

REFERAT Hovedudvalget d. 18-06-2020

Mødedato Torsdag d. 18. juni 2020 kl. 13:30

Mødested Regionsrådssalen

Mødedeltagere Anders Meinert Pedersen, Andreas Kerl, Betina Iroisch Kristensen, Christian Schacht-Magnussen, Edel Marie Laursen, Flemming Jensen, Gitte Møller, Grethe Schmidt Hansen, Helle Adolfsen, Helle Storbank, Henrik R. Jensen, Jane Kraglund (Formand), Jens Erik Spedsbjerg, Jesper Rønn, Jørgen Bjelskou (Fravær), Lene Borregaard, Lisbeth Hammer Andersen, Lone Rasmussen (næstformand), Niels Nørgaard Pedersen, Per Busk, Peter Fosgrau (Fravær), Eva Nielsen, Shady El-Haj Khalil, Ruby Borch (Fravær), Louise Hjortsø Oldenburg, Lena Nielsen, Charlotte Vestergaard Pedersen, Rebekka Frederiksen, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr (sekretariat), Hanne Bylov (sekretariat), Susanne Schou Lassen (sekretariat)

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Orientering vedr. medarbejdere i særlig risikogruppe og ny midlertidig lovgivning om sygedagpeng	6
Værnemidlers påvirkning af arbejdsmiljøet.....	8
Udskydelse af MTU 2020 til 2021.....	10
Aflysning af arbejdsmiljøkonference 2020.....	12
Retningslinje vedr. håndtering af logopfølgning.....	14
Retningslinje vedr. it-sårbarhedstest.....	16
Instruks for brug af it i Region Syddanmark sendes med lønsedlen ud.....	19
Årsrapport 2019 - ledelses- og regnskabsberetning.....	21
Økonomiaftalen 2021 - budgetseminar juni 2020.....	23
Udrulning af kommunikationskursus for medarbejdere.....	25
Overflytning af Center for Patientkommunikation fra Sygehus Lillebælt til Odense Universitetshosj	27
Tværregionale retningslinjer om vold og krænkende handlinger.....	28
Retningslinje for indhentelse af børne- og straffeattester i Region Syddanmark.....	30
Opfølgning på lønniveauer pr. februar 2020.....	32
Status på udviklingen i fuldtidsstillinger.....	33
Kommunikation fra mødet.....	34
Eventuelt.....	35

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

20/50

Sagsfremstilling

- Status på igangværende opslag og ansættelser
- Status på EPJ
- Orientering om forskudsferie
- Orientering om vejledning om ferieafholdelse og udlandsrejser
- Status på corona-situationen

Ledelsesrepræsentanterne giver en kort status på coronasituationen

- Evt. kommentarer til referat fra sidste møde 4. marts 2020.
<https://intra.reg.rsyd.dk/organisation/moedefora/hovedudvalget/Sider/default.aspx>

Beslutning i Hovedudvalget den 18-06-2020

Status på igangværende opslag og ansættelser.

- Bjarne Dahler-Eriksen, lægelig direktør OUH Odense Universitetshospital tiltrådte 1. juni 2020 (efter Peder Jest).
- Peter Sørensen, lægelig direktør Sygehus Sønderjylland – tiltræder 1. juli 2020 (efter Bjarne Dahler-Eriksen).
- Thomas Larsen, lægelig direktør Sygehus Lillebælt – tiltræder 1. juli 2020 (efter Mads Koch Hansen).

Status på EPJ

Niels Nørregaard orienterede om, at projektet er forsinket på grund af corona-situationen. Det betyder, at tidsplanen forskubbes og den planlagte opstart på Sygehus Sønderjylland rykkes ca 2 måneder i forhold til den oprindelige plan. Opstart på de øvrige enheder forskubbes på samme måde. Det er et godt system og det fungerer – forsinkelsen skyldes alene corona-situationen.

Orientering om forskudsferie

Lene Borregaard orienterede om, at spørgsmålet om mulighed for afholdelse af forskudsferie i forbindelse med de nye regler om samtidighedsferie har været drøftet på tværs af HR-afdelingerne. Tilbage meldingen herfra er, at det er en mulighed at holde ferie på forskud, og at medarbejderen skal aftale afholdelse af forskudsferien med nærmeste leder. Opmærksomheden skal være på, at den ferie, som holdes på forskud, kan nå at blive optjent i det indeværende ferieår.

Orientering om vejledning om ferieafholdelse og udlandsrejser

Lene Borregaard orienterede kort om vejledningen om ferieafholdelse og udlandsrejser. Udmeldingerne fra Udenrigsministeriet ændrer sig hele tiden, så det er på udenrigsministeriets hjemmeside, man finder de til enhver tid gældende rejsevejledninger.

Medarbejdersiden så gerne, at vejledningen var mere positivt formuleret, eksempelvis sådan at den blev indledt med, hvad man må i stedet for, hvad man ikke må. Den nuværende opsætning bliver af nogle opfattet som mistillid til medarbejderne.

Hertil svarede ledersiden, at der bestemt ikke er tale om mistillid til medarbejderne og at vejledningen til medarbejderne alene er ment som tydelig information. Tilbage meldingerne tages til efterretning og indgår i overvejelserne omkring kommunikation af sådan information fremadrettet. Det er ikke muligt at rette i vejledningen på nuværende tidspunkt, da den allerede er meldt ud til hele organisationen.

Medarbejdersiden var tilfreds med, at informationen ikke blev sendt ud med lønsedlen, da det er deres opfattelse, at det ikke er en hensigtsmæssigt kommunikationsvej.

Status på Corona-situationen

Ledelsesrepræsentanterne gav en status på corona-situationen på de enkelte enheder:

Den generelle melding er at det har været meget imponerende hvor hurtigt og glat der er gået med at omstille organisationen til nødberedskabet. Det er lidt vanskeligere at vende tilbage til normal drift.

Beredskabet:

På sygehusene er beredskabet ved at være skaleret ned og i det store hele tilpasset det aktuelle risikobillede. Dog er der fortsat pres på laboratorierne pga. de mange tests.

Der er ved at blive lavet evalueringer hos de ledere, der har stået i forreste linje, da krisen brød ud, og der udarbejdes drejebøger for genetablering af beredskabet, hvis en tilsvarende krisesituation opstår på et senere tidspunkt.

Psykiatrien er tilbage på fuld drift. Der er også lukket ned for det kriseberedskab, der kunne håndtere angst, stress og depressionssituationer hos medarbejderne, men det kan hurtigt etableres igen om nødvendigt.

På socialområdet er man stadigvæk underlagt besøgsrestriktioner, men ellers er aktiviteterne for borgerne stille og rolig på vej tilbage til det normale niveau.

Regionshusets medarbejdere blev sendt hjem for at arbejde. Nu er langt de fleste vendt tilbage til arbejdet på kontorene.

Plan for afvikling af udskudte operationer mv.:

Planlægningen af, hvordan der tages hånd om udskudte operationer og behandlinger er i fuld gang. Jane Kraglund orienterede kort om de politisk udmeldte rammer, hvorefter de enkelte sygehusenheder selv afgør, hvilke områder de sætter ekstra ressourcer ind på.

Medarbejdersiden var tilfredse med, at der er taget hånd om både deeskaleringen af beredskabet og planlægning af operations- og behandlingsafviklingen.

Medarbejdersiden oplyste, at nogle medarbejdere har haft det svært med at blive flyttet rundt under kriseberedskabet, og at de savner deres vante arbejde og kollegaer. Det er svært for medarbejderne at forstå, at man skal blive ved med at løse

andre opgaver, når der ikke er indlagte patienter. Der har undervejs også været usikkerhed omkring vagtplanerne og ferie og fridage. Nogle medarbejdere er stadigvæk bekymrede for, om de kan holde den planlagte ferie i år. I denne tid er det også tydeligt for medarbejderne, hvad det betyder at være ansat i en stor afdeling, hvor man kan flyttes rundt qua ens ansættelsesbrev, selvom det mange steder ikke praktiseres og heller ikke italesættes i normaldriften. Det giver også nogle utryghed, at ens ansættelse er meget bred.

Jane Kraglund svarede, at det heldigvis kun er i krisesituationer, at der bliver rykket så meget rundt, og at et klart udgangspunkt for bemanning af beredskabssituationer fremadrettet er frivillighed, uden at der dog kan gives en garanti. Det vil blive drøftet i LMU og FMU hvilke kriterier, der skal gælde i de situationer, hvor frivillighed ikke er tilstrækkeligt.

For så vidt angår afholdelse af ferie, så er det ledersidens klare forventning, at ferie kan afholdes som planlagt.

Tests for antistoffer:

Medarbejdersiden spurgte efter tal på hvor mange medarbejdere, der er blevet testet for antistoffer, og hvor mange tests, der er positive. Ledersiden svarede, at hvis det er muligt at fremskaffe tal på det, vil de blive sendt med referatet ud.

Kommentarer til referat fra sidste møde d. 4. marts 2020

Lone Rasmussen orienterede om, at Lokalaftalen og samtaleguiden for seniorsamtaler ikke blev drøftet på sidste ROS-møde, da corona havde taget dagsordenen. Emnerne tages op på det kommende møde i ROS.

Bilag

Information vedr. sommerferien og udlandsrejser - Information vedr. sommerferien og udlandsrejser.docx

Punkt 2: Orientering vedr. medarbejdere i særlig risikogruppe og ny midlertidig lovgivning om sygedagpenge

20/10942

Sagsfremstilling

Hovedudvalget orienteres hermed om nye regler om sygedagpenge for de medarbejdere i regionen, som er i særlige risikogrupper ud fra en vurdering af, at de kan udvikle alvorlige forløb ved smitte med covid-19, samt medarbejdere som er pårørende til personer i særlige risikogrupper.

Indledende om Sundhedsstyrelsens seneste anbefalinger

Medarbejdere i særlig risikogrupper

Det er Sundhedsstyrelsens vurdering, at langt de fleste personer i øget risiko kan deltage i sociale sammenhænge, herunder også arbejdssituationer, hvis der tages hensyn til de særlige forholdsregler, herunder skærpet hygiejne og afstand. Det er endvidere Sundhedsstyrelsens vurdering, at medarbejdere i øget risiko i udgangspunktet ikke behøver at blive omplaceret i deres arbejde eller at arbejde hjemmefra, selvom de daglig har kontakt med mange mennesker.

Sundhedsstyrelsen gør opmærksom på, at medarbejdere i øget risiko kan have behov for særlige foranstaltninger på arbejdspladsen, herunder bl.a. sikres mulighed for at holde to meters afstand til kolleger/patienter/borgere eller anvendelse af barrierer, eksempelvis visir eller mundbind.

Medarbejdere, der tilhører en særlig risikogruppe, skal dog ikke udsættes for oplagt risiko for smitte, dvs. de skal ikke håndtere patienter, der er mistænkt for smitte eller bekræftet smittet med COVID-19. I sådanne tilfælde skal personer i øget risiko flyttes til anden opgave eller funktion, hvor der ikke er denne smitterisiko.

Herudover skal ledelsen sikre, at medarbejdere i særlige risikogrupper – ligesom alle andre medarbejdere - er informeret om væsentlige smittekilder, samt hvilke foranstaltninger de kan tage i forhold til at skærme sig mod smitte. Det er ledelsens ansvar, at det på arbejdspladsen er muligt at foretage væsentlige foranstaltninger i forhold til at mindske smitterisiko, herunder at der er værnemidler, der beskytter medarbejderne mod smitte.

Hvis ledelsen og medarbejderen i øget risiko ikke vurderer, at det er muligt at foretage tilstrækkelige foranstaltninger i forhold til at reducere smitterisiko skal mulighederne for omplacering til arbejdsforhold, hvor der kan sikres afstand og hygiejne, afsøges, herunder mulighederne for hjemmearbejdsplads. Hvis dette heller ikke er muligt kan fraværsmedling komme på tale.

Koncern HR bemærker, at det i alle tilfælde er vigtigt med en god dialog mellem medarbejder og leder, hvor der er fokus på, om det er sundhedsmæssigt forsvarligt, at den pågældende medarbejder varetager sin vanlige funktion, eller om der er behov for at træffe særlige foranstaltninger.

Særligt for gradvise medarbejdere anlægger Sundhedsstyrelsen et udvidet forsigtighedsprincip, hvorefter medarbejdere fra graviditetsuge 28 skal omplaceres til andet ikke-borgernært arbejde. Hvis det ikke er muligt og medarbejderen heller ikke kan arbejde hjemmefra, må den gravide medarbejder fraværsmeldes.

Medarbejdere som er pårørende til personer i særlig risikogrupper

På samme måde som ved medarbejdere, som selv er i særlige risikogrupper, er det Sundhedsstyrelsens vurdering, at medarbejdere, der er pårørende til personer i øget risikogrupper som udgangspunkt godt kan gå på arbejde, også selvom man arbejder i bl.a. sundheds-, social- og ældresektoren, hvor man kan være i tæt fysisk kontakt med andre mennesker.

Medarbejderne skal dog ikke varetage opgaver eller funktioner, hvor de deltager i pleje, omsorg eller behandling af og har tæt kontakt med en borger eller patient, hvor der er mistanke om COVID-19 baseret på typiske og karakteristiske symptomer, eller af personer, som er bekræftet med COVID-19. Hvis arbejdssituationen i denne sammenhæng ikke kan sikres på betryggende vis, fx ved at undgå pleje-, omsorgs- eller behandlingsopgaver med tæt kontakt, skal medarbejderen flyttes til anden opgave eller funktion.

Nye sygedagpengeregler

Med virkning fra 20. maj 2020 er der kommet nye sygedagpengeregler for de medarbejdere, som er i særlige risikogrupper og medarbejdere, som er pårørende til personer i særlige risikogrupper.

De nye regler er relevante i de situationer, hvor medarbejderen har en lægeerklæring, som dokumenterer, at medarbejderen selv eller dennes pårørende er i en særlig risikogrupper, og hvor det ikke er muligt at tilrettelægge arbejdet efter Sundhedsstyrelsens anbefalinger, alternativt omplacere medarbejderen til andre funktioner/opgaver eller lade medarbejderen arbejde hjemmefra – og hvor medarbejderen af den grund fritages fra arbejdet.

Ordningen er baseret på, at medarbejderen overgår til sygedagpenge i den midlertidige periode, og regionen udbetaler således ikke løn under fraværet.

Der er tale om en midlertidig ordning, der gælder fra lovens ikrafttræden den 20. maj 2020 til den 31. august 2020. Det betyder, at muligheden for sygedagpenge gælder for fraværsdage fra den 20. maj 2020 til og med den 31. august 2020, og ikke for eventuelt fravær, som ligger før 20. maj.

De nye regler giver ikke medarbejderen ret til fravær fra arbejdet, da det ikke kan sidestilles med lovligt fravær som følge af sygdom. Retten til fravær beror altså på en aftale mellem medarbejder og leder og forudsætter, at det ikke er muligt at tilrettelægge arbejdet i overensstemmelse med Sundhedsstyrelsens anbefalinger, og at medarbejderen af den årsag fritages for sin arbejdsforpligtelse.

På det fælles (grønne) intranet findes yderligere information om de nye regler.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-06-2020

Lene Borregaard orienterede kort om, at der ikke er hjemmel til at udbetale løn i fraværperioden, men at der jfr. den midlertidige lov om ret til dagpenge under fravær grundet særlig sårbarhed hos en medarbejder eller dennes pårørende, er ret til at få sygedagpenge. Loven er kun gældende i perioden 20. maj til 31. august 2020. Herefter er der ikke længere ret til sygedagpenge.

Fra medarbejdersiden blev der sagt, at det kan skabe utryghed i forhold til eventuelle konsekvenser ved langt sygefravær, enten grundet eget sygeforløb eller fordi man er i risikogrupper, da det er en ny og ukendt situation vi befinder os i.

Punkt 3: Værnemidlers påvirkning af arbejdsmiljøet

20/22483

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden i Hovedudvalget har udtrykt ønske om en opsamling omkring værnemidlers påvirkning af arbejdsmiljø i forbindelse med coronaudbruddet. Formålet med drøftelsen er, at drage læring af erfaringerne og bruge dem i fremtidige indkøb af værnemidler.

Særligt omkring åndedrætsværn

I forbindelse med COVID-19 anvender medarbejdere værnemidler for at beskytte mod smitte og forebygge risikoen for, at personalet overfører smitte til patienter og omgivelser. Brugen af værnemidler er reguleret i arbejdsmiljølovgivningen, hvor det bl.a. står at værnemidlerne skal yde den tilsigtede beskyttelse og ikke medføre unødige gener.

Det fremgår af Arbejdstilsynets vejledning om åndedrætsværn, at filtrerende åndedrætsværn kun må benyttes op til 3 timer om dagen. I forbindelse med udbruddet af coronavirus (COVID-19) har Statens Serum Institut udsendt midlertidige ændringer i deres vanlige anbefalinger om brug af personlige værnemidler. Det fremgår heraf, at det ud fra et infektionshygiejnisk perspektiv er acceptabelt at øge bæarevarigheden af P2- og P3-masker længere end 3 timer. Det gøres i denne sammenhæng opmærksom på, at mundbind og kirurgiske masker ikke er klassificeret som P2/P3-masker.

Arbejdstilsynet følger disse anbefalinger, da der på grund af coronaudbruddet er tale om en ekstraordinær situation, hvor det i sundhedssektoren ikke altid er praktisk og organisatorisk muligt at overholde 3-timers reglen.

De enkelte enheder i sundhedssektoren skal, så vidt det er muligt, organisere arbejdet, så de ansatte benytter filtrerende åndedrætsværn i så begrænset tid som muligt og sørge for, at de ansatte holder pauser, så belastningen ved at bruge P3-maske mindskes.

Arbejdstilsynets anbefalinger om brug af masker i forbindelse med coronaudbruddet fremgår af bilag.

Påvirkning af arbejdsmiljøet

Koncern HR har rettet henvendelse til sygehusene, psykiatrien og socialområdet med henblik på, at få deres foreløbige erfaringer med brugen og værnemidler og påvirkningen af arbejdsmiljøet.

Fysisk arbejdsmiljø

Brugen af masker (P3) har givet anledning til gener som bl.a. irritation af huden og trykmærker i ansigtet, hovedpine og irritationer fra luftvejene som let hoste. Ligeledes har brugen af visir givet anledning til gener som hovedpine, da visiret har strammet. Hyppig håndvask og brug af handsker har hos nogle forårsaget irritation af huden og eksem. Det har været vanskeligt, at få latex-frie handsker til medarbejdere, som lider af allergi. Desuden oplever medarbejderne, at det er varmt at arbejde med værnemidler som kittel, masker/mundbind, handsker og visir. I tilbagemeldingerne er det endvidere angivet, at der er forskel på kvaliteten mellem forskellige modeller og leverandører inden for samme type af værnemidler.

Psykisk arbejdsmiljø

I starten af pandemien var der usikkerhed omkring brugen af værnemidler, f.eks. hvornår man skulle bruge visir frem for mundbind, og hvor ofte værnemidlerne skulle udskiftes for at yde tilstrækkelig beskyttelse. Det angives i tilbagemeldingerne, at ledelsen har håndteret utrygheden og tvivlen ved at give hurtig information, når der skete præciseringer af retningslinjer.

Samtidig har det undertiden været en udfordring, at læse specifikationerne på især maskerne, hvilket har givet anledning til usikkerhed.

Risikoen for at man som medarbejder bærer smitten med hjem fra arbejde har ligeledes påvirket det psykiske arbejdsmiljø.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-06-2020

Medarbejdersiden efterspurgte en opsamling på erfaringerne med værnemidlerne med henblik på at målrette fremadrettede indkøb. De opfordrede også til, at der sikres et depot af værnemidler, samt at der er flow i lageret, så det undgås, at de bliver for gamle og derfor ubrugelige.

Jane Kraglund svarede, at der er en sammenfaldende interesse i forhold til at sørge for, at de bedste værnemidler er til rådighed. Der er allerede fuld gang i etablering og styring af et lager med værnemidler via den nyligt etablerede Værnemiddelstyrelse. Her er jævnlig udskiftning af lagerbeholdningen en del af lagerstyringen, ligesom sikring af indkøb af de værnemidler, der anbefales rent arbejdsmiljømæssigt.

Medarbejdersiden spurgte til tankerne omkring danske virksomheders produktion af værnemidler. Ledersiden svarede, at det er med i overvejelserne omkring det fremtidige beredskab.

Bilag

Arbejdstilsynets anbefalinger om brug af masker

Punkt 4: Udskydelse af MTU 2020 til 2021

19/52178

Sagsfremstilling

Den planlagte Medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU), der skulle have været gennemført i hele Region Syddanmark i efteråret 2020, er udskudt til 2021 grundet COVID-19. En god MTU-proces kræver god forberedelse og god tid til opfølgning og dialog – tid, der ikke er tilstede for nuværende og de kommende måneder.

Tidsplan for MTU 2021

Normalt ligger MTU-gennemførelsen i efteråret, således at der udsendes spørgeskemaer til medarbejderne i september/oktober. Det foreslås, at tidsplanen for gennemførelse af MTU i 2021 følger tidligere afholdte MTU'er. En fastholdelse af tidspunktet for gennemførelse har flere fordele: Tidsplanen er kendt af afdelingerne, gør planlægningsarbejdet lettere, følger MED-systemets og arbejdsmiljøgruppernes årsplaner og tager hensyn til gennemførte spot-målinger i efteråret 2020 mv.

Årstal for MTU-gennemførelse fremadrettet

Den nuværende beslutning er, at MTU gennemføres for alle enheder hvert andet år i lige år, men kan tilvælges af den enkelte enhed i ulige år. Med udskydelsen af MTU til 2021 vil der kun være ét år til MTU igen skal gennemføres for alle enheder. Det giver to mulige scenarier:

1. MTU gennemføres for alle i 2021 og igen i 2022 (lige år)
2. Årstal ændres fra lige til ulige år, så MTU gennemføres for alle i 2021 og dernæst i 2023 med mulighed for at tilvælge MTU på enhedsniveau i 2022.

Da flere enheder har valgt at overgå til en 2-årig kadence, foreslås det, at MTU fremadrettet gennemføres i ulige år for alle enheder – dog stadig med mulighed for at tilvælge MTU på den enkelte enhed i lige år.

Spotmåling som alternativ til MTU

Som et alternativ til årets MTU har afdelinger mulighed for at gennemføre en spotmåling, der kan fungere som en midtvejsundersøgelse. Dermed har afdelinger fortsat mulighed for at tage temperaturen på arbejdsmiljøet og trivslen.

En spotmåling kan fx handle om trivsel, tillid eller samarbejde, og afdelingen kan på den måde få en status på de indsatsområder, som man har aftalt at arbejde med i forbindelse med den seneste MTU. Det besluttet lokalt hvordan og i hvilket omfang, der tilbydes spotmålinger til afdelingerne.

Indstilling

Det indstilles;

- at MTU 2021 gennemføres i efteråret 2021 med udsendelse i september/oktober
- at MTU fremadrettet gennemføres for alle enheder i ulige år.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-06-2020

Lene Borregaard orienterede kort om baggrunden for at udskyde MTU til efteråret 2021.

Medarbejdersiden ønskede, at der bliver gennemført en MTU så hurtigt som muligt, eksempelvis i foråret 2021. Som alternativ foreslog medarbejdersiden, at der hurtigst muligt gennemføres en tværgående spot-måling med færre spørgsmål end i en MTU. Det er særligt arbejdsmiljøet i forbindelse med Covid-19 situationen, der skal vurderes og samles erfaringer fra.

Ledersiden svarede, at der allerede arbejdes med blandt andet audit på arbejdsmiljøet i de enkelte afdelinger med henblik på at samle op på erfaringerne fra Covid-19 situationen. I den forbindelse vil der kunne handles hurtigt, hvis der viser sig et behov for det. De enkelte afdelinger har derudover mulighed for at gennemføre en spot-måling, hvis der er brug for det.

Konklusionen på drøftelserne blev, at MTU udskydes til efteråret 2021. MTU gennemføres herefter i ulige år. De enkelte enheders FMU drøfter på et kommende møde, om der er behov for gennemførelse af en spotmåling i foråret 2021, herunder spørgsmålenes indhold og omfang.

Punkt 5: Aflysning af arbejdsmiljøkonference 2020

19/29914

Sagsfremstilling

På det ekstraordinære hovedudvalgsmøde 12. maj 2020 orienterede Hovedudvalgets formandskab om, at arbejdsmiljøkonferencen, der skulle foregå 24. september 2020 på IBC i Kolding, er aflyst. Under normale omstændigheder ville ca. 800 deltagere samles til en lang række af oplæg og workshops i relation til regionens arbejdsmiljøfokusområder, hvor viden, netværk og læring ville være bærende elementer. Grundet den aktuelle COVID-situation er dette ikke en mulighed.

Der vil dog blive arbejdet på at konvertere nogle af de eksterne oplæg til online læring. Det indbefatter både video-, livestreaming-, samt webinar-løsninger, som vil fordele sig over en periode i efteråret. Fokus vil være på, at tilbuddene kan nå bredt ud i organisationen. Oplæggene omhandler aktuelle tematikker, som relaterer sig til regionens arbejdsmiljøfokusområder, og der lægges vægt på samlet deltagelse af både medarbejdere og ledere, dvs. fx LMU'er, arbejdsmiljøgrupper, Trio'er mv.

Samtidig er der et ønske om at fastholde fokus på den interne vidensdeling. Derfor kontaktes udvalgte interne oplægsholdere med henblik på formidling af deres erfaringer og viden til målgrupperne i organisationen. Det vil blandt andet kunne ske gennem interviews, artikler, små film eller evt. webinar for de interesserede.

Et foreløbigt udkast til aktivitetsoversigt er vedhæftet i bilag.

Uddeling af arbejdsmiljøprisen 2020

Ved arbejdsmiljøkonferencen plejer Hovedudvalget at uddele arbejdsmiljøprisen for at støtte op om de gode arbejdsmiljøindsatser på arbejdspladserne i regionen. Det er stadig muligt i 2020 at nominere og uddele arbejdsmiljøprisen til afdelinger, der har gjort en indsats i forhold til at styrke samarbejdet og trivslen. Kriterierne vil endvidere kunne anvendes i forhold til indsatser, som er Corona-relaterede.

Kriterier:

- Vores indsats har givet konkrete resultater – og har skabt værdi for vores patienter og borgere
- Vi har udviklet vores samarbejde og trivsel
- Vi – ledelsen og medarbejderne – har været fælles om indsatsen

I forhold til afviklingen, foreslås det, at afdelingerne indsender deres beskrivelse via en lille hjemmelavet film, som kan bruges både i forhold til vurdering og kommunikation af nominerede og prisvinder. Det er dog vigtigt, at vægtningen bliver på indholdet frem for udformningen af videoen.

Det foreslås ligeledes, at Hovedudvalget denne gang beslutter i fællesskab, hvem der skal nomineres og modtage prisen.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-06-2020

Medarbejdersiden foreslog, at flere af foredragene gennemføres virtuelt, og at den temadag, der afvikles med fysisk fremmøde gennemføres ved, at et helt LMU eller FMU melder sig til. Selvfølgelig under hensyntagen til Sundhedsstyrelsens retningslinjer.

Ledersiden lagde vægt på, at temadagen tilbydes bredt ud, og at tilmelding sker efter først til mølle princippet. Ledersiden opfordrede til, at man tilmeldte TRIO'erne eller arbejdsmiljøgrupperne.

Camilla Skytte Behrendsen orienterede om, at der arbejdes på streaming af flere indlæg. Der vil blive orienteret ud om det.

Overrækkelsen af arbejdsmiljøprisen gennemføres som planlagt. Vinderen af prisen inviteres ind til et hovedudvalgsmøde, og får overrakt prisen og bliver fejret. Begivenheden livestreames.

Medarbejdersiden ønskede en drøftelse af kriterierne for tildeling af arbejdsmiljøprisen. Det blev besluttet, at behandle kriterierne på det kommende møde i Hovedudvalget.

Bilag

Arbejdsmiljøfokusområder efterår 2020.pdf

Punkt 6: Retningslinje vedr. håndtering af logopfølgning

20/7284

Sagsfremstilling

Med henblik på drøftelse i Hovedudvalget er vedlagt bilag med udkast til retningslinje om håndtering af logopfølgning og uberettigede opslag.

Som udmøntning af orienteringen til Hovedudvalget den 18. juni 2019 blev der i regi af IT Styring og Informationssikkerhed nedsat en ad hoc arbejdsgruppe for logopfølgning med repræsentanter fra Informationssikkerhed, Koncern HR samt sygehusene, herunder brugere af logningsværktøjet samt medlemmer af KOIN.

Arbejdsgruppen har arbejdet med en kortlægning af sygehusenes erfaringer og procedurer for logopfølgning. Kortlægningen tegnede et billede af en forskelligartet håndtering og viste et behov for fælles retningslinjer.

På den baggrund har IT Styring og Informationssikkerhed og Koncern HR i samarbejde udarbejdet udkast til retningslinje. Formålet med retningslinjen er at sætte de overordnede rammer for, hvordan Region Syddanmark håndterer logopfølgning og mulige uberettigede opslag i de patientbehandlingssystemer, der anvender logningsværktøjet Innolog.

Retningslinjen indeholder en nærmere beskrivelse af bl.a. filtreringsregler, stikprøvekontroller, opfølgning på mulige uberettigede opslag samt registrering og statistik.

Udkastet har været i bred høring hos sygehusene og hos regionens DPO og er tilrettet på baggrund af bemærkninger herfra.

Til Hovedudvalgets orientering vil retningslinjen blive suppleret med en vejledning til ledelserne om bl.a. afdelingsledelsernes adgang til at indhente oplysninger fra patientjournaler i forbindelse med nærmere vurdering af en medarbejders mulige uberettigede opslag heri, herunder at dette kræver samtykke fra patienten. Herudover vil vejledningen beskrive nærmere om håndtering af opslag på eget cpr.nr., da denne filtreringsregel har en særlig karakter i forhold til de øvrige. TSI (den tværregionale styregruppe for informationssikkerhed) er aktuelt er ved at se på, hvad der gælder for opslag på eget cpr.nr. I samme forbindelse undersøges mulighederne for anvendelse af tro- og loveerklæringer, hvilket – afhængigt af vurderingen – også vil fremgå af vejledningen.

Retningslinjen vil efter Hovedudvalgets drøftelse blive behandlet på møder i Koordinationsgruppen for Informationssikkerhed (KOIN) og Udvalget for Informationssikkerhed (UFI) i august måned.

Nicolai Arvedsen, IT Styring og Informationssikkerhed og Simon L. Kristensen, HR løn og Analyse deltager under punktet.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-06-2020

Simon L Kristensen, afdelingschef for HR Forhandling, Løn og Analyse og Nicolai Arvedsen, afdelingschef for IT Styring og Informationssikkerhed orienterede om retningslinjens indhold.

Medarbejdersiden spurgte, hvorfor læger ikke må tilgå egen journal. Ledersiden svarede, at spørgsmålet er juridisk omdiskuteret, og indtil det er afklaret har regionerne den fælles holdning, at lægerne må søge egne oplysninger via Sundhed.dk.

Medarbejdersiden spurgte hvilke retningslinjer, der er for afgrænsning af familie i forhold til opslag i journalen. Ledersiden svarede, at som familie betragtes ægtefælle, børn, børnebørn og forældre/bedsteforældre. Gruppen baseres på oplysningerne i CPR-registeret.

Logoplysninger gemmes i 6 måneder. Dette af hensyn til sikring af dokumentation, hvis der kommer en sag om misbrug.

Hovedudvalget bakkede op om retningslinjen

Bilag

Udkast - retningslinje om Håndtering af logopfølgning og uberettigede opslag

Punkt 7: Retningslinje vedr. it-sårbarhedstest

18/54181

Sagsfremstilling

Hovedudvalget præsenteres for retningslinjen vedrørende it-sårbarhedstest. It-sårbarhedstest er planlagte angreb på regionens it for at afdække sårbarheder i form af fejl og uhensigtsmæssigheder.

Da regionen i væsentlig grad er afhængig af de it-løsninger, der understøtter arbejdsgange og rutiner, er sikker og stabil drift af it afgørende for, at regionen i det daglige kan gennemføre behandling af patienter og øvrige aktiviteter.

For at kunne opretholde sikker og stabil drift – og dermed bibeholde patientsikkerhed og fortroligheden af data, ønsker Region Syddanmark at teste regionens forsvar mod udefrakommende cyber-kriminelles og øvriges forsætlige handlinger. Herunder også at teste hvor effektive regionens centrale processer og oplysningsarbejdet i forhold til medarbejdernes viden om it-sikkerhedstrusler har været. Disse tests omtales også som it-sårbarhedstest.

Formålet med at gennemføre sårbarhedstest, er således alene at afdække de områder, hvor der fortsat udestår forbedringspotentialer i forhold til regionens tekniske sikkerhed og i forhold til det løbende oplysningsarbejde rettet mod ledere og medarbejdere.

Selvom hensynet til sikker og stabil drift er afgørende, indebærer nogle varianter af test af it-sikkerheden, en risiko for, at regionens medarbejdere får negative oplevelser som kan give mistillid til kolleger og til arbejdsgiver samt en generel utryghed i ansættelsen. Nærværende retningslinje har til formål, at opsætte en ramme for it-sårbarhedstest, der minimerer disse mulige negative oplevelser, og samtidig skaber gennemsigtighed i forhold til, hvilke typer af test der gennemføres – og formålet hermed.

Tre typer af it-sårbarhedstest

Der kan jf. retningslinjen gennemføres tre typer af it-sårbarhedstest:

1. Tekniske test af regionens netværk og øvrig infrastruktur (type 1)
2. Test på tværs af regionen, der ikke begrænses til netværk og øvrig infrastruktur (type 2)
3. Test på det enkelte sygehus (eller øvrige enhed), der ikke begrænses til netværk og øvrig infrastruktur (type 3)

Om type 1 – tekniske test af netværk og infrastruktur gælder, at disse test alene gennemføres på et teknisk niveau. Dvs. skanning af systemer, servere, netværk mv. for sårbarheder eller uregelmæssigheder. Disse foretages af Regional IT eller ekstern samarbejdspartner. Denne type test retter sig ikke mod medarbejdere.

Om type 2 – test af it-sårbarheder på tværs af regionen. Denne type test retter sig foruden tekniske elementer også mod test af processer, retningslinjer og arbejdsgange inkl. evt. test af informationsniveauer hos medarbejdere – altså om de har modtaget tilstrækkeligt oplysningsmateriale og træning, til at kunne reagere hensigtsmæssigt. Denne type af test er rettet mod det overordnede niveau i regionen, således at formålet med testen ikke er, at afdække den enkelte medarbejders adfærd eller informationsniveau, men derimod vise et mere generelt billede.

For at afspejle den virkelighed og de metoder, som cyber-kriminelle anvender, kan der ved denne testtype anvendes forskelligartede metoder f.eks.: Manipulation af medarbejdere til at udlevere password eller brugernavn (Social Engineering), eller 'tab' af USB-nøgler med henblik på at få medarbejdere til at sætte disse i en pc og åbne de filer, der er på USB-nøglen (Baiting).

Ved denne testtype, opstiller retningslinjen de krav, der skal opfyldes for at sikre medarbejderne, herunder:

- It-sårbarhedstesten skal baseres på en på forhånd godkendt teststrategi og konkret testplan
- Ledelsen skal informere medarbejderne senest 6 uger før iværksættelse af it-sårbarhedstesten
- Medarbejderrepræsentanterne skal informeres rettidigt om testen samt om baggrunden for testen, så medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i ledelsens beslutningsgrundlag
- Relevante afdelinger, ledelses- og tillidsrepræsentanter underrettes rettidigt og i behørigt omfang

Test gennemføres kun efter forudgående godkendelse af strategi og testplan i koncerndirektionen.

Om type 3 – test af it-sårbarheder på det enkelte sygehus (eller enhed).

Rammerne for denne type test er de samme som ved test type 2, dog gennemføres it-sårbarhedstesten på det enkelte sygehuse (eller øvrige enhed), hvorfor der skal sikres inddragelse af lokale medarbejderrepræsentanter. Denne testtype skal godkendes af sygehusledelsen (eller lign.).

Retningslinjens tilblivelse

Retningslinjen har forud for behandlingen været i høring blandt enhedernes informations sikkerhedskoordinatorer, i Koncern HR, i Regional IT samt hos regionens Databeskyttelsesrådgiver. Der er indkommet flere bemærkninger, som i al væsentlighed er indarbejdet i retningslinjen.

Retningslinjen som forelægges Hovedudvalget til orientering, fremgår af det vedlagte bilag.

Nicolai Arvedsen, IT Styring og Informationssikkerhed deltager under punktet.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-06-2020

Nicolai Arvedsen, afdelingschef for IT Styring og Informationssikkerhed orienterede om de tre typer af tests.

Medarbejdersiden spurgte indtil hvor stort et omfang de tre tests vil blive gennemført.

Nicolai Arvedsen svarede, at type 1-test typisk vil blive gennemført 4-6 gange årligt, type 2-test 2-4 gange årligt, og type 3-test i begrænset omfang, da de er styret af konkret lokal bekymring.

Medarbejdersiden spurgte til eksempler på gennemførelse af en test uden forudgående advisering, som ikke sker på baggrund af en konkret mistanke til en enkelt medarbejder. Nicolai Arvedsen svarede, at der her er tænkt på udsendelse af phishing-mails, hvor kontrolformålet vil være forspildt, hvis de medarbejdere, man sender mailen til, er adviseret. Her vil der i stedet eksempelvis blive kørt en generel kampagne forud for udsendelse af phishing-mails.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at der i procedurebeskrivelsen vedrørende underretning i forbindelse med tests skal skrives ind, at HU og FMU orienteres, når der er tale om tests på deres niveau.

Medarbejdersiden ville sikre sig, at medarbejderne er sikret anonymitet i forbindelse med testene. Nicolai Arvedsen kunne oplyse, at det altid er tilfældet.

Bilag

Punkt 8: Instruks for brug af it i Region Syddanmark sendes med lønsedlen ud

20/12572

Sagsfremstilling

Det er afgørende for Region Syddanmark, at man som borger, patient og medarbejder skal kunne have tillid til, at Region Syddanmark håndterer data forsvarligt og sikkert.

Da stadig flere af vores ydelser beror på it-systemer og informationssikkerhed, er medarbejdernes viden og adfærd i forhold til at behandle personoplysninger vigtige elementer i regionens samlede informationssikkerhedsindsats.

Region Syddanmarks [Strategi for Cyber- og Informationssikkerhed](#) sætter rammerne for, hvordan regionen vil leve op til målene om, at borger, patient og medarbejder skal have denne tillid. I takt hermed skal strategien ligeledes bl.a. også bidrage til, at sikre øget viden og kompetencer hos regionens ansatte.

Som en målrettet informationssikkerhedsindsats for at sikre medarbejdernes viden og adfærd, vurderer Udvalg for Informationssikkerhed det hensigtsmæssigt, at ”[Instruks for brug af it i Region Syddanmark](#)” sendes ud med lønsedlen.

Instruksen indeholder elementer af de centrale retningslinjer for informationssikkerhed, og hjælper medarbejderne med, hvordan de på en sikker måde bruger it i hverdagen.

Instruksen sendes forventeligt ud i løbet af 3. kvartal 2020.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-06-2020

Nicolai Arvedsen, afdelingschef for IT Styring og Informationssikkerhed deltog i punktets behandling.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at der ikke må være en forventning om, at medarbejderne forstår det komplicerede stof, som instruksen indeholder.

Medarbejdersiden syntes ikke, at det er tilstrækkeligt at sende instruksen ud med lønsedlen og opfordrede til at orienteringen sendes via FMU og LMU til de enkelte afdelingsmøder.

Det blev besluttet både at sende instruksen ud med lønsedlen og at orientere via MED-systemet. Udsendelse sker efter sommerferien.

Medarbejdersiden undrede sig over, at instruksen var dateret december 2019.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at der er nogle tilfælde, hvor man som medarbejder på nuværende tidspunkt anvender den private digitale signatur.

Der arbejdes på en løsning, som gør det unødvendigt fremadrettet.

Bilag

Instruks for brug af it i Region Syddanmark.pdf

Punkt 9: Årsrapport 2019 - ledelses- og regnskabsberetning

20/14942

Sagsfremstilling

Regionsrådet har på mødet 27. april 2020 behandlet Årsrapport 2019 og afgivet årsrapporten/regnskab 2019 til revisionen.

Der har – i lighed med tidligere år – været budget- og aftaleoverholdelse også i 2019.

Konsolideringen af regionens samlede økonomi i 2018 har sammen med midlertidige råderum, bl.a. som følge af en afdæmpet udgiftsudvikling på centrale driftsområder, herunder sygehusmedicin, gjort det muligt at gennemføre ekstraordinære investeringer for 436 mio. kr. i apparatur, renoveringer af tekniske installationer m.v. på sygehusene i 2019.

Samtidig er der inden for årets udgiftsloft håndteret markant stigende udgifter til medicintilskud ud over det skøn, der lå til grund for økonomiaftalen for 2019.

Som led i regionens overordnede, langsigtede økonomiske politik er samtidig fremrykket indkøb, anskaffelser m.v., hvilket bidrager til at lette presset på regionens samlede økonomiske rammer – drift og anlæg – i de kommende år, bl.a. med henblik på at kunne fastholde et fortsat højt (gen)investeringsniveau i apparatur og muliggøre håndtering af engangsudgifter i forbindelse med ibrugtagning af nye sygehusbyggerier inden for regionens udgiftsloft de pågældende år.

Alle sygehuse fremviser i 2019 positive driftsresultater på overordnet niveau, bl.a. som udtryk for at der pågår tilpasning til fremtidige, nye driftsniveauer, når forudsatte effektiviseringsgevinster ved at tage nye sygehusbyggerier i brug skal indfris.

Ved indgangen til 2020 har Region Syddanmark fortsat en stabil driftsøkonomi i balance. Samtidig har fx udviklingen været positiv eller uændret for hovedparten af målepunkterne vedr. de nationale mål for sundhedsvæsenet.

For det sociale område har belægningen været som budgetteret, mens antallet af pladser er udvidet som følge af efterspørgsel fra kommunerne efter specialiserede tilbud.

For Regional Udvikling svarer aktiviteten, målt i kroner, til det forudsatte.

På den baggrund vurderes det samlede resultat for 2019 for Region Syddanmark overordnet set at være tilfredsstillende.

Det samlede personaleforbrug udgør 25.328 årsværk, hvilket er 469 flere end i 2018.

Regionernes budgetter og regnskaber opstilles efter omkostningsbaserede principper. Alle tre områder – Sundhed, Social samt Regional Udvikling – bidrager i 2019 til et samlet, positivt driftsresultat.

Med i en vurdering hører dog, at der heri indgår en række beregnede omkostninger, fx hensættelser og afskrivninger, der ikke her og nu repræsenterer et træk på likviditeten. Omvendt dækker finansieringen vedr. Sundhed og Regional Udvikling ikke disse omkostninger, men alene udgifterne til såvel drift som anlæg som udtryk for likviditetstrækket i året.

Anlægsudgifterne i 2019 er lavere end budgetteret som følge af tidsforskydninger m.v. Investeringsniveauet er dog fortsat højt, når det tages højde for, at en del apparatur m.v. er anskaffet via leasing. Via konsolidering i driften er der dækning i kommende års budgetter for leasingydelserne.

Ved udgangen af 2019 udgør regionens samlede balance 16,9 mia. kr. Regionens egenkapital er ved årets udgang godt 1,3 mia. kr. Likviditeten, opgjort som gennemsnit for hele året, er styrket.

Indstilling

Til orientering og drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 18-06-2020

Jane Kraglund orienterede om, at regnskab 2019 ser fornuftigt ud. Regionen har en økonomi i balance.

Niels Nørgaard deltog ikke i punktets behandling.

Bilag

Årsrapport 2019 - ledelses- og regnskabsberetning.pdf

Punkt 10: Økonomiaftalen 2021 - budgetseminar juni 2020

20/22476

Sagsfremstilling

Aftalen om regionernes økonomi for 2021 er indgået 29. maj 2020 og vedhæftes som bilag.

Hovedpunkterne heri omfatter bl.a.

Sundhed

- Drift: Realvækst på 1,349 mia. kr. til dækning af generelt øget behandlingsbehov som følge af den demografiske udvikling, stigende medicinudgifter med udgangspunkt i statens skøn m.v. Hertil kommer udmøntning af lov- og cirkulæreprogram (DUT), finanslov m.v. til øremærkede formål
- Anlæg: Forventet afløb på 4,0 mia. kr. vedr. kvalitetsfundsbyggerier samt anlægsloft på 3,5 mia. kr. (brutto) vedr. øvrigt anlæg, dvs. 1,0 mia. kr. mere end i 2020, hvortil kommer tillæg for tilskud fra statsligt puljer.
- Fra aftalen kan endvidere fremhæves, at den nuværende styringsmodel videreføres, herunder at der er forudsat et regional teknologibidrag på 400 mio. kr., som regionerne frigør, og som prioriteres til finansiering af øget behandlingskapacitet; at udgifterne til eksterne konsulenter reduceres med 100 mio. kr. årligt fra 2021, idet de frigjorte midler anvendes til at styrke behandlingskapaciteten; og at der frigøres effektiviseringsgevinster ved kvalitetsfundsbyggerier, som fastholdes i regionerne til øget behandlingskapacitet/ny sygehusaktivitet.

Regional Udvikling

- Drift: Uændret økonomiske ramme.

Aftalen omhandler desuden håndtering af indsatsen mod COVID-19, herunder at regionerne tilføres i alt 3,1 mia. kr. i 2020 til opgjorte nettomerudgifter vedr. køb af værnemidler m.v., og at der ultimo 2020 gennemføres opfølgende drøftelser om den samlede håndtering af regionernes COVID-19 udgifter i 2020, herunder i lyset af aktivitets- og ventetidsudviklingen. Regionernes kompenseres i den forbindelse for de opgjorte nettomerudgifter til håndtering af COVID-19.

Budgetseminar, juni 2020

Årets andet budgetseminar for regionsrådet afholdes 17. juni 2020.

Hovedformålet er en gennemgang af

- de økonomiske rammer for 2021, drift og anlæg, og aftalens øvrige elementer samt foreløbige bud på deres konsekvenser for Region Syddanmark
- økonomiaftalens elementer vedr. håndtering af COVID-19 relaterede indsatser i regionerne i 2020 samt forventninger/skøn vedr. 2020-resultatet i lyset heraf.

Planchesæt fra seminaret eftersendes.

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-06-2020

Jane Kraglund orienterede om, at aftalen om regionernes økonomi for 2021 er indgået 29. maj 2020. Der er et råderum til prioritering på mellem 20 og 30 mio. kr.

Plancher fra regionsrådets gennemgang af aftalen var fremsendt til Hovedudvalget forud for mødet.

Kontaktudvalget havde på deres møde fået en grundig orientering af Christian Lehmann om aftalens konsekvens for Region Syddanmark.

Medarbejdersiden var glad for, at der ikke er lagt op til besparelser i 2021.

Niels Nørgaard deltog ikke i behandling af punktet.

Bilag

Aftale om regionernes økonomi for 2021.pdf

Punkt 11: Udrulning af kommunikationskursus for medarbejdere

20/3816

Sagsfremstilling

Med budget 2020 er det besluttet, at alle sundhedsprofessionelle med patientkontakt i Region Syddanmark tilbydes et kursus i kommunikation. Dette skal ske således, at langt hovedparten af kursets målgruppe har gennemført kurset inden for en 4-årig periode fra opstarten af de første medarbejderkurser.

På kurset bliver der arbejdet med medarbejdernes kommunikationskompetencer, så de bliver bedre klædt på til dialogen med patienterne. Patienttilfredshedsundersøgelser viser, at en god kommunikation med patienten øger den patientoplevede kvalitet og styrker patientsikkerheden og patientinddragelsen.

Kommunikationskurset tager udgangspunkt i Calgary Cambridge Guide metoden, der bl.a. ligger til grund for Lægeforeningens kommunikationskursus, som alle KBU-læger gennemgår, samt kurset 'Klar Tale med patienterne' som kendes fra Sygehus Lillebælt.

Med reference til Koncernledelsesforum er der etableret en styregruppe med repræsentanter fra direktionniveauet fra alle sygehuse, der har det overordnede ansvar for etableringen og udrulningen af kommunikationskurset.

Vedlagte plan for udrulningen, jf. bilag 1 og 2, er godkendt af styregruppen og har været forelagt koncerndirektion og HR Lederforum. Før sommerferien forelægges den for Koncernledelsesforum og den behandles politisk i august.

I henhold til planen skal ca. 22-26 regionale instruktører, fra alle sygehuse, uddannes til at undervise 200-240 lokale undervisere, der er klinikere fra eget sygehus. De lokale undervisere bliver undervist i at gennemføre kurset for medarbejdere på egen afdeling/sygehus. Det svarer til, at ca. 10-12.000 medarbejdere i sidste ende bliver undervist i kommunikation i Region Syddanmark. I første omgang er det primært læger, sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter. Efter dette kan kurset udrulles til øvrige relevante medarbejdere og nyansatte. For at sikre forsat brug af de tillærte kompetencer skal sygehusene løbende sikre brush-up kurser for medarbejdere, der har gennemført kurset.

I undervisningen af medarbejdere vil 80% af undervisningen bestå af en ensartet kerne og 20% af lokale tilpasninger. Det samme gør sig gældende for instruktører og undervisere, idet der tilrettelægges efter 'teach-the teacher' princippet.

Undervisningen af instruktørerne etableres regionalt ved Lærings- og Forskningshuset i Aabenraa. Dette sker for at sikre regional robusthed, ift. at sygehusene nu og fremadrettet kan få uddannet instruktører.

Corona situationen har forsinket udrulningen. Undervisningen af første hold instruktører starter derfor med et kommunikationskursus i uge 40, oktober 2020. Herefter deltager de i et 4-dags underviserkursus, hvorefter de på eget sygehus gennemfører undervisning i kommunikationskurset med supervision, inden de deltager i et 2-dags pædagogisk kursus for instruktører.

Instruktørerne bliver rekrutteret og udvalgt af sygehusene, blandt både læger og sygeplejersker. De skal oparbejde erfaring ved selv at undervise medarbejdere, og ved at undervise sygehusets lokale korps af undervisere. Det lokale

instruktørkorps skal, udover at være tværfagligt sammensat, også besidde de kompetencer og den robusthed, der er nødvendig for at udrulle kurset på eget sygehus.

Der afvikles undervisning af 3 instruktørhold henover vinteren 2020/foråret 2021. Sygehusene kan i kølvandet heraf starte undervisningen af de lokale undervisere op - forventelig primo 2021, og derefter kan opstarten af undervisningen af medarbejdere påbegyndes.

Med henblik på koordinering, sparring og udvikling på tværs af regionen etableres der et regionalt netværk for instruktørerne og med samme formål etableres der netværk for underviserne lokalt på hvert sygehus.

Der tilrettelægges tværgående kursusadministration og kursusafrapportering med brug af Plan2Learn, ligesom der udarbejdes en kommunikationsplan. Begge med involvering af relevante interessenter og med forelæggelse for styregruppen til godkendelse.

Der udarbejdes et overordnet evalueringskoncept, der forelægges for styregruppen til godkendelse.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 18-06-2020

Medarbejdersiden bakkede op om kurset, men undrede sig over, at der ikke er afsat midler til vikardækning. Ledersiden svarede, at dækning af vikarer skal ske via de enkelte afdelingers kompetenceudviklingsmidler.

Medarbejdersiden var bekymrede for tidsplanen, og for om det er realistisk at rulle kurset ud nu, hvor der er så meget andet, der er sat i gang. Ledersiden svarede, at det er den tidsplan, der er nu, og at den løber over 4 år, men om nødvendigt justeres den undervejs.

Medarbejdersiden undrede sig over, at det præhospitalt personale ikke er med, da de også har patientkontakt, og mente, at kurset skulle tilbydes til alle medarbejdergrupper. Ledersiden svarede, at der startes op med det kliniske personale på sygehusene, men det er meningen, at alle skal med over tid.

Niels Nørgaard deltog ikke i punktets behandling.

Bilag

Bilag 2. Organisering af instruktør og underviserkorps - HU 200618 af 200605.pdf

Bilag 1. Notat - Beskrivelse udrulning kommunikationskursus - HU 200618 af 200609.pdf

Punkt 12: Overflytning af Center for Patientkommunikation fra Sygehus Lillebælt til Odense Universitetshospital - OUH

20/15769

Sagsfremstilling

Direktionerne på Sygehus Lillebælt og OUH har 18. maj 2020 besluttet, at Center for Patientkommunikation flyttes til OUH. Centret er i dag hjemmehørende på Sygehus Lillebælt.

Personalemæssige konsekvenser, fremtidig organisering og opgaveløsning

Centret består af et tværfagligt team under ledelse af 1 professor og med aktuelt 6 ansatte, 2 adjungerede professorer og 4 ph.d. studerende. Flytningen skal blandt andet være med til at styrke implementeringen af klar tale på OUH samt en organisatorisk forankring, der hvor implementeringsopgaven er størst. Klar tale er implementeret på Sygehus Lillebælt, hvor arbejdet i dag består af drift og vedligeholdelse. Medarbejderne overflyttes til OUH på uændrede løn- og ansættelsesvilkår og med tilsvarende opgaver som hidtil. Det er konkret aftalt, at 2 medarbejdere forbliver på Sygehus Lillebælt. Organisationsændringen har derudover den konsekvens, at de medarbejdere som overflyttes til OUH fremadrettet skal have ansættelsessted på OUH. Det betyder, at medarbejderne ansættes under afdelingsledelsen i Klinisk Udvikling, OUH med uændret ledelsesmæssige referencer til centerlederen.

Organisationsændringen er ikke en besparelsesproces, og der påtænkes ikke afskedigelser. Overflytningen sker senest med udgangen af 2020.

Inddragelse af lokale LMU og FMU

Organisationsændringen har kørt samstemt og været behandlet på direktionmøder på henholdsvis Sygehus Lillebælt og OUH i marts og april 2020 med endelig beslutning om overflytning 18. maj 2020.

Organisationsændringen har været behandlet på personalemøde med MED-status i Center for Kommunikation og LMU på OUH 22. april 2020. Derefter har der været en høringsperiode i MED. OUH modtog et høringsvar fra LMU, som var positive overfor overflytningen af Center for Patientkommunikation. Derudover var der spørgsmål, som primært vedrørte praktiske overvejelser, såsom centrets fysiske og organisatoriske placering.

FMU er orienteret om overflytningen på Sygehus Lillebælt den 3. juni 2020 og OUH den 18. juni 2020

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-06-2020

Medarbejdersiden havde ikke bemærkninger til overflytningen, men gjorde opmærksom på, at procedurereglerne ikke var overholdt, idet beslutningen er truffet i sygehusdirektionerne før orientering af MED-systemet.

Ledersiden beklagede procedurefejlen.

Niels Nørgaard deltog ikke i behandlingen af punktet.

Punkt 13: Tværregionale retningslinjer om vold og krænkende handlinger

20/11355

Sagsfremstilling

Baggrund

Ifølge bekendtgørelsen om arbejdets udførelse (§ 9a) har arbejdsgiveren pligt til at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

I februar 2019 udsendte Arbejdstilsynet en ny vejledning om krænkende handlinger. Vejledningen blev udsendt i forlængelse af, at Arbejdstilsynet fra 15. marts 2019 fik mulighed for at træffe afgørelser om alle typer af krænkende handlinger, der udgør en helbredsmæssig risiko for de ansatte. Tidligere var det kun muligt at træffe afgørelser, hvis der var tale om systematisk mobning herunder seksuel chikane.

Den tværregionale retningslinje ”Håndtering af arbejdsrelateret vold, trusler om vold og chikane i Region Syddanmark” omhandler både vold, der typisk udøves af borgere og patienter samt krænkende handlinger, der typisk udøves mellem ansatte.

Forebyggelse og håndtering af vold og krænkende handlinger skal håndteres på forskellige måder. Med henblik på at styrke kommunikationen blev det på Hovedudvalgets møde 15. august 2019 besluttet, at den nuværende tværregionale retningslinje om vold, mobning og chikane skulle deles op i to forskellige retningslinjer:

1. Forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold.
2. Forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger herunder mobning og seksuel chikane.

I forbindelse med behandling af punktet blev der også nedsat en sparringsgruppe bestående af ledelses- og medarbejderrepræsentanter under Hovedudvalget, som skulle kommentere forslagene til de tværregionale retningslinjer.

Proces og involvering

Koncern HR har udarbejdet forslag til nye retningslinjer, som har været sendt til kommentering i sparringsgruppen under Hovedudvalget og arbejdsmiljønetværket. Bemærkningerne er indarbejdet under hensyntagen til de eksisterende lokale retningslinjer på sygehusene, psykiatrien, socialområdet og øvrige enheder i Region Syddanmark.

Indstilling

Det indstilles,

- at Hovedudvalget godkender forslagene til retningslinjerne, som fremgår af bilag.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-06-2020

Lene Borregaard orienterede om, at de to retningslinjer er skilt ad for at lette forståelsen af dem.

Der vil komme en gensidig henvisning på begge retningslinjer, når de lægges på intranettet, så de stadigvæk kan ses i sammenhæng.

Medarbejdersiden bakkede op om de to retningslinjer.

Niels Nørgaard deltog ikke i punktets behandling

Bilag

Udkast til retningslinje om fysisk og psykisk vold

Udkast til retningslinje om krænkende handlinger

Punkt 14: Retningslinje for indhentelse af børne- og straffeattester i Region Syddanmark

19/1895

Sagsfremstilling

Koncern HR har i samarbejde med sygehusene udarbejdet et udkast til fælles retningslinjer for brugen af straffe- og børneattester i Region Syddanmark, jf. bilag.

Der har ikke tidligere været fælles retningslinjer på området. Indhentelsen af straffe- og børneattester håndteres derfor i dag meget forskelligt i regionen.

De nye databeskyttelsesregler har imidlertid øget behovet for en fælles håndtering og et udkast til en fælles retningslinje har i den forbindelse været drøftet med sygehusenes HR-afdelinger i efteråret 2019.

En fælles tværgående retningslinje skal dels sikre en ensartet tilgang, og dels forhindre, at regionen ansætter medarbejdere, som har gjort sig skyldige i et strafbart forhold, som kan føre til misbrug af deres stilling i regionen.

Af lovgivningen følger, at vi for så vidt angår nogle områder i regionen skal indhente en tilfredsstillende straffe- og/eller børneattest i forbindelse med rekruttering af medarbejdere. For andre områder gælder, at vi kan indhente straffe- og/eller børneattester, hvis det er sagligt og nødvendigt i forhold til den konkrete stilling.

Anbefalingen fra sygehusene er, at der udarbejdes en ensrettet håndtering, og der er derfor opbakning til det vedlagte udkast til en fælles retningslinje.

Sygehus Lillebælt har desuden en automatiseret proces klar, således at ”de rene” attester automatisk journaliseres på den enkelte personalesag.

Den videre proces

Udkastet er afstemt med sygehusenes HR afdelinger og har været drøftet på Direktionsmødet med stabsdirektører og afdelingschefer, ligesom udkastet er drøftet i Koncernledelsesforum. Der er enighed om at anbefale retningslinjen.

Efter behandling i Hovedudvalget skal der for både regionshuset og de enkelte sygehuse udarbejdes lokale instrukser for den praktiske håndtering af straffe- og børneattester, alternativt ske en opdatering af eksisterende lokale instrukser.

Der er lagt op til, at retningslinjen kan træde i kraft fra 1. august 2020.

Indstilling

Til orientering og drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 18-06-2020

Lene Borregaard orienterede om, at baggrunden for retningslinjens ændring er et ønske om at gøre den enslydende på tværs af regionerne.

Medarbejdersiden spurgte, hvor ofte børne- og straffeattester indhentes. Ledersiden svarede, at der kun er hjemmel til at indhente det i forbindelse med ansættelsen.

Medarbejdersiden bakkede op om retningslinjen.

Niels Nørgaard deltog ikke i punktets behandling.

Bilag

Retningslinje for indhentelse af straffe og børneattester i Region Syddanmark.docx

Punkt 15: Opfølgning på lønniveauer pr. februar 2020

20/21559

Sagsfremstilling

Opfølgning på udviklingen i lønniveauer i Region Syddanmark og øvrige regioner opdateret med løndata til og med 1. kvartal 2020 (februar måned 2020). Den dagsordenssættes halvårligt til HR Lederforum, Direktionen, Koncernledelsesforum, Hovedudvalget samt Regionshuset FMU jf. direktions beslutning på mødet den 29. oktober 2014.

Opfølgningen viser, at lønudviklingen for Region Syddanmark har stabiliseret sig på et lavere niveau blandt regionerne. Samlet set har Region Syddanmark i perioden 1. kvartal 2015 til og med 1. kvartal 2020 haft en gennemsnitlig lønudvikling på 1,9%, hvilket er under niveau med gennemsnittet for alle regioner. Region Nord, Sjælland og Hovedstaden ligger over nationalt niveau.

I 1. kvartal 2020 ligger Odense Universitetshospital og Psykiatrien med den højeste lønstigning blandt enhederne i Region Syddanmark efterfulgt af Sydvestjysk Sygehus og Sygehus Sønderjylland. Regionshuset ligger med 1,7% under niveau for Region Syddanmark i alt.

Når man ser internt i Region Syddanmark, ligger Sygehus Lillebælt med nogle af de laveste gennemsnitlige lønniveauer blandt en række af faggrupperne. Regionshuset og Sygehus Sønderjylland har haft den højeste gennemsnitlige lønudvikling i 1. kvartal 2020.

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

Indstilling

Til orientering og evt. drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-06-2020

Medarbejdersiden fandt det ærgerligt, at Region Syddanmark over en 5-årig periode havde den laveste lønudvikling af de 5 regioner. Medarbejdersiden pointerede, at det lavere lønniveau risikerer at medføre rekrutteringsproblemer på sigt, og at det ikke er hensigtsmæssigt, at det kun er på områder med aktuelle rekrutteringsproblemer, at højere løn kommer på tale. Medarbejdersiden opfordrede desuden til, at der i forbindelse med de lokale lønforhandlinger er flere midler at forhandle om.

Ledersiden opfattede ikke lønniveauet som et problem og understregede, at rekruttering og fastholdelse i høj grad også handler om attraktive arbejdsopgaver og et godt arbejdsmiljø, og at det er hér slaget primært skal stå. Lønnen fastsættes først og fremmest i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

Niels Nørgaard deltog ikke i punktets behandling.

Bilag

Opfølgning på lønniveauer pr. februar 2020

Punkt 16: Status på udviklingen i fuldtidsstillinger

19/48542

Sagsfremstilling

Koncernledelsesforum følger kvartalsvis udviklingen i antallet af fuldtidsstillinger i regionen. Næste opfølgning vil ske i juni 2020.

For at illustrere udviklingen på fuldtidsansættelser har Koncern HR i bilag 1 udarbejdet en oversigt, som viser gennemsnitlig ugentlig timetal på udvalgte faggrupper med seneste data for marts 2020, opdelt i intervaller.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 18-06-2020

Medarbejdersiden tilkendegav, at der er en oplevelse af, at udviklingen går den rigtige vej til trods for, at det ikke ses i tallene endnu. Det er positivt. Der er dog endnu steder, hvor et ønske fra TR om, at en stilling slås op på fuld tid, mødes med en bemærkning om, at det vil medføre delt tjeneste eller arbejdssted.

Medarbejdersiden havde et ønske om at se en opgørelse over antallet af stillinger slået op på fuld tid. Det blev aftalt, at punktet dagsordenssættes på næste møde.

Niels Nørgaard deltog ikke i punktets behandling.

Bilag

Bilag 1 - Udvalgte faggrupper gennemsnitligt ugentligt timetal frem til 31.03.2020

Punkt 17: Kommunikation fra mødet

20/50

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 18-06-2020

Orientering om udsættelse af MTU til 2021

Orientering om de nye retningslinjer for

- Håndtering af logoplysninger
- It-sårbarhedstests
- Instruks for brug af it i Region Syddanmark
- Tværregionale retningslinjer om vold og krænkende handlinger
- Retningslinje for indhentelse af børne- og straffeattester i Region Syddanmark.

Orientering om kommunikationskurset ”Klar tale”

Niels Nørgaard deltog ikke i punktets behandling.

Punkt 18: Eventuelt

20/50

Sagsfremstilling

Punkter til eventuelt.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-06-2020

Medarbejdersiden opfordrede til, at brug af snus kommer med ind under rygepolitikken. Camilla Skytte Behrendsen tog forslaget med til administrationen.

Jane Kraglund ønskede god sommer og takkede for et godt samarbejde.

Niels Nørgaard deltog ikke i punktets behandling.