baggrund af erfaringerne og evalueringerne fra de 3 workshops, som er afholdt i år. Bl.a. vil der være en introduktion om baggrunden for workshoppen og de øvrige initiativer i forhold til seniorarbejdslivet og seniorers udviklingsmuligheder.

Der vil blive lavet en udmøntningssag til Forretningsudvalget i efteråret.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter evalueringen af de afholdte workshops og rammen for afholdelse af nye workshops i 2023.

## Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2022

Jane Kraglund orienterede om, at der har været positive tilbagemeldinger fra de workshops, der har været afholdt i 2022.

Medarbejdersiden udtrykte ønske om, at Koncern HR deltager i workshoppen for at følge op på de ideer, der kommer frem. Camilla Skytte Behreidsen bekræftede, at Koncern HR har deltaget i alle de afholdte workshops, og det også er planen, at de gør i de fremtidige workshops.

## **Bilag**

Seniorarbejdslivet - En ny begyndelse - Deltagernes evaluering af workshoppen - September 2022

**Fraværende** Anders Meinert Pedersen, Ken Nørregaard, Bente Olesen, Jesper Rønn, Ann Fruergaard, Lene Møller Andersen

# Punkt 7: Beslutning om valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter til hovedudvalget

22/45494

## Sagsfremstilling

Jf. Lokalaf tale om medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø i Region Syddanmark bliver arbejdsmiljørepræsentanter i hovedudvalget valgt for 2 år ad gangen. Der bliver samtidig valgt suppleanter, som indtræder i hovedudvalget ved de ordinære medlemmers forfald. Valgperioden for de nuværende arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter udløber med udgangen af 2022.

Der skal vælges én arbejdsmiljørepræsentant og én suppleant inden for områderne:

- Psykiatrien
- Somatikken, der omfatter Sygehus Lillebælt, Sydvestjysk Sygehus, Sygehus Sønderjylland og Odense Universitetshospital
- Øvrige områder, der omfatter socialområdet, regionshuset inkl. satellitter, Ambulance Syd og Friklinikken
- Selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Region Syddanmark<sup>[1]</sup>.

Repræsentanterne og suppleanter vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i de pågældende fælles MED-udvalg. På enheder og selvejende institutioner, hvor der ikke er et fælles MED-udvalg, vælges arbejdsmiljørepræsentanterne her af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i det lokale MED-udvalg.

Der gøres opmærksom på, at der gennemføres to valg samtidig – ét valg for kandidater, som ønsker at stille op til valget som ordinært medlem og ét valg for kandidater, som ønsker at stille op til suppleantposten. Samme person kan både stille op til valget som ordinært medlem og suppleant. I tilfælde af at samme person får flest stemmer til begge valg, går suppleantposten til vedkommende, som har fået næst flest stemmer til suppleantposten.

Forslag til tids- og procesplan samt procedure for valg af repræsentanter til hovedudvalget fremgår af bilag.

---

<sup>[1]</sup> RCT-Jylland Rehabiliteringscenter for Torturofre, Hospice Fyn, Hospice Sydfyn, Hospice Sydvestjylland, Hospice Sønderjylland og Sct. Maria Hospice Center.

## Indstilling

Koncern HR indstiller, at hovedudvalget godkender tids- og procesplan samt procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter til hovedudvalget.

## Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2022

Medarbejdersiden bemærkede, at tidsplanen er meget stram, så arbejdsmiljørepræsentanterne kun har ganske få dage fra valg til første kontaktudvalgsmøde, og opfordrede til, at processen til næste valg koordineres bedre med mødeplanen.

Hertil svarede ledersiden, at det vil blive taget til efterretning.

Hovedudvalget godkendte herefter tids- og procesplan samt procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter til Hovedudvalget.

## **Bilag**

Tids- og procesplan

Valgprocedure

**Fraværende** Ken Nørregaard, Bente Olesen, Jesper Rønn, Ann Fruergaard, Lene Møller Andersen, Anders Meinert Pedersen

## **Punkt 8: Beslutning om opfølgning på serviceeftersyn af MTU koncernspørgeramme**

22/4632

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget besluttede på møde i marts 2022 at nedsætte en arbejdsgruppe, som skulle give MTU koncernspørgerammen et serviceeftersyn forud for MTU 2023.

I arbejdsgruppen har siddet:

- Betina Iroisch Kristensen (DSR), Odense Universitetshospital
- Morten Engborg Klein (DS), Odense Universitetshospital
- Maria Lykke Gyldenkrone (Radiograf Rådet), Odense Universitetshospital
- Peter Fosgrau (administrerende sygehusdirektør), Sygehus Sønderjylland
- Christian Sauvr (administrerende sygehusdirektør), Sygehus Lillebælt
- Lene Borregaard (HR direktør), Koncern HR
- Iben Schjermer (MTU projektleder), Koncern HR

Der har været afholdt to møder i arbejdsgruppen, hvor følgende er blevet drøftet:

- Mulighed for at spørge til 2 ledelseslag i koncernspørgerammen
- Spørgsmål omkring høje følelsesmæssige krav i koncernspørgerammen
- Tydelighed i rapporterne omkring, hvad intern og ekstern betyder

Mulighed for at spørge til 2 ledelseslag i koncernspørgerammen

Det er muligt for enhederne at tilføje enheds- og afdelingslokale spørgsmål, hvorfor det også er muligt for de enkelte enheder at stille spørgsmål til den overordnede leder/ledelse. Det er muligt at indflette navn(e) i forhold til den overordnede ledelse.

Arbejdsgruppen var i dens drøftelser enige om, at enhederne er forskellige og, at det derfor er godt, at enhederne lokalt i FMU'erne kan tilpasse og udvide spørgerammen, som det lokalt bedst giver mening, herunder hvis det ønskes, at der skal spørges til to ledelseslag.

Spørgsmål omkring høje følelsesmæssige krav

Der er fokus på høje følelsesmæssige krav og arbejdsgruppen anbefaler derfor, at nedenstående fire spørgsmål føjes til koncernspørgerammen.

Det er ikke muligt at fjerne høje følelsesmæssige krav, men det er muligt at sikre, at det ikke udvikler sig til belastninger på langt sigt. Derfor omhandler nedenstående spørgsmål 2 - 4 hyppighed, afdækning og forebyggelse af belastninger. Respondenten kommer videre til spørgsmål 2, 3 og 4, hvis respondenten svarer ja til spørgsmål 1.

1. Oplever du, at dit arbejde bringer dig i følelsesmæssigt krævende situationer? – ja/nej svar
2. Hvor ofte bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer? – med følgende svarmuligheder: dagligt, ugentligt, månedligt, sjældnere (hyppighed)
3. Jeg får den støtte og omsorg, jeg har brug for i følelsesmæssigt krævende situationer – skala svar (til forebyggelse af akutte belastninger)
4. I hvilken grad er der regelmæssig og systematisk mulighed for at bearbejde høje følelsesmæssige krav i dit afsnit/afdeling? - skala svar (til forebyggelse af akkumulerede belastninger)

Tydighed i rapporterne omkring, hvad intern og ekstern betyder

Ekstern betyder Klienter/kunder/patienter/pårørende, og intern betyder Ledere/kolleger/medarbejdere.

Betydningen af begge termer skrives tydeligt i rapporterne ved MTU i 2023.

## **Indstilling**

Det indstilles:

- At Hovedudvalget godkender, at de fire spørgsmål om høje følelsesmæssige krav indgår i koncernspørgerammen i MTU 2023.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2022**

Lene Borregaard indledte med at orientere om, at det for arbejdsgruppen har været vigtigt at få høje følelsesmæssige krav med i spørgerammen.

Den efterfølgende drøftelse af formuleringerne i de fire spørgsmål afspejlede de drøftelser, som arbejdsgruppen har haft. Det blev aftalt, at spørgsmålene fastholdes, og at de kan ændres, hvis de ikke fungerer.

Medarbejdersiden udtrykte herefter ønske om, at ledere på to niveauer bliver nævnt ved navn for at tydeliggøre, hvem der er nærmeste leder, og hvad man svarer på. Medarbejdersiden bemærkede i øvrigt, at lederrapporten enkelte steder ikke udleveres til medarbejderne.

Hertil svarede Jane Kraglund, at det må bero på en misforståelse hvis den ikke udleveres, da lederrapporten skal udleveres. Ledersiden bemærkede i øvrigt, at det er vigtigt, at der skal være enighed i FMU, hvorvidt lederne skal navngives i spørgerammen.

Hovedudvalget drøftede herefter vigtigheden i, at der er en forberedende drøftelse af spørgerammen.

**Fraværende** Ken Nørregaard, Bente Olesen, Jesper Rønn, Ann Fruergaard, Lene Møller Andersen, Anders Meinert Pedersen

## Punkt 9: Drøftelse af evaluering af Region Syddanmarks Arbejdsmiljøkonference 2022

21/37439

### Sagsfremstilling

Region Syddanmarks Arbejdsmiljøkonference 2022 blev afholdt 29. september i Vingsted med deltagelse af 800 ledere og medarbejdere samt interne oplægsholdere. Formålet var at give inspiration til arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne og dele viden på tværs.

Stor interesse for konferencen

Da konferencen blev udsolgt ved 800 personer efter blot 2 uger, blev der oprettet venteliste, som lukkede ved 120 personer. Med løbende påmindelser blev ventelisten bragt ned, så alle på ventelisten fik tilbud om at deltage.

Evaluering af konferencen viser højt udbytte

Der er sendt evaluering ud til de 800 konferencedeltagere, hvoraf 375 har svaret (46%). Deltagerne har forholdt sig til forskellige udsagn på en skala fra 1 til 5 - med mulighed for at afgive uddybende kommentarer. Resultaterne ses af tabellen nedenfor.

Udsagn	Samlet Score (1-5)
Arbejdsmiljøkonferencen levede samlet set op til mine forventninger	4,5
Arbejdsmiljøkonferencen gav ny inspiration til vores videre arbejdsmiljøarbejde	4,4
Arbejdsmiljøkonferencen gav mulighed for at udveksle erfaringer med andre i Region Syddanmark	3,8
Oplægsholderne i plenum var gode til at formidle deres budskaber	4,6
De workshops jeg deltog i, levede op til mine forventninger	4,2
Rammerne for konferencen var gode? (lokaler, faciliteter, forplejning)	4,1

Vurderingen er, at der har været et højt udbytte af konferencen.

Flere af deltagerne har også afgivet kommentarer til spørgsmålene, hvilket giver planlægningsgruppen gode muligheder for at kvalificere ovenstående tal. Her ses et lille udpluk af kommentarerne:

”En rigtig fin dag, med ny god inspiration. Super aktuelle og inspirerende oplægsholdere, både i ledelses- og medarbejderperspektiv.

”Rigtig godt program og god sammenhæng på tværs”.

”Super godt arrangeret, perfekte rammer og meget venligt personale. Igen en dag, hvor jeg fik rigtig meget med mig hjem til egen praksis”.

”Godt at være afsted leder og medarbejder, giver inspiration med hjem til arbejdet i vores AMO”.

”Spændende at møde medarbejdere fra andre enheder. Det må der gerne være mere af. Giver ”kit” til hele Region Syddanmark på tværs”.

”Altid spændende at udveksle erfaringer med andre faggrupper”

”Dejligt at være i dialog med andre i snakke ved borde under og efter workshops”.

”Lidt trangt under forplejning og pauser, men vi var også mange mennesker”. Perfekt, at man kunne trække ud til de forskellige lokaler til workshop”.

”Anbefaler, at der i højere grad anvendes bus eller samkørsel. Der var mange, der kørte alene i bil og det gav meget kø, da vi skulle hjem”.

Erfaringer giver mulighed for løbende optimering og at bidrage til andre arrangementer  
Der arbejdes løbende på at optimere konceptet for arbejdsmiljøkonferencen og det ønskede udbytte i samarbejde med Hovedudvalget. Evalueringresultaterne og erfaringerne fra konferencen vil endvidere blive brugt i planlægningen af øvrige arrangementer af lignende karakter, fx temadage.

[Se alle oplæg fra dagen på det fællesregionale intranet](#)

[Se film om de nominerede til arbejdsmiljøprisen i nyheden på det fællesregionale intranet](#)

## **Indstilling**

Til drøftelse.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2022**

Der var enighed i Hovedudvalget, at det var nogle flotte tilbagemeldinger, der var givet i evalueringen, og at det havde været en god conference.

Medarbejdersiden foreslog, at deltagerne til næste arbejdsmiljøkonference i højere grad opfordres til at benytte busser eller samkørsel. Der var desuden et ønske fra medarbejdersiden om, at indholdet i de enkelte workshops kunne være mere detaljeret beskrevet, idet nogle deltagere oplevede, at indholdet ikke matchede beskrivelsen. Der var desuden et ønske om, at der blev mere tid til spørgsmål i plenum.

Der var ros til alle, der har stået for planlægningen af arbejdsmiljøkonferencen.

### **Fraværende**

Lene Møller Andersen, Ken Nørregaard, Bente Olesen, Jesper Rønn,  
Ann Fruergaard, Anders Meinert Pedersen

# Punkt 10: Opsamling på hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse

22/36098

## Sagsfremstilling

Fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen

I 2020-2023 er fokusområderne for arbejdsmiljøindsatsen i Region Syddanmark:

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

Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse

Fokusområderne for arbejdsmiljøindsatsen, det politiske pejlemærke: Region Syddanmark er en god arbejdsplads samt de nye pejlemærker for fastholdelse og rekruttering har dannet grundlaget for afrapporteringen: Den gode og attraktive arbejdsplads.

På seneste hovedudvalgsmøde blev den årlige arbejdsmiljødrøftelse gennemført med afsæt i afrapporteringen.

Hovedudvalget kom på baggrund af gruppedrøftelser med forskellige forslag til indsatser i 2023, som spiller godt sammen med den fælles retning for arbejdsmiljøarbejdet.

Hovedudvalget foreslog bl.a. følgende indsatser:

- Arbejde med pejlemærker for fastholdelse og rekruttering
  - særligt vagtplanlægning og indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse, som bliver temadrøftelsen mellem Regionsrådet og Hovedudvalget i 2023
- Opfølgning og erfaringsudveksling om høje følelsesmæssige krav
- Udbrede de gode historier fra regionen
- Tværfaglighed og samarbejde mellem faggrupper

Forslag til indsatser vil indgå i de supplerende arbejdsmiljøuddannelser samt temadage, der udbydes på tværs af regionen. Disse bliver planlagt de næste måneder og udbydes løbende via Plan2Learn. Der er tæt kontakt med enheder om arbejdet, hvor de lokale arbejdsmiljøfunktioner involveres og hjælper med at informere lokalt om tilbuddene.

Det oplyses desuden at:

- Regionens fælles MED-udvalg ligeledes arbejder med supplerende indsatser.
- Der er mulighed for at indgå bilateralt samarbejde mellem de lokale enheder og koncern HR omkring særligindsatser, som har potentiale til at blive bredt ud i hele regionen. Koncern HR har løbende dialog med de

lokale HR-afdelinger og arbejdsmiljøfunktioner omkring dette.

- Afrapporteringen: Den gode og attraktive arbejdsplads bliver fremadrettet udarbejdet med afsæt i pejlemærkerne for fastholdelse og rekruttering.

## **Indstilling**

Til drøftelse

## **Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2022**

Der var enighed i Hovedudvalget om, at der arbejdes videre med de valgte fokusområder.

**Fraværende** Bente Olesen, Ken Nørregaard, Jesper Rønn, Ann Fruergaard, Lene Møller Andersen, Anders Meinert Pedersen

# Punkt 11: Orientering om 2. økonomi og aktivitetsrapportering 2022

22/26131

## Sagsfremstilling

Sundhed

Denne rapport viser, at der også i 2022 kan forventes budget- og aftaleoverholdelse. Væksten i udgifterne til tilskudsmedicin, særligt dyr sygehusmedicin samt aktivitet på egne sygehuse ligger fortsat markant under det budgetterede niveau og de langsigtede trends for væksten på områderne. På den baggrund vurderes det fortsat muligt at indarbejde rammereduktioner på 85 mio.kr. som forudsat i budget 2023.

Udviklingen skal ses i sammenhæng med, at aktiviteten i forlængelse af COVID-19 og sygeplejerskestrejken i sommeren 2021 fortsat er under niveauet i 2019. På alle sygehuse har der i starten af året været et ekstraordinært højt sygefravær, der har medført store stigninger i dyre løsninger i form af tillæg for FEA, over- og merarbejde. Sygefraværet er faldet markant i 2. kvartal 2022, men ligger fortsat over niveauet i samme periode før COVID-19. Rekrutteringsudfordringer særligt blandt sygeplejersker betyder dog, at udgifterne til dyre løsninger ikke er faldet tilsvarende.

Sygehusenes primære fokus er nu at få normaliseret aktivitetsniveauet og sikret den nødvendige afvikling af pukler. Aktiviteten ligger fortsat under niveauet fra før COVID-19, om end data er usikre som følge af overgangen til EPJ Syd. En forøgelse af aktivitetsniveauet kan i en periode indebære et forhøjet omkostningsniveau til FEA-aftaler mv. på sygehusene, udvisitering til privathospitaler mv. Regeringen har med ”aftale om afvikling af behandlingsefterslæb og normalisering af ventetider” tilkendegivet, at de vil sikre de nødvendige ressourcer hertil.

Udgiftsprognoserne er væsentligt påvirket af de generelt stigende forbrugerpriser og den usikkerhed, der knytter sig til udviklingen her i resten af året. Med indgåelsen af økonomiaftalen for 2023 er regionens udgiftsloft for 2022 opskrevet med 248 mio.kr. med baggrund i det opdaterede pris- og lønindeks for 2022. Det er dog usikkert om reguleringen fuldt ud dækker prisstigningerne i resten af året. I første ombæring knytter usikkerheden sig til udviklingen i energipriserne, mens stigninger på øvrige aftale- eller kontraktregulerede områder først vil vise sig ved kontraktfornyelsen. Eksempelvis indebærer de ultimo august varslede prisreguleringerne af overenskomsterne under praksisområdet pr. oktober 2022 helårlige merudgifter i størrelsesordenen 45 mio.kr., ud over de indlejrede skøn for 2022 og 2023.

Inden for årets udgiftsramme forventes det muligt at videreføre regionens konsolideringsstrategi, der skal sikre det nødvendige råderum til dækning af engangsudgifter ved ibrugtagning af Nyt OUH. Omfanget heraf er dog væsentligt påvirket af effekten af udviklingen i forbrugerpriserne og omkostningerne ved normalisering af aktiviteten.

## Socialområdet

Forventningen ved årets økonomi- og aktivitetsrapportering efter andet kvartal viser samlet set et akkumuleret underskud på 4,1 mio. kr., svarende til en negativ budgetafvigelse på 0,5%. Inklusiv overskud fra tidligere år til takstregulering i 2023 på 2,3 mio. kr. er den negative budgetafvigelse på 0,8 %. Tre ud af fem centre forventer et samlet underskud. Det forventede driftsresultat i 2022 er et underskud på 31 mio. kr., hvilket er 15 mio. kr. højere end ved 1. forventning, det forventede underskud skyldes især udfordringer med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, et højt sygefravær, stigende forbrugsudgifter samt vigende belægning især på børneområdet.

Fra 2021 er der overført 26,9 mio. kr. i overskud, derfor forventes et akkumuleret underskud på 4,1 mio. kr. De økonomiske forskydninger mellem årene giver fleksibilitet og mulighed for mere langsigtet økonomistyring, og betyder at over-/underskud mindre end 5 pct. af budgettet automatisk overføres til kommende år.

## Regional Udvikling

Årets forbrug forventes at ligge inden for det ajourførte udgiftsloft for Region Syddanmark isoleret set.

På baggrund af forbruget i årets første syv måneder forventes aftaleoverholdelse, idet der i den løbende planlægning og økonomiske styring vil blive taget de nødvendige skridt i den resterende del af året for at sikre dette, fx via tilpasning af aktivitetsniveauet.

## Kollektiv Trafik

Den kollektive trafik har gennem 2020, 2021 og starten af 2022 oplevet et stort fald i passagertallet på grund af Covid-19. Med den løbende genåbning forventer trafikselskaberne ved udgangen af 2022, at passagertallet pr. dag vil være oppe på ca. 90-95 pct. af et såkaldt normalniveau.

I 2022 bliver trafikselskaberne kompenseret for indtægtstab for januar og februar 2022 vedr. Covid-19. Trafikselskaberne havde baseret deres budgetter for 2022 på fuldt kompensation for hele året, og sammen med stigende dieseludgifter står trafikselskaberne nu over for en betydelig udfordring. På nuværende tidspunkt står trafikselskaberne tilsammen med en økonomisk udfordring på ca. 33 mio. kr. grundet manglende covid-kompensation (ca. 21 mio.) og stigende brændstofpriser (ca. 12 mio. med p/l regulering indregnet).

Administrationen er i tæt dialog med trafikselskaberne om sagen, og der arbejdes bl.a. med at beskrive konkrete eksempler på konsekvenserne, hvis selskaberne skal håndtere udfordringerne når selskabernes fortsat ikke kompenseres for resten af 2022. I september 2022 drøftes den økonomiske situation i trafikselskaberne med regeringen.

## Kultur

Gennemførelsen af aktiviteter på kulturområdet har siden marts 2020 været begrænset af Covid-19, og en række projekter blev på den baggrund udsat til 2021, mens nogle få er blevet helt aflyst. Det betyder, at der forventes relativt store tilbageløb til kulturmidlerne i 2022, ligesom det var tilfældet i 2021.

## Uddannelse

Det er pt. forventningen, at samtlige resterende uddannelsesmidler kan udmøntes ved næste ansøgningsfrist, idet uddannelsespuljemidlerne også skal anvendes til medfinansiering af kommende socialfondsprojekter ved samme lejlighed.

## Vand, miljø og råstoffer

Indsatserne på jordforureningsområdet følger den regionale udviklingsstrategi og delstrategien.

I forhold til insatserne over for pesticider i grundvandet, knyttes der dog usikkerhed til generationsforureningerne i Grindsted By, Kærgård Klitplantage og Himmarsk Strand samt de nylige fund af PFAS i miljøet.

## Diverse

Under dette bevillingsområde hører bl.a. følgende aktivitetsområder: Udmøntning af pulje til implementering af Fremtidens Syddanmark, Klima, Dansk-tysk og internationalt samarbejde, Sunde levevilkår og velfærdsteknologi, Analyse.

Aktivitetsområderne forventer at bruge det afsatte budget, som er med til at understøtte, at Region Syddanmark opnår de mål, som regionen har iværksat.

Fælles formål og administration

Fælles formål og administration omfatter den politiske organisation og den tværgående administration (fællesstabe). Omkostninger hertil fordeles og finansieres af de tre områder, Sundhed, Socialområdet og Regional Udvikling.

For området forventes pt. balance i forhold til budgettet.

## **Indstilling**

Til orientering

## **Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2022**

Ledersiden orienterede om, at der er en del usikkerhed ift. COVID-19-aktiviteter efter årsskiftet, da det ikke er muligt at få en afklaring fra Sundhedsstyrelsen om, COVID-refusionen fortsætter i det nye år. Hvilket er en utilfredsstillende situation.

## **Bilag**

Sundhed - 2. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2022.docx

Bilag Nærhedsfinansiering - udvikling 2019 til juli 2022 - bidrag til 2. ØKA 2022.docx

Social og specialundervisning - 2. Økonomi- og aktivitetsrapportering.docx

Regional Udvikling - 2. Økonomi- og aktivitetsrapportering.docx

Fælles formål og adm - 2 Økonomi- og aktivitetsrapportering 2022.docx

**Fraværende** Ken Nørregaard, Bente Olesen, Jesper Rønn, Ann Fruergaard, Lene Møller Andersen, Anders Meinert Pedersen

# Punkt 12: Orientering om forslag til indsatsområder på sundhedsområdet 2023

22/9042

## Sagsfremstilling

Som en del af Region Syddanmarks sundhedsplan gennemføres årligt en proces, hvor der politisk udvælges en række temaer og indsatsområder på sundhedsområdet, der særligt skal sættes fokus på i det kommende år. Denne proces skal give mere fleksibilitet end en model, hvor der i sundhedsplanen er udpeget indsatsområder, som skal gennemføres i hele planperioden.

Indsætterne dækker både det somatiske område, det psykiatriske område og samarbejdet med kommunerne og praksissektoren. Indsætterne vedrører ligeledes Region Syddanmark som arbejdsplads.

### Orientering om indsatsområder på sundhedsområdet 2023

Hovedudvalget drøftede på møde september 2022 forslag til mulige indsatsområder for 2023.

De politiske udvalg har drøftet forslag til indsatsområder i august 2022. Drøftelserne har givet anledning til justeringer af det oprindelige forslag til indsatsområder. Ligeledes har Aftale om budget 2023 for Region Syddanmark, som blev indgået den 13. september 2022, medført tilføjelser til det oprindelige forslag. Oversigt over ændringerne fremgår af bilag 1. Forslag til indsatsområder for 2023 behandles i de relevante politiske udvalg i november og godkendes i regionsrådet i december.

Til orientering fremgår det samlede forslag til indsatsområder i 2023 herunder i skematisk form. De enkelte indsatsområder er uddybet i vedlagte notat (bilag 2).

Pejlemærke	Indsatsområde	Sammenhæng til budgetforlig, indsatsområder 2022 mv.
Region Syddanmark er borgernes og patienternes region	1) Patientansvarlig læge eller anden sundhedsperson	Budgetaftale 2023 Videreførelse af indsats fra 2022
	2) Lighed i sundhed	Budgetaftale 2023 Videreførelse af indsats fra 2022
Region Syddanmark stræber efter at gøre det bedste for borgere og patienter	3) Patientrettigheder – herunder digital omstilling og effektiv drift	Videreudvikling af indsatsområde fra budget 2018 Budgetaftale 2023
	4) Analyse af den siddende befordring	Budget 2023 Videreførelse af indsats fra 2022
	5) Kliniske kvalitetsdatabaser	Videreudvikling af

		indsatsområde fra 2018
		Budgetaftale 2023
	6) Fremtidig organisering af børne- og ungdomspsykiatrien	Nyt indsatsområde i 2023
	7) Implementering af Akutplanen	Videreførelse af indsatsområde fra 2022
	8) Sundhedssamarbejdsudvalg og sundhedsklynger	Nyt indsatsområde i 2023
	9) Nærhospitaler og sundhedshuse	Budgetaftale 2023/nyt indsatsområde
	10) Børn og unge som patienter	Budgetaftale 2023
	11) Styrkede behandlingstilbud uden for sygehusene	Budgetaftale 2023
Region Syddanmark prioriterer udvikling af det nære og sammenhængende sundhedsvæsen	12) Udvidet behandlingsansvar i 72 timer efter udskrivelse	Budgetaftale 2023
	13) Borgere med dobbeltdiagnose	Budgetaftale 2023
	14) Sygehusenes understøttelse af almen praksis	Videreførelse af indsats fra 2020 Indgik i budgetaftale 2022
	15) Mental trivsel	Videreudvikling af indsatsområdet "ABC for mental sundhed" fra 2022
Region Syddanmark spiller en aktiv rolle i forskning, innovation og udvikling	16) Sundhedsinnovation – ny innovationsstrategi	Videreførelse af indsatsområde fra 2022
	17) Proaktiv forberedelse af specialeplan	Videreførelse af indsats fra 2022
Region Syddanmark drives med vægt på klare visioner og spilleregler, samt stabil og decentral drift	18) Klimaindsats	Videreførelse af indsats fra 2022 Budgetaftale 2023
	19) De personalepolitiske pejlemærker	Nyt indsatsområde i 2023 Budgetaftale 2023

Regionsrådets valg af indsatsområder betyder ikke, at alle arbejdsområder og nødvendige indsatser er dækket. Der er således en lang række områder, der skal følges op på i Region Syddanmark på sundhedsområdet, og som vil have politisk og ledelsesmæssigt fokus og opbakning i 2023, uanset om de udvælges som indsatsområder for 2023.

## Indstilling

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2022**

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **Bilag**

Ændringer i udkast til indsatsområder 2023 i forhold til tidligere udkast

Udkast til Indsatsområder på sundhedsområdet 2023

**Fraværende** Bente Olesen, Ann Fruergaard, Lene Møller Andersen, Anders Meinert  
Pedersen, Jesper Rønn, Ken Nørregaard

## Punkt 13: Orientering om nærhospitaler

22/13255

### Sagsfremstilling

Regeringen har dels i sundhedsreformen annonceret ønsket om oprettelse af op til 25 nærhospitaler fordelt over hele landet, dels afsat anlægsmidler i en ansøgningspulje til etableringen af nærhospitalerne. Der orienteres herom i nærværende punkt.

#### Baggrund og formål

Der er siden 2011 etableret sundhedshuse på forskellige matrikler i Region Syddanmark. Det er sket sammen med kommunerne med henblik på sikring af lægedækning i områder med udfordringer, ligesom sundhedshusene ses som en fysisk ramme for udviklingen af det nære og sammenhængende sundhedsvæsen. Der kan i sundhedshusene være tale om, at sygehusene henlægger ambulante opfølgninger efter sygehusindlæggelse, enten ved at speciallægen møder op i sundhedshuset fysisk eller at det foregår virtuelt. Sundhedshusene kan også rumme vagtlæge, jordemoder og kommunale sundhedstilbud, fx sygeplejeklinik og genoptræning.

Ved at samle tilbuddene ét sted, er det hensigten, at sundhedshusene skal være platform for den borgernære sundhedsindsats. Her skal en samling af de lokale sundhedstilbud medvirke til at give den enkelte borger et sammenhængende tilbud og skabe tryghed i nærområdet.

Det er desuden et mål, at patientforløbene udvikles i et tæt tværfagligt samarbejde mellem husenes aktører. Sundhedshusene skal således fungere som andet og mere end bofællesskaber, hvorfor der arbejdes aktivt for at opnå synergi og positiv effekt ved den fysiske nærhed mellem kommunale, regionale og øvrige sundhedstilbud.

Med budgetforliget for 2021 er der igangsat et arbejde omkring specialiserede sundhedshuse og sigt punkter for de kommende års arbejde med sundhedshuse. Dette arbejde er faldet sammen med regeringens ønske om at etablere nærhospitaler. Nærhospitaler karakteriseres, jf. Sundhedsstyrelsen, ved at indeholde sygehusfunktioner, kommunale indsatser, samt evt. praksisaktører og andre aktører med tilbud til sundhedsvæsenets brugere.

#### Økonomi og opmærksomhedspunkter

Der er på den baggrund indledt drøftelser på politisk niveau med et mindre antal syddanske kommuner med ønsker om etablering af nærhospital i nærområdet, herunder en afdækning af mulighederne herfor. Hensigten er også at ansøge den nærhospitalpulje, der forventes opslået i november 2022, hvor der er afsat op til 4 mia. kr. til at oprette op til 25 nærhospitaler fordelt over hele landet. Af de 4 mia. kr. afsættes en særskilt ramme på 500 mio. kr. til it, teknologi i nærhospitalerne, herunder udstyr til at understøtte bedre hjemmebehandling.

Sundhedsstyrelsen har udarbejdet et såkaldt etableringsoplæg om nærhospitaler, som foreligger i en høringsversion. Heri beskrives formålet med nærhospitalerne og funktionerne heri på en måde, som ligger i meget fin tråd med formål og funktioner i de sundhedshuse, som allerede er etableret. Det giver på den ene side muligheden for at vi kan være endnu mere ambitiøse på området i samarbejde med kommunerne, mens der på den anden side også er en række opmærksomhedspunkter. Disse er:

- At der ikke er afsat midler i den kommende nærhospitalspulje til driften af nærhospitalerne. Der er alene midler til anlæg.
- At funktionerne i nærhospitalerne beskrives som bør-funktioner (læs: funktioner, der skal være i nærhospitalet) for sygehusenes vedkommende, men som kan-funktioner for kommunernes vedkommende.
- At udvælgelsen af funktionerne til nærhospitalerne bør ske under hensyntagen til den øvrige sundheds- og specialeplanlægning.
- At det konkrete kommunale-regionale samarbejde og organisering er helt væsentlig for udviklingen af det tværsektorielle samarbejde i nærhospitalerne.
- At der er uløste juridiske problemstillinger i – som Sundhedsstyrelsens etableringsoplæg foreslår – at etablere fælles ledelse og fælles økonomi.

I relation til nærhospitalspuljen er der, som nævnt ovenfor, en pulje til anlæg og til it og teknologi, hvor der ikke kan søges om driftsmidler. Midler til driften af nærhospitalerne vil i givet fald være noget, der tages stilling til efterstående, når svar på ansøgningerne foreligger. I Sundhedsstyrelsens høringsudkast hedder det således, at indsatser ikke blot flyttes decentralt, men at det er nødvendigt at organiseringen af sundhedsindsatser sker på nye måder i samskabelse mellem det primære og det sekundære sundhedsvæsen.

#### Personalemæssige konsekvenser

Eventuelle personalemæssige konsekvenser af etableringen af nærhospitaler håndteres og aftales i det enkelte sygehus, herunder i MED-systemet dér, for så vidt at medarbejdere har opgaver, der er knyttet til sygehusfunktioner i det konkrete nærhospital.

#### **Indstilling**

Til orientering.

#### **Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2022**

Medarbejdersiden havde et ønske om en mere konkret orientering, og bemærkede, at det er vigtigt, at tænke akutpladser til psykiatriske patienter ind i nærhospitalerne.

Hertil svarede ledersiden, at ikke alle kommuner har akutpladser til psykiatriske patienter, hvorfor der ikke vil blive sådanne pladser på alle nærhospitaler.

Hovedudvalget vil blive orienteret, når der er noget nyt på området.

**Fraværende** Lene Møller Andersen, Anders Meinert Pedersen, Ken Nørregaard,  
Bente Olesen, Jesper Rønn, Ann Fruergaard

## Punkt 14: Orientering om eksterne vikarer på sundhedsområdet

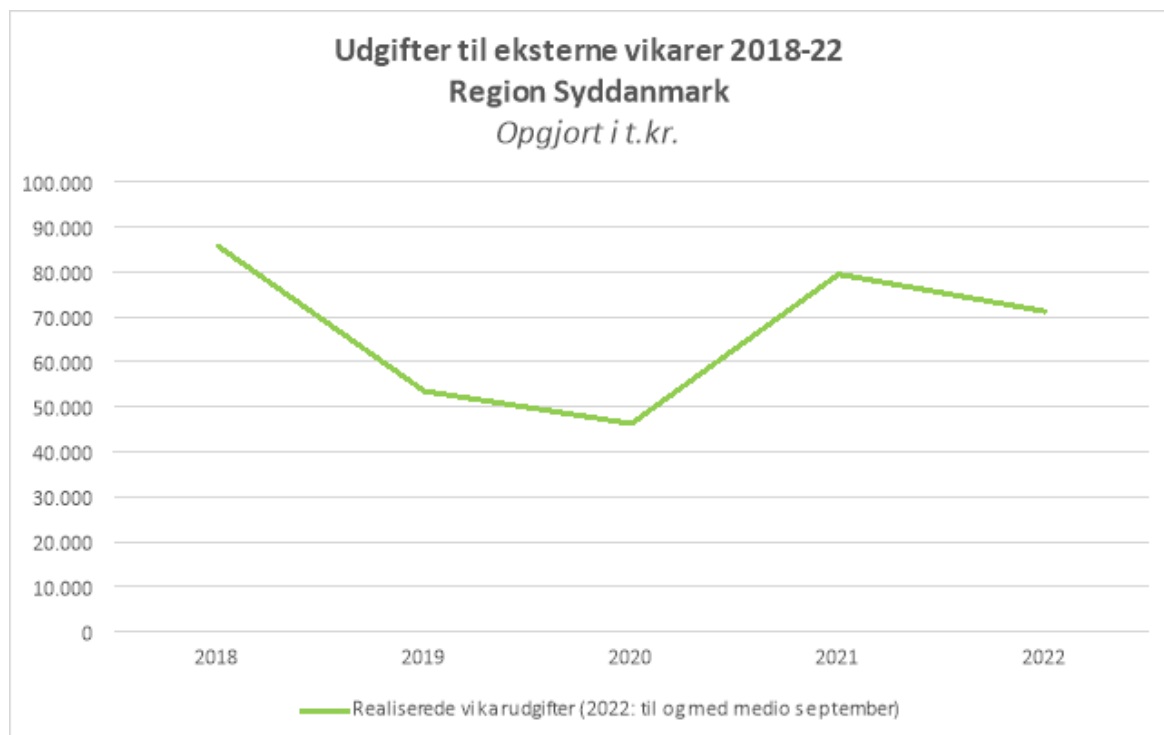
22/49013

### Sagsfremstilling

Regionernes samlede forbrug af eksterne vikarer er stigende, hvilket også er tilfældet i Region Syddanmark.

Der er stort fokus på forbruget af eksterne vikarer både fra regeringen og i Danske Regioner. Som led i opfølgningen på økonomiaftalen mellem regeringen og Danske Regioner er der igangsat en analyse af vikarområdet.

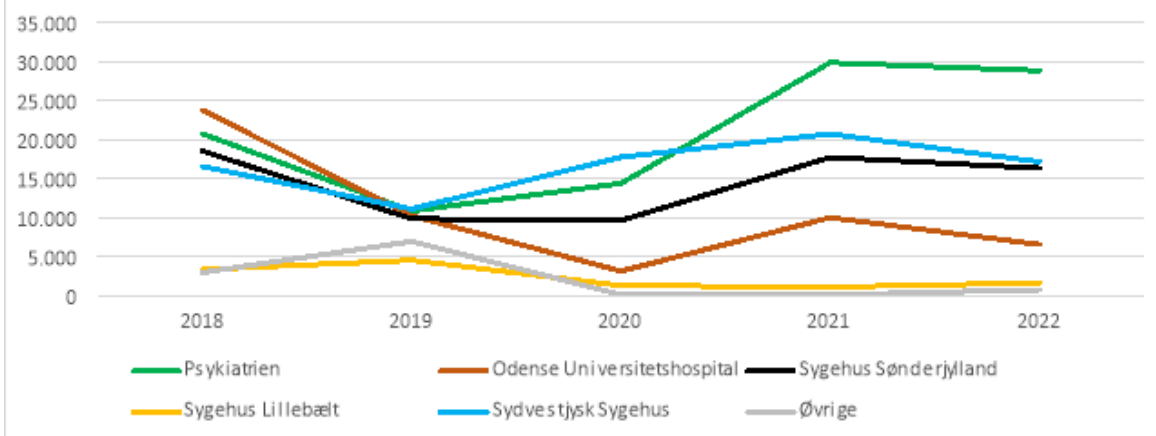
Udviklingen i forbruget af eksterne vikarer i Syddanmark fremgår af nedenstående figur. Aktuelt er vikarudgifterne for 2022 på ca. 71 mio. kr. Fremskrevet ender Region Syddanmark med et samlet forbrug i omegnen af 95 mio. kr. for 2022.



Forbruget til eksterne vikarer fordelt på sygehuse fremgår af nedenstående figur.

## Udgifter til eksterne vikarer 2018-22 (2022: bogført til og med medio september)

Opgjort i t.kr.



### Indstilling

Til orientering.

### Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2022

Jane Kraglund orienterede om, at vikarforbruget er steget. Forbruget er jævnt fordelt på regionens sygehuse, dog har nogle afdelinger/afsnit et større forbrug end andre.

Medarbejdersiden efterspurgte en opgørelse over et samlet forbrug af vikarer herunder også interne vikarer samt FEA. Hertil svarede ledersiden, at det vil blive undersøgt, om det er muligt at trække data herpå.

**Fraværende** Ken Nørregaard, Bente Olesen, Ann Fruergaard, Lene Møller Andersen, Anders Meinert Pedersen, Jesper Rønn

## Punkt 15: Orientering om nye film om MED-samarbejdet

19/46360

### Sagsfremstilling

Øget fokus på MED-samarbejdet

I Region Syddanmark vil vi udvikle vores MED-samarbejde for at sikre, at vi er en god og attraktiv arbejdsplads baseret på medindflydelse, medbestemmelse og medinddragelse gennem alle niveauer i MED-systemet – HU, FMU og LMU.

Derudover er der et øget fokus på MED-samarbejdet i de personalepolitiske pejlemærker for fastholdelse og rekruttering – særligt pejlemærke 7 – som bl.a. beskriver, at vi skal sikre en god introduktion til arbejdet i MED-systemet.

4 nye film om MED-samarbejdet

For at understøtte intentionerne i pejlemærke 7 er der udarbejdet 4 film som giver en kort introduktion til MED-samarbejdet. Den ene film handler om introduktion af MED-samarbejdet, mens de andre zoomer ind på arbejdet i LMU, FMU og HU. Filmene er primært beregnet til nye og kommende medlemmer af regionens MED-udvalg. De erstatter den nuværende film, hvor regionsdirektør Jane Kraglund introducerer MED-samarbejdet.

Formidling af filmene

Formidling sker bl.a. via:

- velkomstbrev til MED-grunduddannelsen
- deltagelse på MED-grunduddannelsen
- via FMU sekretariaterne
- Region Syddanmarks hjemmeside
- regionens intranet
- regionens onboarding app

Formidlingen sker i løbet af november.

Filmene kan ses via nedenstående links. Koden til alle film er ”Samarbejde”.

Film 1: Introduktion

<https://vimeo.com/708201585>

Film 2: LMU

<https://vimeo.com/708202101>

Film 3: FMU

<https://vimeo.com/708202865>

Film 4: HU

<https://vimeo.com/708203660>

## **Indstilling**

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2022**

Orienteringen blev taget til efterretning.

**Fraværende** Ann Fruergaard, Jesper Rønn, Bente Olesen, Ken Nørregaard, Anders Meinert Pedersen, Lene Møller Andersen

# Punkt 16: Orientering om det fællesregionale arbejde med ændrede identifikationsmuligheder i patientjournalen

22/208

## Sagsfremstilling

Mandag den 17. oktober udsendte Danske Regioner nedenstående pressemeddelelse omkring det fællesregionale arbejde med ændrede identifikationsmuligheder i patientjournalen. Pressemeddelelsen er gengivet i sin helhed til Hovedudvalgets orientering.

Mulighed for at skjule medarbejderes navne skal skabe mere tryghed

Danske Regioners bestyrelse vil sikre, at truende og voldelige patienter ikke kan få adgang til navne på medarbejdere, der er utrygge.

Hvis en medarbejder på hospitaler frygter vold og trusler fra en patient, skal det i fremtiden være muligt at lukke for, at patienten kan se ansattes navne, når borgeren søger oplysninger om behandlingen på webportalen sundhed.dk eller app'en MinSundhed. Det står klart, efter at Danske Regioners bestyrelse har besluttet, at regionerne skal oprette et system, der vil kunne pseudonymisere udsatte medarbejderes identitet i journalerne.

Uacceptabelt at føle utryghed i eget hjem

-Vi ønsker at sikre, at medarbejdere kan føle sig mere trygge. De skal ikke frygte vold og trusler, siger Stephanie Lose, næstformand i Danske Regioner.

-Der har desværre været alvorlige episoder, hvor patienter har søgt identitets-oplysninger om ansatte, og opsøgt dem udenfor arbejdstiden på medarbejdernes private adresser. Den slags giver naturligvis utryghed. Vi løser ikke alle udfordringer på området, men vi håber, at initiativet kan bidrage til mere tryghed blandt vores medarbejdere, tilføjer Stephanie Lose.

I dag har alle patienter elektronisk adgang til deres helbredsoplysninger og navne på de medarbejdere, der har behandlet dem eller set oplysningerne på fx sundhed.dk.

Men med et nyt system, vil patienter, der udviser truende, chikanerende eller voldelig adfærd, altså ikke kunne få adgang til navne på medarbejdere, der har behandlet patienterne eller læst i deres journal. Medarbejderes navn vil blive erstattet af en teknisk nøgle. På den måde vil navnene altså ikke længere være synlige, når patienten søger oplysninger på sundhed.dk og MinSundhed. Ved journalføring skal det samtidig sikres, at medarbejderes navne ikke længere noteres i fritekst i journalnotater.

Hensyn til både åbenhed og sikkerhed

-I beslutningsprocessen har vi skullet tage flere hensyn. På den ene side ønsker vi mest mulig åbenhed og gennemsigtighed for borgerne, og på den anden side vil vi skabe tryghed for medarbejderne og undgå risikoen for, at de udsættes for trusler og vold. Vi har haft flere modeller i spil, og jeg synes, at vi har fundet en fin balance med dén model, som vi nu har valgt, siger Stephanie Lose.

Hun tilføjer, at der er flere måder at sikre medarbejderes tryghed på. Danske Regioners bestyrelse opfordrer derfor samtidig til, at regionerne styrker øvrige tryghedsskabende tiltag. Det kan fx handle om at styrke medarbejdernes uddannelse i at håndtere vold og trusler. Det kan også ske ved at screene aggressivt sprogbrug i patientklager. Desuden kan det i nogle situationer vise sig, at en ændring af lokaler kan bidrage til tryghed. Fx ved at opholdsarealer bliver åbne og overskuelige samtidig med, at der er god adgang til flugtveje på psykiatriske afdelinger.

IT-løsningen med mulighed for at skjule medarbejderes navne ventes at være færdig og klar til brug i løbet af 2024. Derudover skal organiseringen på plads med et regelsæt, vejledning til pseudonymisering og retningslinjer for klageadgang.

## **Indstilling**

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2022**

Medarbejdersiden udtrykte bekymring for, at det først er efter truende adfærd hos en borger, at identifikationen kan ændres i patientjournalen, og spurgte desuden ind til, hvem der vurderer, hvornår det skal ske.

Hertil svarede Jane Kraglund, at der ikke er meget viden endnu på området, da der indtil videre kun er udsendt en pressemeddelelse fra Danske Regioner. Jane Kraglund spurgte herefter ind til, om det vil være gavnligt med fælles kriterier for, hvordan vi håndterer sådanne situationer.

Det blev aftalt, at Hovedudvalget på næste møde drøfter, om der skal være nogle overordnede linjer for håndteringen af det.

**Fraværende** Anders Meinert Pedersen, Lene Møller Andersen, Ann Fruergaard,  
Jesper Rønn, Bente Olesen, Ken Nørregaard

## **Punkt 17: Kommunikation fra mødet**

21/65764

### **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 01-11-2022**

- Workshops om seniorarbejdsliv fortsætter i 2023
- Fokus på høje følelsesmæssige krav i MTU 2023

**Fraværende** Jesper Rønn, Bente Olesen, Ken Nørregaard, Ann Fruergaard, Lene Møller Andersen, Anders Meinert Pedersen

## **Punkt 18: Eventuelt**

21/65764

### **Sagsfremstilling**

Punkter til eventuelt.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2022**

Intet til referat.

**Fraværende** Anders Meinert Pedersen, Lene Møller Andersen, Ann Fruergaard,  
Jesper Rønn, Bente Olesen, Ken Nørregaard