

# REFERAT Hovedudvalget d. 20-01-2022

**Mødedato** Torsdag d. 20. januar 2022 kl. 12:00

**Mødested** Regionsrådssalen

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

## Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Orientering om strategisk lokal løndannelse.....	5
Orientering om status på Kommunikationskurset Den gode Samtale.....	7
FN's verdensmål - klimaindsatsen i Region Syddanmark.....	9
Planlægning af Hovedudvalgets døgnsseminar 2022.....	10
Orientering om Tilstandsrapporten - et værktøj til dialog om en god afdeling.....	11
Orientering om vejledning fra Arbejdstilsynet om stor arbejdsmængde og tidspres.....	13
Samkørselskampagne 2. kvartal 2022.....	15
Erfaringer med kvalitetssikring af uddannelses- og praktikforløb under Covid-19.....	17
Drøftelse af Hovedudvalgets forretningsorden.....	20
Kommunikation fra mødet.....	21
Eventuelt.....	22

# Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

21/65764

## Sagsfremstilling

- Status på EPJ Syd
- Status på nyansættelser
- Orientering om temadrøftelse med Regionsrådet
- Status på Covid-19
- Orientering om første møde i arbejdsgruppen under Hovedudvalget om rekruttering og fastholdelse
- Eventuelle kommentarer til referatet fra sidste ordinære møde den 3. december 2021

## Beslutning i Hovedudvalget den 20-01-2022

Status på EPJ Syd

Niels Nørgaard fortalte, at projektet fortsat er i god gænge, og at man ser frem til idriftsættelse på implementeringsenhed 2 i næste måned. Peter Fosgrau tilføjede, at man på Sygehus Sønderjylland har planlagt en række efterimplementeringsaktiviteter for at sikre, at EPJ Syds funktioner udnyttes optimalt. Medarbejdersiden anbefalede, at der blev investeret man-power i forbindelse med implementeringen.

Lone Rasmussen fortalte, at lægesekretærerne var meget begejstrede for systemet, og at det fungerer bedre end Cosmic, når man lærer at anvende det.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at mange medarbejdere bruger omkring tre timer på E-learningprogrammet, selvom det kun er en lille portion af indholdet, som er relevante for den enkelte. Niels Nørgaard fortalte, at E-learningprogrammet er helt afgørende for en gnidningsfri implementering af EPJ Syd, men at det ikke var hensigten, at medarbejdere, som ikke er ressourcepersoner, skal bruge så længe på det. Det vil man kigge nærmere på.

Medarbejdersiden oplyste, at det gav store problemer for ordblinde at gennemføre E-learningprogrammet.

Niels Nørgaards slides sendes ud med referatet.

Status på nyansættelser

Jane Kraglund orienterede om, at Anne Mette Vind er blevet ansat som sygeplejefaglig direktør i Psykiatrien pr. 1. marts 2022.

Orientering om temadrøftelse med Regionsrådet

Jane Kraglund orienterede om temadrøftelsen med Regionsrådet, som bliver en del af budgetseminaret den 15.-16. marts. Temaerne for drøftelsen bliver vold og trusler og resultatet af arbejdet i arbejdsgruppen under Hovedudvalget om rekruttering og fastholdelse.

## Status på Covid-19

Jane Kraglund fortalte, at selvom smittetallene er meget høje, så er der relativt få patienter, som er på intensiv, fordi de er smittet med Covid-19. Per Busk mente, at udfordringen ikke længere er antallet af Covid-19 patienter, men den store gruppe af medarbejdere som er i isolation.

Charlotte Josefsen fortalte, at man i Psykiatrien havde flere indlæggelser en normalt, hvilket presser afdelingerne.

Lone Rasmussen efterlyste en skriftlig udmelding om honoreringen, når en medarbejder er nødsaget til at lade sig teste i fritiden. Lene Borregaard svarede, at hvis en medarbejder skal testes for at få sit coronapas, er det at anse for en almindelig arbejdstime. Koncern HR vil kigge på, om man kan lave en vejledning på området. Myndighederne har efterfølgende udmeldt, at Covid-19 fra 1. februar ikke længere klassificeres som en samfundskritisk sygdom, hvorfor kravet om coronapas på regionens arbejdspladser også bortfalder.

Orientering om første møde i arbejdsgruppen under Hovedudvalget om rekruttering og fastholdelse

Arbejdsgruppen under Hovedudvalget om rekruttering og fastholdelse vil afholde to længere seminarer den 31. januar og den 8. februar. Seminarerne vil handle om lokale initiativer for at løse rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer og for at understøtte det gode samarbejde i MED-systemet.

## **Bilag**

Niels Nørgaard Slides - EPJ\_SYD\_Hovedudvalget\_20januar2022.pdf

## Punkt 2: Orientering om strategisk lokal løndannelse

22/2301

### Sagsfremstilling

#### Baggrund

Forretningsudvalget besluttede på mødet den 8. december 2021 at anmode administrationen om at udarbejde et oplæg vedrørende strategisk lokal løndannelse, som kan behandles på Forretningsudvalgets møde den 12. januar 2022. Oplægget skulle indeholde et forslag til et overordnet fokus for styrket lokal løndannelse og en vurdering af en eventuel økonomisk ramme.

#### Januar-pakken i hovedtræk

Resultatet foreligger nu i form af et forslag til en såkaldt ”Januar-pakke”, der som nævnt forelægges Forretningsudvalget den 12. januar. Hovednotatet er vedlagt som bilag.

Fokus er en varig strategisk understøttelse af løndannelsen på de mest sårbare områder med følgende konkrete elementer:

- Anciennitetstillæg med henblik på at understøtte fastholdelsen af vagtbelastet plejepersonale på de mest vagttunge plejeområder som samtidig er karakteriseret ved mange akutte patienter
- Anciennitetstillæg med henblik på at understøtte fastholdelsen vagtbelastet plejepersonale på intensivområdet
- Anciennitetstillæg med henblik på at understøtte fastholdelse af vagtbelastede jordemødre og vagtbelastet plejepersonale inden for de dele af fødeområdet, der er karakteriseret ved høj vagtbelastning og mange akutte patienter
- Tillæg til specialuddannede sygeplejersker inden for intensivområdet, anæstesiområdet, samt på psykiatriske sengeafdelinger med henblik på at sikre rekruttering og fastholdelse

Den foreslåede strategiske indsats på lokalløn vil i givet fald omfatte dele af regionens sygeplejersker og Sosu-personale, terapeuter, socialrådgivere og socialpædagoger mv. (i det omfang, at de er tilknyttet plejeopgaven og går i vagt på de omfattede afsnit), samt jordemødre på den vagttunge og akutte del af fødeområdet.

Ovennævnte forslag til fokusområder for strategisk lokal løndannelse vurderes at omfatte i omegnen af 4.500 ansatte på regionens sygehuse.

Der vil i pakken også være initiativer til at aflastning af det præhospitale område i form af forskellige initiativer som opkvalificering af meldingsmodtagelsen, opnormering med teknisk disponent i dagtid, opkvalificering af ST-reddere (sygetransport), samt 3 ekstra ST-beredskaber.

#### Økonomi

Det vurderes, at det er muligt at forhandle ovennævnte strategiske lokallønstillæg inden for en årlig ramme på 70 mio. kr.

Der vil i de konkrete forhandlinger formentlig skulle tages højde for/modregnes for lokalt forhandlede tillæg med samme intentioner som ovenfor anført. Idet det må påregnes at de lokale løntillæg først kan udbetales med virkning fra 1. april vil

udgiften i 2022 være 52,2 mio. kr.

Forslaget om aflastning af det præhospitale bredskab vurderes at kunne gennemføres inden for en ramme på 8,1 mio. kr. i 2022 og 9,7 mio. kr. årligt herefter.

I indeværende år finansieres januar-pakken via konsolidering 2021, mens den fra 2023 og frem håndteres som en del af budgettet.

Den videre proces

Såfremt Regionsrådet beslutter, at der skal arbejdes videre med ovennævnte forslag, vil der skulle optages forhandlinger med relevante personaleorganisationer. Det vurderes at disse vil tage et par måneder, således at tillæggene vil kunne udbetales med virkning fra 1. april.

## **Indstilling**

Til orientering.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 20-01-2022**

Jane Kraglund præsenterede indholdet af Januar-pakken og orienterede om den videre proces, herunder at den forelægges til beslutning i Regionsrådet mandag den 24. januar.

Medarbejdersiden mener ikke strategien styrker arbejdsmiljøet og gav udtryk for en meget stor bekymring for, at Januar-pakken vil føre til splittelse i organisationen, fordi de grupper, som ikke får del i de afsatte lønmidler, oplever, at de ikke anerkendes for deres arbejde. Man føler sig derfor uretfærdigt behandlet, og at der skabes et A- og et B-hold i organisationen.

Hovedudvalget var enige om, at det at gå i vagt giver en selvstændig udfordring for rekrutteringen, og at Januar-pakken adresserer en række funktioner, som har været presset i mange år. Man var også enig om, at der er udfordringer andre steder i organisationen, og at man i fælleskab skal have fokus på arbejdsmiljøet på alle vores arbejdspladser, og at man skal være tydelig i anerkendelsen af alle faggrupper og alle medarbejdere.

Hovedudvalget var enige om, at den strategiske lokale løndannelse skal forstås som et supplement til den normale lokale løndannelse, og at denne bør synliggøres. Der var også enighed om, at formålet ved Januar-pakken er at løse en specifik rekrutterings- og fastholdelsesudfordring og ikke alle udfordringer i organisationen, og at man bør gøre så meget som muligt for at styrke rekruttering, fastholdelse og arbejdsmiljø overalt i organisationen.

## **Bilag**

Notat om strategisk løndannelse

## **Punkt 3: Orientering om status på Kommunikationskurset Den gode Samtale**

21/43614

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget orienteres hermed om den aktuelle status på udrulningen af kommunikationskurset Den gode Samtale til medarbejderne på regionens sygehusenheder.

Status på antal kursister ved udgangen af 2021

Ved udgangen af 2021 har 163 medarbejdere gennemført kommunikationskurset Den gode Samtale, jf. vedlagte bilag. 67 er uddannet til undervisere, 12 er uddannet til instruktører og 7 kursister er i gang med at uddanne sig til instruktører. Yderligere ca. 8 instruktører uddannes i 2022. Pga. Covid-19, sygeplejerskestrejke og en presset drift på sygehusene er udrulningen af medarbejderkurserne ikke forløbet så hurtigt som planlagt i 2020 og 2021. Sygehusene planlægger udrulningen af betydeligt flere kurser i 2022, dog er der nogle sygehuse, der lige nu har kurserne på pause eller med begrænset antal qua den nuværende driftssituation.

Et praksisnært og øvelsesorienteret kursuskoncept

De foreløbige tilbagemeldinger fra instruktører, undervisere og medarbejdere er, at det er et godt og praksisnært kursuskoncept, hvor kursisterne oplever, at undervisningen og træningen giver mening, og hvor læringen tages med ud i klinikken og bruges i hverdagen.

Deltagerne på medarbejderkurset melder tilbage, at kurset er meningsfuldt og at anvendelsen af Calgary Cambridge-guide modellen kan bruges i deres praksis. Det, at der tages udgangspunkt i egne cases fra hverdagen i egen afdeling, gør bl.a. kurset praksisnært og øvelsesorienteret. At underviserne er klinikkere fra eget sygehus er positivt, ligesom det også opleves meget positivt, at holdene er tværfagligt sammensat. Erfaringerne har dog også vist, at hvis kurserne er gennemført med færre end 6 deltagere, pga. ressourcemangel i klinikken, så opnås der ikke den samme læring. Det har også vist sig at være en udfordring, hvis deltagerne ikke opfylder kravene for kurset, eksempelvis at de ikke medbringer en video. Det er sket et par gange og der følges derfor løbende op på dette.

De lokale undervisere er uddannet af de regionale instruktører. For begge grupper gælder, at de kan se meningen med modellen og implementeringen af den. Det har skabt begejstring for at udbrede og undervise i Den gode Samtale. Især for instruktørerne har tidsforbrug og ressourcer, der skal lægges i instruktøruddannelsen og opgaven, været en overraskelse for dem og deres ledelse. Og for underviserne ligger der en forsat opgave i at gøre undervisningsmaterialet 'til deres eget' ved at finde egne eksempler og referencer.

Program og undervisningsmateriale er udarbejdet af regionen, ved Forsknings- og Læringshuset i Aabenraa, i samarbejde med UC Syd. Det første hold instruktører har, som led i et pilotforløb i 2021, været aktivt deltagende i udviklingen og den løbende justering af det først udarbejdede materiale. Pilotforløbet er afsluttet nu og Den gode Samtale består nu af et gennemarbejdet program og undervisningsmateriale til 3-dags kurset for medarbejdere.

Videreudvikling af Den gode Samtale

Der bliver i stigende grad efterspurgt kortere kurser til medarbejdere med mindre patientkontakt. Dette vil, sammen med tilpassede kurser til nyansatte, blive udviklet i løbet af 2022. Udviklingen af genopfriskningskurser for de medarbejdere, der har gennemført kurset, vil komme på tale på et senere tidspunkt. Der vil i starten af 2022 også foreligge en tilpasset underviseruddannelse for tidligere Klar Tale undervisere på Sygehus Lillebælt.

## Udrulning

Regionen uddanner som sagt 20-27 regionale instruktører og instruktørkorpset uddanner de godt 200-240 lokale undervisere, som skal stå for undervisningen på eget sygehus, sådan at undervisningen og træningen forankres lokalt. Det enkelte sygehus bestemmer hvordan Den gode Samtale organiseres og udrulles. Det overordnede undervisningskoncept bibeholdes på tværs at alle fem sygehusenheder via ensartet materiale og undervisning af alle instruktører og undervisere og lokale tilpasninger sker i form af de cases som medarbejderne bidrager med i undervisningen.

## Konkrete erfaringer og oplevelser med Den gode Samtale

På mødet deltager overlæge Christina Bjørn, Børne- og Ungesygdomme, Sydvestjysk Sygehus for at fortælle om de erfaringer og oplevelser, hun haft med kurset. Christina er uddannet instruktør og deltager virtuelt, idet hun d. 20 januar gennemfører kurset for medarbejdere i egen afdeling.

## Indstilling

Til orientering.

## Beslutning i Hovedudvalget den 20-01-2022

Christina Bjørn fra Børne- og Ungesygdomme på Sydvestjysk Sygehus præsenterede hendes erfaringer som instruktør i kurset. Alle medarbejdere på sygehusene er optaget af at give patienten en god behandling, og det klæder Den Gode Samtale dem på til. Udfordringen ved Den Gode Samtale er at få uddannet nok undervisere og at skabe et flow, så undviserne ikke har lange perioder uden kurser.

Medarbejder- og ledersiden var glade for at høre, at Den Gode Samtale skaber værdi og giver mening for medarbejderne. Man ærgrede sig over, at udrulningen af medarbejderkurserne ikke er forløbet så hurtigt som planlagt på grund af Covid-19 og en presset drift, og man var enig om at prioritere at få projektet op og køre igen i 2022.

## Bilag

Bilag 1 HU 220120 vedr. antal deltagere DGS per 31.12.2021.docx

## **Punkt 4: FN's verdensmål - klimaindsatsen i Region Syddanmark**

21/200

### **Sagsfremstilling**

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

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

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

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

### **Indstilling**

Til orientering.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 20-01-2022**

Christian Sauvr præsenterede klimatiltagene på Sygehus Lillebælt.

Der er mange medarbejdere, som har engageret sig i initiativer for at gøre rutinerne og arbejdsgangene mere klimavenlige. Det handler om at sætte fælles mål med tilpassede løsninger, og der er foretaget store investeringer inden for belysning, ventilation og transport.

Claus Bo Svenningsen pegede på, at man ved relative simple omlægninger i den mad man serverer, har gjort en stor forskel.

Christian Sauvrs præsentation sendes ud med referatet.

### **Bilag**

Christian Sauvr slides - Klimaindsats på SLB 20. januar 2022

## **Punkt 5: Planlægning af Hovedudvalgets døgnseminar 2022**

21/66866

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalgets døgnseminar afholdes den 27.-28. oktober 2022 på Hotel Legoland i Billund. Alle medlemmer samt suppleanter har modtaget invitation til arrangementet i Outlook.

Formålet med døgnseminaret er at gå i dybden med relevante emner, udveksle viden og få ny inspiration til løsning af kerneopgaven, styrkelse af arbejdsmiljøet og udviklingen af en attraktiv arbejdsplads.

Hovedudvalget vælger temaet, som skal danne ramme om Hovedudvalgets døgnseminar 2022. Det foreslås, at man overvejer at vælge rekruttering og fastholdelse samt seniorarbejdsliv som seminarets to emner.

Det foreslås endvidere, at Hovedudvalget nedsætter en arbejdsgruppe, som står for planlægningen af programmet. Arbejdsgruppen skal bestå af:

- Formand Jane Kraglund
- Næstformand Lone Rasmussen
- HR-direktør Lene Borregaard
- Tre medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget

Koncern HR bistår med sekretariatsbetjening.

### **Indstilling**

Det indstilles,

- at Hovedudvalget drøfter og beslutter temaet for Hovedudvalgets døgnseminar 2022.
- at medarbejdersiden udpeger tre medlemmer til arbejdsgruppen.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 20-01-2022**

Medarbejdersiden har udpeget Lene Møller Andersen, Betina Iroisch Kristensen og Kenneth Marten til arbejdsgruppen, som skal fastsætte rammerne for Hovedudvalgets døgnseminar 2022. Medarbejder- og ledersiden var enige om, at rekruttering og fastholdelse samt seniorarbejdsliv var et godt bud på seminarets to temaer.

# Punkt 6: Orientering om Tilstandsrapporten - et værktøj til dialog om en god afdeling

22/2899

## Sagsfremstilling

Tilstandsrapporten er et helhedsorienteret analyse- og dialogværktøj, der kan hjælpe med at fokusere på nogle af de vigtigste forhold til at skabe gode og attraktive afdelinger. Hvert af ”husets” dele er en vigtig forudsætning for at skabe en god afdeling.

De enkelte afdelinger kan bruge værktøjet til at skabe et fælles overblik over, hvilke dele, der har brug for en særlig opmærksomhed.

Værktøjet er udviklet med henblik på refleksion og dialog i afdelingerne. Den hjælper til at få stillet og drøftet de rigtige spørgsmål ift. en samlet tilgang til kerneopgaven ledelse, samarbejde, arbejdsmiljø og sygefravær. Alle dele er en vigtig forudsætning for at skabe gode afdelinger med stærke arbejdsfællesskaber, og hvor medarbejderne trives.

Værktøjet sætter fokus på:

- Gode strukturer
- Tydelig ledelse
- Et stærkt arbejdsfællesskab
- De nødvendige kompetencer
- Et godt arbejdsmiljø
- Styr på sygefraværet
- Høj kvalitet i kerneopgaven

Værktøjet er egnet til dialog i mindre grupper eksempelvis i trio'er eller ledergrupper. Men den kan også bruges bredere på personalemøder, temadage e.l.

## Indstilling

Til orientering

## Beslutning i Hovedudvalget den 20-01-2022

Camilla Skytte Behrendsen fra Koncern HR fortalte, at Tilstandsrapporten bliver brugt mange steder i organisationen, og at værktøjet kan bruges i mange forskellige sammenhænge.

Betina Iroisch Kristensen fortalte, at medarbejdersiden var meget begejstrede for Tilstandsrapporten, som et værktøj til at skabe en dialog om den gode afdeling. Charlotte Josefsen fortalte, at man i Psykiatrien også tænker værktøjet ind i kommende MTU-handleplaner.

## **Bilag**

Tilstandsrapporten.pdf

# Punkt 7: Orientering om vejledning fra Arbejdstilsynet om stor arbejdsmængde og tidspres

21/66521

## Sagsfremstilling

I november 2021 udkom Arbejdstilsynets vejledning om stor arbejdsmængde og tidspres (se bilag). Vejledningen beskriver de vigtigste pligter og principper, når arbejdsgiver skal afdække og forebygge risici og angiver konkrete eksempler herpå.

Både arbejdsgiveren og medarbejdere har pligter

Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Men ledere og medarbejdere har også pligter f.eks. til at medvirke til, at arbejdsforholdene er fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde og gøre opmærksom på problemer.

Vejledningen pointerer, at arbejdsgiveren skal samarbejde med ledere og medarbejdere om arbejdsmiljøarbejdet og forebyggelsen af udfordringer i arbejdsmiljøet via MED-systemet.

Forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres er en løbende proces

Det forebyggende arbejde er en løbende proces. Faserne i APV-processen kan bruges, når man skal afdække risici og vurdere effekten af de forebyggende tiltag. Afdækningen af risici kan både foregå som en del af det daglige samarbejde om opgaveløsningen og som en del af en mere omfattende undersøgelse f.eks. APV/MTU.

Forebyggelsen skal rette sig mod årsagen

Forebyggelsen skal rette sig mod de forhold i arbejdet, som er årsag til stor arbejdsmængde og tidspres og skal beskytte alle ansatte mod risikoen. Vejledningen beskriver hvilke særlige relevante tiltag, der bør fokuseres på, når risikoen ved stor arbejdsmængde og tidspres skal forebygges. Relevante tiltag er f.eks. planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, oplæring og instruktion, støtte fra ledelse og kollegaer, indflydelse i arbejdet, hensyn til ansattes forudsætninger, beskyttelse af særligt følsomme risikogrupper og effektivt tilsyn.

## Indstilling

Til orientering.

## Beslutning i Hovedudvalget den 20-01-2022

Lone Rasmussen mente, at rekrutterings- og fastholdelsesudfordringerne var årsagen til den store arbejdsmængde og tidspres. Medarbejdersiden efterlyste en ledelsesmæssig og politisk prioritering af de opgaver, som den enkelte medarbejder skal løse. Jane Kraglund mente, at man altid har måttet prioritere mellem opgaverne, og det vil man blive ved med.

Medarbejdersiden oplyste, at der manglede anbefalinger i forhold til alenearbejde i vejledningen.

Medarbejdersiden ønskede en oversigt over antallet af afgørelser fra Arbejdstilsynet omkring stor arbejdsmængde og tidspres. Koncern HR har efterfølgende oplyst, at Region Syddanmark modtog én vejledning i 2021 omkring stor arbejdsmængde og tidspres.

## **Bilag**

Arbejdstilsynets vejledning om stor arbejdsmængde og tidspres

## **Punkt 8: Samkørselskampagne 2. kvartal 2022**

21/51313

### **Resumé**

Samkørsel bidrager til den grønne omstilling. Region Hovedstaden har sammen med andre aktører udviklet et kampagnemateriale, og der er i Koncernledelsesforum tilslutning til en samkørselskampagne i 2. kvartal 2022 på regionens enheder. Kampagnen fastlægges i dialog med kontaktpersoner på enhederne.

### **Sagsfremstilling**

Region Syddanmark har modtaget en invitation til deltagelse i en fælles national samkørselskampagne.

Region Hovedstaden, Kommuner i KKR Hovedstaden og Gate 21 står bag samkørselskampagnen, der skal få danskerne til at få øjnene op for samkørsel og de såvel personlige som samfundsmæssige gevinster herved.

Med invitationen til deltagelse i kampagnen følger kampagnemateriale for samkørsel, der kan tilgås via hjemmesiden <https://movingpeople-gretereph.dk/samkørsel/samkørselskampagne2021/>. Her ligger webbannere, filer til print af fysiske materialer, film og konkurrencemateriale samt guides til kampagneperioden og de enkelte elementer. Med denne adgang til en omfattende pakke af kampagnemateriale er der en oplagt mulighed for at introducere samkørsel for regionens medarbejdere, som en mulig transportform til og fra arbejde til gavn for klimaet, trængslen og sociale relationer på arbejdspladsen.

I Region Syddanmarks klimaindsats er der fokus på en grøn omstilling af transportområdet. Alle enheder har udarbejdet klimahandleplaner og her er også transport et fokusområde. Med samkørsel kan regionens medarbejdere understøtte den grønne omstilling.

I hovedstadsområdet har de kørt kampagnen i november 2021. Koncernledelsesforum har drøftet sagen og har tilsluttet sig deltagelse i samkørselskampagnen i 2. kvartal 2022. Det skyldes bl.a., at det som følge af covid-19 vil være mest hensigtsmæssigt at indsatsen først igangsættes efter vintermånederne. Kampagnen fastlægges i dialog med kontaktpersoner på enhederne.

I det tilgængelige kampagnemateriale er det muligt at køre kampagnen i fire uger. For at gøre indsatsen overskuelig og intensivere budskabet anbefales det dog at fastsætte en 14-dages kampagneperiode i 2. kvartal 2022, hvor kampagnen kører på tværs af regionens enheder. Skulle der være enheder der ønsker at køre en indsats i de fulde fire uger, står det dem naturligvis frit for.

Efter sagen har været forelagt i Hovedudvalget til orientering, vil sagen blive forelagt til orientering i de enkelte enheders FMU.

Oplæg til tids- og procesplan for kampagneforløbet samt forberedelse og opsamling er vedlagt som bilag.

### **Klimavurdering**

Samkørsel reducerer antallet af biler på vejene og dermed udledningen af CO<sub>2</sub> fra transporten. En samkørselskampagne hvis formål er at øge samkørslen, vil dermed bidrage til en CO<sub>2</sub> reduktion.

### **Indstilling**

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 20-01-2022**

Lone Rasmussen fortalte, at der ikke var opbakning til denne kampagne fra medarbejdersiden. Dels på grund af det nuværende smittetryk, og dels fordi der er i øjeblikket er så sparsomme ressourcer. Jane Kraglund mente, at selvom samkørselskampagnen var vigtigt, så var timingen ikke optimal.

Det blev besluttet, at projektet udsættes, og at sagen genoptages i Hovedudvalget på et senere tidspunkt.

## **Bilag**

Samkørselskampagne 2. kvartal 2022 - Bilag1 Hovedudvalget\_medlogo.pdf

## **Punkt 9: Erfaringer med kvalitetssikring af uddannelses- og praktikforløb under Covid-19**

21/65969

### **Sagsfremstilling**

Siden foråret 2020 har mange studerende været hjemsendt fra deres uddannelse som følge af Covid-19-situationen. Det har skabt udfordringer for de studerende og uddannelsessøgende læger, som skulle i planlagt praktik/uddannelsesforløb. Kurser, uddannelses- og praktikforløb er i perioden blevet aflyst, udskudt eller afviklet på anderledes vis.

For at give Hovedudvalget indblik i arbejdet med kvalitetssikring af uddannelses- og praktikforløb under Covid-19, og hvilken læring man kan uddrage, gives her en orientering.

#### **Kvalitetssikring af uddannelses- og praktikforløb under Covid-19 i 2020**

Sygehusene har i 2020 afviklet praktikforløbene for bl.a. sygeplejestuderende, SOSU-elever og bioanalytikerstuderende under svære omstændigheder. Presset på klinikken gjorde, at man var nødsaget til at aflyse korte praktikforløb, forlænge andre uddannelsesforløb for at opnå læringsmålene eller helt at hjemsende de studerende. Det stiller store krav til fleksibilitet og omstillingsparathed både for de studerende, men også for klinikken. For at bevare kvaliteten i praktikforløbene og opnå de studerendes læringsmål, var man tvunget til at tænke i alternative løsninger. Bl.a. er der positive erfaringer med at give hjemsendte studerende en pakke med hjemmeopgaver og dertil knyttet en underviser, hvilket kunne aflaste vejlederne.

På det lægelige videreuddannelsesområde blev en stor del af KBU-læger samt enkelte introduktions- og hoveduddannelseslæger i foråret 2020 flyttet fra uddannelsesforløb i almen praksis til modtageafsnit for Covid-19-patienter på sygehusene. Dette skete i samme tidsrum som aktiviteten i almen praksis var kraftigt reduceret pga. ændrede visitationsretningslinjer. Generelt var varigheden af disse omplaceringer så kort, at videreuddannelsen ikke blev væsentligt forringet.

Under anden Covid-bølge fra efteråret 2020 til foråret 2021 har der været mindre påvirkninger af den lægelige videreuddannelse i form af omlagt tjeneste eller aflyste/flyttede kurser – men ikke i samme grad som under første Covid-bølge i foråret 2020.

Det generelle billede er, at de studerende og elever på de sundhedsfaglige grunduddannelser samt læger i videreuddannelsesforløb har fået deres uddannelsesforløb påvirket, men uden afgørende betydning for deres grund- eller speciallægeuddannelse.

#### **Resultater fra evalueringssystemerne gennem 2020 og 2021**

Fra evalueringssystemerne vidner data om, at der har været gode praktik- og videreuddannelsesforløb, selvom Covid-19 har sat nye rammer og vilkår for uddannelsen. Inden for det lægelige videreuddannelsesområde har KBU-læger i 2020 og 2021 angivet tilfredsstillende kompetenceerhvervelse under hele forløbet og uddannelsesforløbene er generelt evalueret godt og på niveau med tidligere år.

Ligeledes for grunduddannelserne i 2020 viser evalueringerne, at disse er på niveau med tidligere år. Dog bemærker et mindre antal studerende i kommentarerne, at Covid-19 har forringet læringsudbyttet og læringsmiljøet samt at det har været sværere at gennemføre deres læringsmål. Dertil tilkendegiver nogle, bl.a. sygeplejerskestuderende, at de afdelinger,

hvor der er mange studerende kan opleve sig som det svageste led, hvor andre faggrupper under uddannelse prioriteres højere.

Evalueringsdata fra efteråret 2021 viser ligeledes resultater på niveau med tidligere år. I nogle af kommentarerne fra efteråret fremgår det, at travlhed er grunden til, at læringsmiljøet er udfordret, at der er manglende tid med vejleder, negativ stemning pga. opsigelser og et presset personale. På trods af dette er det vigtigt at understrege, at der generelt er forståelse for situationen og at evalueringerne i overvejende grad er positive.

#### Den aktuelle situation på uddannelses- og praktikområdet

Sundhedsvæsenet er fortsat udfordret, ikke alene på grund af Covid-19, men i høj grad også på grund af en række andre forhold. Herunder kan nævnes konflikten på sygeplejeområdet, ferieafvikling, personalemangel, aflyste operationer og ambulatorier, hvilket sammenlagt har haft betydning for sygehusenes robusthed og evnen til at løfte uddannelses- og praktikopgaven. De kliniske vejledere beretter, at det generelle pres på sundhedsvæsenet skaber større udfordringer med at løfte uddannelsesopgaven og sikre kvaliteten af praktikforløbene, hvorimod Covid-19 i højere grad blot er et vilkår.

Fra studerende og vejledere på grunduddannelsesområdet gives der udtryk for, at det generelle pres på sundhedsvæsenet også skaber øget travlhed, forværring af arbejdspress og -miljø, problemer med trivsel og overskud. De studerende kan opleve manglende overskud til dem og de kan sommetider føle sig pressede til opgaver, som de ikke oplever sig kompetente til eller at der ikke er tid og overskud til refleksion og læring. Nogle kliniske vejledere er bekymrede for, at de nuværende omstændigheder kan være problematiske for den fremadrettede rekruttering og fastholdelse.

På det lægelige videreuddannelsesområde, kan der afhængig af varigheden af den reducerede aktivitet i kirurgiske specialer, være enkelte uddannelseslæger, som skal have deres videreuddannelsesforløb forlænget for at opnå alle kompetencer.

På sygehusene ser man uddannelse som en del af kerneopgaven, og søger dermed at finde de bedste løsninger for at sikre, at kurser, praktikforløb og videreuddannelse gennemføres. Med kreativitet og alternative løsninger er uddannelsesopgaven blevet håndteret, så de uddannelsessøgende opnår deres læringsmål/kompetencer.

Gode erfaringer fra Covid-19 udbruddet i starten af 2020 med opgaver til hjemsendte studerende benytter man sig fortsat af. Men også andre løsninger har vist sig at være gode såsom:

- Alternativ tilrettelagt undervisning med rollespil ud fra cases, som svarer til målsætningen for det kliniske ophold.
- Inddragelse af de studerende i vagtarbejdet i højere grad, for at aflaste presset på vejledere i klinikken i dagtiden, hvilket der også er meget læring i.
- Individuel arbejdsplanlægning med fokus på de uddannelseslæger, der mangler operative kompetencer.

### **Indstilling**

Til orientering.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 20-01-2022**

Medarbejdersiden- og ledersiden var enige om, at man på trods af den meget svære situation alligevel har sikret en høj kvalitet af uddannelses- og praktikforløb under Covid-19.

Lone Rasmussen påpegede, at det positive ved uddannelses- og praktikforløbene i perioden har været, at de studerende i højere grad end normalt er kommet med i vagt, hvilket kan være meget lærerigt.

## **Punkt 10: Drøftelse af Hovedudvalgets forretningsorden**

21/200

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalgets forretningsorden er blevet drøftet i dagsordensudvalget. Man har blandt andet talt om mængden af bilag og tidspunktet for udsendelse af dagsordenen. Det foreslås, at Sekretariatet – i de tilfælde, hvor der er sager med usædvanligt store bilagsmængder – sender materialet til medarbejderrepræsentanterne og deres suppleanter så tidligt som muligt, således at de har tid til at læse dagsordenen og alle bilag inden kontaktudvalgsmødet.

Forslag til opdateret forretningsorden er vedlagt som bilag. Den eneste ændring er som følger:

”Kontaktudvalgsmøde afholdes normalt dagen før Hovedudvalgsmødet kl. 9.00-14.00. Her deltager de valgte medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter”

ændres til:

”Kontaktudvalgsmøde afholdes 1-2 dage før Hovedudvalgsmødet kl. 9.00-14.00. Her deltager de valgte medarbejderrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter

### **Indstilling**

Hovedudvalget drøfter forretningsordenen og godkender den opdaterede forretningsorden.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 20-01-2022**

Den opdaterede forretningsorden blev vedtaget, og man besluttede at Sekretariatet udsender usædvanligt store bilag til kontaktudvalget hurtigst muligt.

Lone Rasmussen foreslog, at man lavede en skabelon til sagsfremstillinger, således at det blev klarere, hvilke elementer i en sag, der påvirkede arbejdsmiljøet og hvilke der havde personalemæssige konsekvenser. Jane Kraglund påpegede, at det kan være svært at skelne mellem de to. Dagsordensudvalget drøfter sagen.

### **Bilag**

Hovedudvalgets forretningsorden - opdateret januar 2022

## **Punkt 11: Kommunikation fra mødet**

21/65764

### **Beslutning i Hovedudvalget den 20-01-2022**

- Hovedudvalgets drøftelse af strategisk lokal løndannelse.
- Stor tilfredshed i organisationen omkring EPJ Syd
- Tilstandsrapporten som værktøj for at skabe dialog om den gode afdeling.

## **Punkt 12: Eventuelt**

21/65764

**Beslutning i Hovedudvalget den 20-01-2022**

Intet at bemærke.