

REFERAT Hovedudvalget d. 23-10-2024

Mødedato Onsdag d. 23. oktober 2024 kl. 12:30

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Ann Fruergaard (Fravær), Bente Olesen (Fravær), Betina Iroisch Kristensen (Fravær), Birgit Lindholm Jensen, Birgith Flyvbjerg, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Charlotte Mose Hansen (Fravær), Charlotte Rosenkrantz Josefsen, Christian Sauvr, Christian Schacht-Magnussen, Eske Roth, Finn Torben Jensen, Heidi Jørgensen, Henrik Højgaard (Fravær), Jane Kraglund (Formand), Jesper Stockmarr (sekretariat), Jørgen Bjelskou, Ken Nørregaard, Kenneth Marten (Fravær), Lena Bladt Fink Petersen (Fravær), Lene Borregaard, Lene Møller Andersen, Line Willads Hansen (Fravær), Linette Finne, Lone Duus Witte, Lone Rasmussen (næstformand), Mikkel Lyndrup, Mirko Zelic, Niels Kaare Petersen, Niels Nørgaard Pedersen, Sofie Kvist Rasmussen (sekretariat), Susanne Seehagen (Fravær), Thue Hvorslev, Torge Surkus

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Præsentation af indsats for at styrke fremmødet v/ Psykiatrien.....	5
Orientering om flytning af medarbejdere fra Sundhedsplanlægning til Præhospital Syd og præciseri	6
Forslag til organisering - Præhospital Syd.....	8
Godkendelse af MED-struktur for det præhospitale område.....	11
Status på indsatser om god vagtplanlægning.....	13
Status på regionens vagtplansystem Hosinfo/Altiplan.....	15
Orientering om status på iværksættelse af retningslinje om tidsregistrering på baggrund af ændring	17
Drøftelse af resultaterne af seniorundersøgelsen 2024.....	19
Orientering om 2. økonomi og aktivitetsrapportering 2024.....	22
Drøftelse af aftale om budget 2025.....	26
Orientering om årshjul og møder i 2025.....	27
Kommunikation fra mødet.....	28
Eventuelt.....	29

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

23/27887

Sagsfremstilling

- Status på nyt OUH
- Status på strukturreform
- Hovedudvalgets dognseminar november 2024
- Arbejdsmiljøkonferencen 2024
- Status på puljeansøgninger til arbejdsmiljøindsats
- Eventuelle bemærkninger til referat fra det ordinære møde 13. september 2024

Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2024

Status på nyt OUH:

Jane Kraglund fortalte, at byggeriet fortsat er forsinket, og at der arbejdes på en revideret tidsplan for indflytning. Medarbejdersiden efterspurgte orientering om tidsplan hurtigst muligt.

Strukturreform:

Jane Kraglund orienterede om, at forhandlingerne på Christiansborg stadig er i gang. Der forventes en udmelding i løbet af november. Leder- og medarbejdersiden var enige om, at løbende kommunikation til medarbejderne er vigtigt.

Hovedudvalgets dognseminar:

Jane Kraglund fortalte kort om de overordnede rammer for dognseminaret, der kommer til at handle om strukturreformen. Koncern HR orienterede om, at der stadig arbejdes på det endelige program.

Arbejdsmiljøkonference 2024:

Medarbejdersiden bemærkede, at det var svært at få plads på konferencen grundet den store interesse. Derudover pointerede medarbejdersiden, at der bør være fokus på at undgå udeblivelser uden afbud. Koncern HR er arbejder aktivt med at sikre, at alle pladser anvendes. frafald og spild.

Yderligere bemærkede medarbejdersiden og at det kan overvejes til næste år, om de store workshops kan streames, så flere medarbejdere kan deltage. Koncern HR orienterede om, at streaming af workshops vil påvirke pris, kvalitet og fysisk deltagerantal. På den baggrund besluttede Hovedudvalgets at lægge forslaget om streaming på hylden.

Puljeansøgninger til arbejdsmiljøindsatser:

Lene Borregaard orienterede om, at der stadig arbejdes på to puljeansøgninger til trepartsmidler til arbejdsmiljøindsatser. Efter Hovedudvalgets møde 23. oktober, er den ene puljeansøgning blevet udskudt. Der arbejdes videre med ansøgning til indsats angående lederes psykiske arbejdsmiljø. Deadline er den 15. november.

Bemærkninger til referat fra ordinært møde 13. september 2024:

På baggrund af arbejdsmiljødrøftelsen ytrede medarbejdersiden ønske om en mere specifik opgørelse over langtidssygemeldte på de enkelte enheder, for at målrette indsatsen der, hvor der er behov. Jane Kraglund bemærkede, at data vil blive formidlet, men pointerede at arbejdet med den lokale indsats ligger i FMU'erne. Koncern HR informerede om, at overblikket vil blive udarbejdet.

Derudover kommenterede medarbejdersiden på materialet, der blev sendt ud med referatet, om fordeling og afvisning af anmodninger om sløring. Medarbejdersiden efterspurgte mulighed for at få indblik i årsagerne til afslag på 6 anmodninger om sløring, så de bedre kan vejlede medarbejderne i forbindelse med fremtidige anmodninger. Jane Kraglund informerede om, at der vil blive udarbejdet materiale herom. Lone Rasmussen spurgte ind til, hvorfor ingen medarbejdere fra Sygehus Sønderjylland har anmodet om sløring. Thue Hvorslev svarede, at han har spurgt ind til det, og at svaret var, at det er vurderingen, at arbejdet ved ansøgningsprocessen ikke står mål med udkommet og at processen for anmodning om sløring er for vanskelig, især når sløringen kun varer 1 år.

IntoWords:

Lone Rasmussen bemærkede, at der er sat midler af til IntoWords i aftale om budget 2025. Medarbejderne efterspurgte indsigt i processen og implementeringen. Lene Borregaard orienterede om, at der er møde i styregruppen herom på den 28. oktober, og der vil komme en nærmere udmelding hurtigst muligt.

Store Bededag:

Medarbejdersiden påpegede, at udgifterne er blevet større, da Store Bededag er blevet en arbejdsdag. Ledersiden bemærkede, at der samtidig er kommet flere timer til rådighed. Der er opmærksomhed emnet og Hovedudvalget var enige om, at åbenhed om at det reelt betyder, at der er tale om en skjult besparelse.

Fratrædelsesaftaler:

Lene Borregaard orienterede Hovedudvalget om, at JydskeVestkysten i øjeblikket skriver om fratrædelsesaftaler og fratrædelsesgodtgørelser i Region Syddanmark. Artiklerne kommer i forlængelse af Rigsrevisionens rapport.

Ekstraordinære møder i Hovedudvalget:

Lene Borregaard orienterede om, at der i foråret 2025 vil blive behov for ekstraordinære møder i Hovedudvalget som følge af, at der arbejdes med den fremtidige organisering af kørselskontorerne. Der vil hurtigst muligt blive indkaldt til ekstraordinære møder i Hovedudvalget, så datoerne kommer i kalenderen.

Fraværende Ann Fruergaard, Line Willads Hansen, Betina Iroisch Kristensen, Lena Bladt Fink Petersen, Kenneth Marten, Bente Olesen, Henrik Højgaard, Charlotte Mose Hansen, Susanne Seehagen

Punkt 2: Præsentation af indsats for at styrke fremmødet v/ Psykiatrien

24/5940

Sagsfremstilling

Det samlede sygefravær er steget på tværs af regionens arbejdspladser siden 2017, hvor det var på 4,2%. Sygefraværet svinger meget fra afdeling til afdeling. Der er flere forskellige forklaringer på denne udvikling. På samme måde er der forskellige sammenhængende organisatoriske tiltag, der kan medvirke til at styrke fremmødet.

Hovedudvalget drøftede udviklingen i marts 2023, hvor man bad om at få en række præsentationer fra afdelinger, som enten var lykkedes med at nedbringe sygefraværet eller havde sat nogle interessante initiativer i gang.

Formålet med præsentationerne er at dele viden og konkrete erfaringer om organisatoriske initiativer, som kan styrke fremmødet og arbejdet med afdelingens kerneopgave. På mødet vil Cheflæge Klaus Müller-Nielsen og Læge Luna Juul Jensen, Psykiatrisk Afdeling Aabenraa fortælle om deres arbejde. Der vil være mulighed for efterfølgende spørgsmål og drøftelser.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2024

Cheflæge Klaus Müller-Nielsen og læge Luna Juul Jensen fra Psykiatrien holdt oplæg om deres arbejde med styrket fremmøde. Efterfølgende var der tid til enkelte spørgsmål fra Hovedudvalget.

Slides fra oplægget sendes ud med referatet.

Bilag

Oplæg om robust fremmøde (HU 23. oktober)

Fraværende Ann Fruergaard, Line Willads Hansen, Betina Iroisch Kristensen, Lena Bladt Fink Petersen, Kenneth Marten, Bente Olesen, Henrik Højgaard, Charlotte Mose Hansen, Susanne Seehagen

Punkt 3: Orientering om flytning af medarbejdere fra Sundhedsplanlægning til Præhospital Syd og præcisering af medarbejdere, der skal flytte tjenestested.

24/45361

Sagsfremstilling

Den 29. januar 2024 drøftede HU planerne for etablering af Præhospital Syd og flytning af medarbejdere fra Sundhedsplanlægning til bl.a. Præhospital Syd ifm. etablering af denne nye driftsenhed i regionen.

Efter drøftelse i MED-udvalgene i januar 2024 og i forbindelse med det efterfølgende arbejde med etablering af Præhospital Syd blev planerne om organisering af præhospitale IT-opgaver ændret og placeret i Præhospital Syd og ikke i Regional IT. Den berørte medarbejder er informeret om dette.

Det skal derudover præciseres, at der er tale om, at nogle medarbejdere skal flytte tjenestested fra Vejle til Odense. Flytningen af opgaverne medfører, at 5 stillinger skal flyttes til Præhospital Syd

De fem stillinger dækkes af

- To medarbejdere, der flytter tjenestested fra Vejle til Odense
- En medarbejder, der allerede har tjenestested i Odense
- En ubesat studentermehjælperstilling, hvor tidligere studentermehjælper havde tjenestested i Odense
- En ”IT”-medarbejder (pt. på orlov frem til ultimo 2024) der flytter tjenestested fra Vejle til Odense (se nedenfor)

Det er ikke regionens vurdering, at ændringerne som udgangspunkt indebærer væsentlige stillingsændringer.

Alle 5 berørte medarbejdere i Sundhedsplanlægning blev på møde den 17. januar 2024 orienteret om planen for flytninger, som den så ud på daværende tidspunkt. Der har forud for denne orientering løbende været dialog med alle medarbejdere om ønsker og muligheder for fremtidig placering af tjenestested, samt om forventninger til placering af fremtidig tjenestested.

Sundhedsplanlægning kan stille flyverpladser til rådighed i Regionshuset, som kan benyttes, hvis det er relevant.

Flytning af medarbejdere fra Sundhedsplanlægning til Præhospital Syd har ligeledes været drøftet i regionshusets Fælles MED-udvalg.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2024

Jørgen Bjelskou orienterede Hovedudvalget om, at fem medarbejdere er flyttet til Præhospitalet Syd i forbindelse med den nye organisering af det præhospitale område. Flytningen er foregået i god dialog med medarbejderne.

Lone Rasmussen påpegede, at to medarbejdere er blevet flyttet geografisk, men at Hovedudvalget ikke var oplyst om det ved den tidligere behandling af emnet. Medarbejdersiden kvitterede for at de nu blev orienteret om det.

Fraværende Ann Fruergaard, Line Willads Hansen, Betina Iroisch Kristensen, Lena Bladt Fink Petersen, Kenneth Marten, Bente Olesen, Henrik Højgaard, Charlotte Mose Hansen, Susanne Seehagen

Punkt 4: Forslag til organisering - Præhospital Syd

24/45361

Sagsfremstilling

Regionsrådet traf den 22. april 2024 beslutning om etablering af Præhospital Syd.

Baggrunden var et ønske om at robustgøre området, og dermed sikre at også det præhospitale område er rustet til at imødegå den forestående transformation i sundhedsvæsenet, sikre bedre sammenhæng mellem det samlede sundhedsvæsen samt sikre, at fremtidens krav til det præhospitale område kan håndteres optimalt.

En ny organisation vil ligeledes styrke sammenhængen mellem de forskellige præhospitale enheder, herunder AMK-vagtcentralen og regionens to ambulanceoperatører – Ambulance Syd og Falck.

Forslag til organiseringen af det præhospitale område som selvstændig enhed fremgår nedenfor og planlægges til at være i drift pr. 1. januar 2025.



Fremtidig organisering

Følgende overvejelser/principper har blandt andet dannet baggrund for den udvidede direktionens forslag til organisering:

- Videreføre driftsenheder – AMK Vagtcentral og Ambulance Syd
- Systematisk arbejde med kvalitetsudvikling
- Sikre større ensartethed på tværs af Ambulance Syd og Falck
- Sikre fællesskab ved hjælp af de funktioner, der binder os sammen
- Undgå dobbeltfunktioner – entydigt opgaveansvar og effektiv anvendelse af ressourcer
- Synliggøre og opprioritere beredskabsopgaven i den fremtidige organisation

Således lægges der op til at hhv. HR og Økonomi rykker op som en stabsfunktion med direkte reference til direktionen i Præhospital Syd. Medarbejderne fra nuværende HR og Arbejdsmiljø samt Økonomi og IT i Ambulance Syd følger med til staben, og opgaverne følger medarbejderne.

Der vi være tale om to stabsfunktioner med særskilte chefer:

HR og administration består af de nuværende medarbejdere i "HR og Arbejdsmiljø" i Ambulance Syd (5 fastansatte og én kontorelev) en direktionsassistent, en chefkonsulent (vaccant), en AC-fulmægtig (tidsbegrænset – skal sidenhen læse en PhD), samt de tre sekretærer fra AMK.

Økonomi består af de nuværende medarbejdere i "Økonomi og IT" i Ambulance Syd, hvilket er 4 medarbejdere.

Det nuværende Kvalitet og Uddannelse i Ambulance Syd ændrer navn til Kvalitet og Udvikling, og bliver ligeledes en stabsfunktion. En enkelt medarbejder forbliver 50% i denne afdeling og de øvrige 50% i Ambulance Syd, idet medarbejderen håndterer en del arbejde omkring ambulanceredder-elever, som ledelsen foreslår forbliver håndteret i Ambulance Syd.

De 3 medarbejdere fra sekretariatet i AMK overgår til HR og Administration i Præhospital Syd.

De 5 stillinger (4 medarbejdere), der flyttes fra Sundhedsplanlægning indgår i Præhospital Syd, som følger:

- Præhospital-chef forventes konstitueret som lægelig chef og indgår desuden i Beredskab
- To medarbejdere overføres med deres funktioner til Beredskab
- En medarbejder overføres til HR og Administration
- En studentermedhjælperstilling

De tilbageværende afdelinger i Ambulance Syd forbliver uændrede.

Det bemærkes at lægebilsassisterne er tilknyttet Præhospital Syd – Ambulance Syd og dermed også MED-systemet for Præhospital Syd. For lægebilen Kolding gælder, at lægebilsassistenten har opkobling til Falcks samarbejdsorganisation, idet de har ambulancedriften i Trekantsområdet. Lægerne hører under de relevante MED-udvalg på sygehusene, hvor de er ansat.

I Forskningsenheden er der tilknyttet 11 medarbejdere, hvis primære tilknytning er en sygehusafdeling eller universitetet, hvor de også er omfattet af MED-systemet. De refererer til Professor Søren Mikkelsen i forhold til de opgaver, de løser i relation til forskningsenheden.

Processen

Der har tidligere i processen været afholdt fælles uformel dialog med FMU for Ambulance Syd samt det nuværende Lokale MED-udvalg for AMK-vagtcentralen, hvor udvalgene kom med input til både den kommende proces, samt med overvejelser i forhold til den fremtidige organisering. Efterfølgende har der været afviklet formelle møder i de respektive udvalg, hvor de har drøftet det konkrete forslag til den fremtidige organisering, samt ny MED-struktur.

MED-udvalgsreferaterne er vedlagt som bilaget

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2024

Jørgen Bjelskou fortalte kort om den nye organisering. Formålet har været at skabe mere sammenhæng og tættere samarbejde.

Medarbejdersiden spurgte ind til antallet af stabsenheder i den nye stabsorganisation. Jørgen Bjelskou bekræftede, at der er tale om tre stabsenheder med hver sin chef.

Medarbejdersiden bemærkede, at lægebilerne på sigt med fordel kan tages ind i Præhospitalet Syd. Det vil blandt andet sikre medarbejderne i lægebilerne kan blive repræsenteret i MED, ensartede uniformer i lægebilerne. Ledersiden anerkendte forslaget, der eventuelt kan undersøges nærmere på sigt.

Bilag

Referat FMU Ambulance Syd

Referat LMU AMK

Referat FMU Regionshuset

Spørgsmål og svar fra Regionshusets FMU 02.10.24

Fraværende Ann Fruergaard, Line Willads Hansen, Betina Iroisch Kristensen, Lena Bladt Fink Petersen, Kenneth Marten, Bente Olesen, Henrik Højgaard, Charlotte Mose Hansen, Susanne Seehagen

Punkt 5: Godkendelse af MED-struktur for det præhospitale område

24/45059

Sagsfremstilling

Af rammeaftalens § 4 stk. 2 fremgår det, at der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i regionen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.

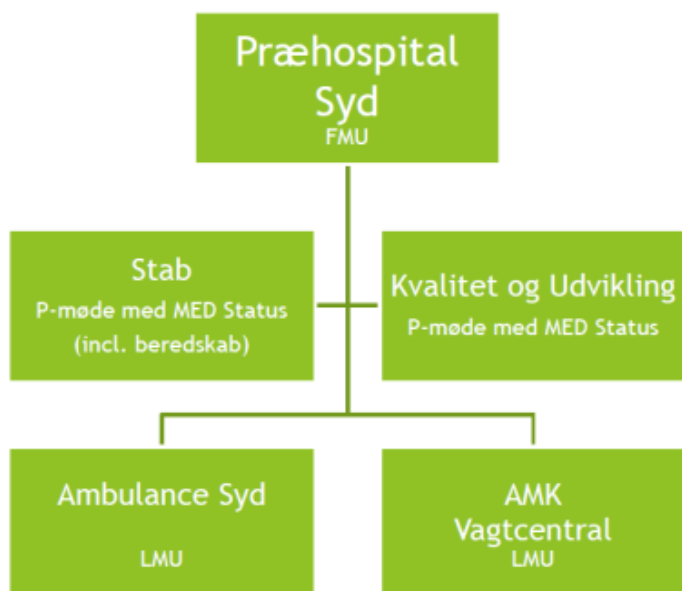
Efter stk. 3 skal strukturen udformes med hensyntagen til regionens eller den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.

Forslag om MED-struktur for det præhospitale område

Organiseringen af det præhospitale område som selvstændig enhed er i drift pr. 1. januar 2025.

For leve op til rammeaftalen og regionens lokal aftale foreslås følgende MED-struktur for den nye organisering:

- Et Fælles MED-udvalg
- Et Lokalt MED-udvalg for Ambulance Syd
- Et Lokalt MED-udvalg for AMK-vagtcentralen
- Personalemøde med MED-status for hhv. staben og Kvalitet & Udvikling



I lokalaftalen om medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø fremgår det, at antallet af medarbejder- og ledelsesrepræsentanter som hovedregel skal være mellem 3 og 7. Det kan øges til 9 fra hver side. Herudover kan vælge mindst en og højst 3 arbejdsmiljørepræsentanter.

Det foreslås, at Fælles MED-udvalget kommer til at bestå af:

- 7 medarbejderrepræsentanter
- 5 lederrepræsentanter
- 3 arbejdsmiljørepræsentanter.

De Lokale MED-udvalg vil afspejle sammensætningen i de nuværende MED-udvalg.

Når MED-udvalgene er nedsat, vil de fastlægge arbejdsform og forretningsorden i henhold til lokalaftalen, ligesom arbejdsmiljøorganisationen skal drøftes og fastlægges.

For at styrke samarbejdet og sammenhængskraften mellem områderne i Ambulance Syd og det Lokale MED-udvalg påtænkes at etablere trio-samarbejder på de enkelte områder. Dette skal drøftes i sammenhæng med drøftelse og fastlæggelse af arbejdsmiljøorganisationen.

Det bemærkes endvidere at forslaget er drøftet i det nuværende FMU for ambulance Syd samt det nuværende Lokale MED-udvalg for AMK Vagtcentralen. Den kommende implementering vil tage højde for de input, der er kommer fra medarbejdersiden i forbindelse med drøftelserne om etablering og organisering af det præhospitale område i foråret 2024.

Det nuværende Fælles MED-udvalg i Ambulance Syd samt Fælles MED-udvalget i regionhuset orienteres om den endelig beslutning i Hovedudvalget via Hovedudvalgssekretariatet.

Indstilling

Til godkendelse

Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2024

Jørgen Bjelskou gennemgik kort MED-strukturen for Præhospital Syd. Hovedudvalget godkendte strukturen.

Fraværende Ann Fruergaard, Line Willads Hansen, Betina Iroisch Kristensen, Lena Bladt Fink Petersen, Kenneth Marten, Bente Olesen, Henrik Højgaard, Charlotte Mose Hansen, Susanne Seehagen

Punkt 6: Status på indsatser om god vagtplanlægning

22/60503

Sagsfremstilling

Hovedudvalget formulerede i 2022 en række pejlemærker for arbejdet med rekruttering og fastholdelse. ”Vi prioriterer vagtudtynding og god vagtplanlægning” er ét af pejlemærkerne. Hovedudvalget har efterfølgende fulgt op på pejlemærket med formuleringen af 7 principper for arbejdet med god vagtplanlægning.

Regionsrådet har tilsluttet sig pejlemærkerne og gjort dem til fundamentet for den politiske indsats for fastholdelse og rekruttering. Regionsrådet bevilgede samtidig midler til et projekt, der skal styrke rammerne for god, fleksibel og gennemsigtig vagtplanlægning og medarbejderindflydelse på planlægning af arbejdstid.

Opfølgning på regional spørgeskemaundersøgelse

Hovedudvalget blev på mødet den 20. juni orienteret om, at der i foråret 2024 er gennemført en regional spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere på sygehusene og på socialområdet.

Undersøgelsens resultater er nu gjort tilgængelig via udsendelse af link til lederne med adgang til lokale rapporter, med henblik på dialog på de enkelte arbejdspladser om resultaterne og den gode vagtplanlægning. Der er udarbejdet materiale til at understøtte dialogen i de enkelte afsnit og afdelinger, hvor ledere og medarbejdere guides til at udpege indsatser, som der skal arbejdes videre med.

Procesguiden til den lokale dialog og et eksempel på en lokal rapport med resultater er vedlagt.

I Koncern HR arbejdes videre med tematiske analyser af data fra spørgeskemaundersøgelsen med formålet at inspirere dialogerne om fælles fokusområder i de lokale MED-udvalg. HU vil løbende blive præsenteret for resultater med henblik på at kvalificere analyserne og skabe synergi i forhold til andre strategiske indsatser og fokusområder.

Andre regionale indsatser

Samtidig med gennemførelse af undersøgelsen er der arbejdet videre med andre tværgående indsatser for at understøtte forankringen af de 7 principper og videreudvikling af god vagtplanlægning:

- Vagtplanlæggerkompetencer: I august måned startede et udviklingsforløb om ”Fremtidens vagtplanlægning” for i alt 24 vagtplanlæggere og HR-konsulenter fra sygehusene, socialområdet og Koncern HR. Formålet er at opnå erfaring med et kompetencegivende efteruddannelsesstilbud hos uddannelsesinstitutionen KOMPONENT og få inspiration til arbejdet med at sikre, at vi har de rette vagtplanlæggerkompetencer.
- Workshop for funktionsledere: HR-Ledelsesakademiet udbyder to-tre workshops for funktionsledere om ”Ledelse af god vagtplanlægning” i perioden oktober til december. Her får lederne mulighed for at drøfte udfordringer og potentialer med ledelse af god vagtplanlægning, udveksle erfaringer og skabe netværk med andre ledere.
- Tværregional videndeling: Arbejdet med god vagtplanlægning i Region Syddanmark bliver fulgt med interesse i de andre regioner. I august måned var vi vært for et netværksmøde om vagtplanlægning med deltagelse af HR-konsulenter fra alle regioner.
- Ansøgning om arbejdsmiljømidler: I forlængelse af drøftelsen på sidste HU-møde arbejdes på en ansøgning om arbejdsmiljømidler fra trepartsaftalen til at understøtte arbejdet med udvikling af arbejdstidstilrettelæggelsen på enhederne.

Hovedudvalget orienteres løbende om det videre arbejde.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2024

Hovedudvalget blev orienteret om, at rapporterne blev sendt ud til lederne i september, og at der er udarbejdet en række værktøjer til at understøtte den lokale opfølgning på undersøgelsens resultater.

Der afholdes workshops målrettet funktionsledere, og der er igangsat et kompetenceforløb målrettet vagtplanlæggere og HR-konsulenter.

Medarbejdersiden bemærkede, at der desværre ikke lader til at være sket positiv udvikling alle steder i organisationen, hvad angår vagtplanlægningen. Medarbejdersiden gjorde desuden opmærksom på, at alle ledere ikke er lige gode til, at få sendt rapporterne videre til medarbejderne. Lene Borregaard gjorde opmærksom på, at resultaterne fra vagtplanlægningsundersøgelsen har været forsinkede, og det derfor først er for nylig, at lederne har fået adgang til resultaterne. Lene Borregaard opfordrede derfor til at give det lidt tid og ellers at efterlyse resultaterne og en dialog om resultaterne i afdelingen.

Hovedudvalget var enige om, at der fortsat skal være et vedvarende og ledelsesmæssigt fokus på området. Netværksdannelse og erfaringsudveksling på området blev også nævnt som vigtige elementer.

Bilag

Procesguide til opfølgning vagtplanlægning_Juni 2024_Godk

Eksempel på resultatrapport

Fraværende Ann Fruergaard, Line Willads Hansen, Betina Iroisch Kristensen, Lena Bladt Fink Petersen, Kenneth Marten, Bente Olesen, Henrik Højgaard, Charlotte Mose Hansen, Susanne Seehagen

Punkt 7: Status på regionens vagtplansystem Hosinfo/Altiplan

22/20283

Sagsfremstilling

I april 2023 overgik de sidste afdelinger i Region Syddanmark til vagtplansystemet Hosinfo, efter en længere implementeringsperiode med løbende overgang fra Tjenestetid.

Generelt er der mange planlæggere, der oplever, at de har fået en gevinst ud af at være overgået til Hosinfo. Ikke mindst den nye mulighed for at funktionsplanlægge bliver anvendt til stor glæde for mange.

I forbindelse med implementeringen af Hosinfo blev der dog identificeret visse mangler og behov for videreudvikling af systemet. Styregruppen fastlagde en udviklingsplan sammen med Silkeborg Data, som er gennemført i december 2024. Listen med de nye funktionaliteter kan ses på intranettet [Intra Region Syddanmark - Sider - Vagtplansystem \(rsyd.dk\)](#).

Silkeborg Data har leveret jf. udviklingsplanen og været hurtige til at omprioritere, når vi f.eks. på baggrund af ny arbejdstidslovgivning har stillet nye krav af mere hastende karakter.

Hosinfo bygger på en lidt ældre teknologi, hvilket betyder, at Silkeborg Data har igangsat en reudvikling til en ny teknologi. Det nye Hosinfo bliver en web-baseret løsning. Forventningen er at de første afdelinger kommer på den nye løsning omkring årsskiftet 2025/2026. En af de store fordele ved den nye løsning er, at Ønskeplan bliver en helt integreret del af Hosinfo, så evt. overgang til Ønskeplan fremover bliver mere enkel. Desuden vil den nye løsning indeholde mange af vores nuværende ønsker til ny funktionalitet.

Der er etableret en erfa-gruppe med repræsentanter fra sygehusene, som løbende har indsamlet yderligere ændringsønsker til vagtplansystemet. Projektgruppen har prioriteret ønskerne primo oktober og næste udviklingsfase igangsættes ultimo 2024. Da Silkeborg Data anvender nogle af de samme ressourcer og kompetencer til udvikling af det nye system og til videreudvikling af det eksisterende Hosinfo, foretages der en nøje vurdering af hvilke funktionaliteter, der er til allermest gavn for brugerne.

Hosinfo understøtter til en vis grad tværgående planlægning, og der vil blive udviklet yderligere funktionaliteter på dette område i den kommende udviklingsplan. Bl.a. skal det fremover være muligt at få vist frihed- og fraværsønsker på delte medarbejdere i alle de planer, medarbejderne indgår i. Nogle af de medarbejderrettede funktioner i appen forbedres også i den kommende periode. Den nye udviklingsplan forventes gennemført i løbet af foråret 2025 med løbende implementering af de nye funktioner.

Nogle primært store afdelinger på bl.a. OUH og i Ambulance Syd har fortsat svartidsproblemer. Der er ad flere omgange gennemført optimeringer af systemet, men det har ikke løst problemet, så der arbejdes videre med at afdække og løse problemet med for lange svartider.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2024

Lene Borregaard orienterede om status på vagtplansystemet og på det videreudviklingsarbejde, der er i gang.

Medarbejdersiden bemærkede, at flere medarbejdere i delestillinger oplever udfordringer med adgang. Lene Borregaard fortalte, at det er muligt at få adgang til begge afdelinger, når man er i delestilling. Det kræver, at man går ud af systemet og logger ind på ny i den anden afdeling. Niels Nørgaard Pedersen orienterede om, at de på Odense Universitetshospital er gået over til at kalde delestillinger for nye kliniske stillinger.

Fraværende Ann Fruergaard, Line Willads Hansen, Betina Iroisch Kristensen, Lena Bladt Fink Petersen, Kenneth Marten, Bente Olesen, Henrik Højgaard, Charlotte Mose Hansen, Susanne Seehagen

Punkt 8: Orientering om status på iværksættelse af retningslinje om tidsregistrering på baggrund af ændring af lov om gennemførelse af arbejdstidsdirektivet

23/48832

Sagsfremstilling

HU har tidligere drøftet retningslinjen om tidsregistrering og iværksættelsen af denne. Her følger en overordnet status på iværksættelsen på enhederne i regionen.

Hovedparten af medarbejderne i Region Syddanmark får som hidtil registreret deres arbejdstid løbende, da de indgår i vagt og får registreret deres arbejdstid i Hosinfo. Det drejer sig om over 85 % af alle regionens medarbejdere.

Alle enheder i regionen arbejder på at iværksætte løsninger, der håndterer

- medarbejdere i klinikken, som skal registrere arbejdstid, men ikke er omfattet af regler om overarbejde (som f.eks. overlæger og farmaceuter),
- Administrative medarbejdere i klinikken
- Medarbejdere i administrationen som er omfattet af en fleksaftale
- Medarbejdere i administrationen som ikke er omfattet af en fleksaftale

Hosinfo/Altiplan har udviklet en løsning til tidsregistrering for de grupper som planlægges via vagtplansystemet, og som ikke er omfattet af regler om overarbejde. Løsningen implementeres i løbet af den kommende måneds tid på sygehusene.

Til medarbejdere som ikke vagtplanlægges via Hosinfo/Altiplan findes der pt. to løsninger i SD, som enten er til dem med en fleksaftale og til dem uden en fleksaftale. Rent teknisk kan begge løsninger ikke anvendes på samme lønafsnit, hvilket giver nogle udfordringer i afdelinger, hvor nogen har en fleksaftale mens andre ikke har en. En individrettet løsning er først klar i løbet af 2025.

Flere sygehuse og regionshuset har implementeret SDs fleksløsning og de sidste sygehuse forventes klar i oktober/november 2024.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2024

Medarbejdersiden påpegede uklarhed omkring tidsregistrering ude på afdelingerne om, hvem og hvordan man skal tidsregistrere; og i det hele taget, hvornår det starter op. Koncern HR havde forståelse for medarbejdernes oplevelser og bemærkede, at der arbejdes på det.

Hovedudvalget drøftede kort, at retningslinjen om tidsregistrering kan afstedkomme nødvendige dialoger mellem ledere og medarbejdere om eksempelvis opsparede flextimer og forberedelsestid.

Eske Roth gjorde opmærksom på nogle problemstillinger, som yngre læger oplever i forhold til registrering af arbejdstid i Hosinfo. Yngre Læger har taget problemstillingerne op i dialogen med Koncern HR.

Fraværende Ann Fruergaard, Line Willads Hansen, Betina Iroisch Kristensen, Lena Bladt Fink Petersen, Kenneth Marten, Bente Olesen, Henrik Højgaard, Charlotte Mose Hansen, Susanne Seehagen

Punkt 9: Drøftelse af resultaterne af seniorundersøgelsen 2024

24/43690

Sagsfremstilling

Baggrund

Som opfølgning på hovedudvalgets temadrøftelse om seniorundersøgelserne i 2021 er der i perioden 15. august - 12. september 2024 gennemført en opfølgende undersøgelse. Der blev udsendt spørgeskemaer til 292 tilfældigt udtrukket funktionsledere fordelt på alle regionens enheder og med en svarprocent på 69%. Svarprocenten i 2021 var på 73%. Undersøgelsen blandt før-seniorer (55-59 år) og seniorer (60 år og derover) blev sendt til 1.102 tilfældigt udtrukket medarbejdere og havde en svarprocent på 70%. I 2021 var svarprocenten på 69,1%.

Overordnede resultater i de to undersøgelser i 2024:

Fælles for undersøgelserne er, at der er en høj svarprocent og mange ledere og medarbejdere har, ligesom ved undersøgelsen i 2021, benyttet kommentarfelterne og er kommet med mange ideer og perspektiver – se mere i bilagene.

Begge undersøgelser viser, at der er sket en positiv udvikling i andelen af ledere og medarbejdere, der har kendskab til:

- regionens Livsfasepolitik
- de lokale muligheder for fastholdelse af seniorer, der ønsker at blive længere på arbejdspladsen.

Begge undersøgelser viser dog, at der fortsat er potentiale i forhold til udbredelsen af kendskabet hertil.

Undersøgelserne viser, at der er stort potentiale for at drøfte rammerne omkring dialogen om seniorarbejdslivet. I undersøgelsen 2024 er der som noget nyt spurgt indtil kendskabet til materiale, der understøtter seniorudviklingssamtalen. Her viser undersøgelsen, at medarbejdere i meget lille grad har kendskab til materialet.

Ligesom ved undersøgelsen i 2021 viser undersøgelsen i 2024, at der er potentiale for at drøfte rammerne omkring dialogen, således at både medarbejdere og ledere har oplevelsen af at have dialog.

Lederne angiver, at henholdsvis 64% af før-seniorerne og 88% af seniorerne har haft dialog(er) omkring deres seniorarbejdsliv. Dette er et lille fald siden undersøgelsen i 2021 hvor henholdsvis 71% og 89% havde haft dialog(er).

Undersøgelsen viser endvidere en lille stigning i andelen af ledere der har haft dialog med deres medarbejdere om rammer/tiltag, der skal til for at fastholde dem længere i afdelingen.

Til spørgsmålet om medarbejderne har haft dialog(er) med lederen omkring seniorarbejdslivet svarer henholdsvis 95% af før-seniorerne og 60% af seniorerne nej til at have haft dialog med sin leder om seniorarbejdslivet. For før-seniorerne er det en stigning på 1 procentpoint, og for seniorerne er det et fald på 8 procentpoint ift. 2021. Hovedparten af

medarbejderne angiver, at de ikke er blevet tilbudt dialog om deres seniorarbejdsliv, som årsag til de ikke har haft dialogen med deres leder.

Det er især 4 tiltag, som lederne har drøftet med deres seniormedarbejdere i forhold til rammer og tiltag i deres seniorarbejdsliv:

- Nedsat arbejdstid
- Nedsættelse af arbejdsbyrde og ansvar
- Fleksibel arbejdstid
- Andre udfordrende opgaver med eventuelle individuelle skånehensyn

For før-seniorene er det især dialog om nedsat arbejdstid og fleksibel arbejdstid der har været dialog med egen leder om.

For seniorene er det dialog om nedsat arbejdstid, som der primært har været dialog med egen leder om.

Undersøgelsen viser, at henholdsvis 16% af før-seniorene og 35% af seniorene allerede har planlagt, hvordan og hvornår de gerne vil træde tilbage fra arbejdsmarkedet.

Den primære årsag til at medarbejderne ikke har planlagt tilbagetrækning er for hhv. før-seniorene og seniorene, at de synes, at det er for tidligt at planlægge på nuværende tidspunkt.

Af de individuelle svartekster omkring andre årsager til hvorfor medarbejderne ikke har planlagt deres tilbagetrækning, er der identificeret fem hovedkategorier:

- Venter med at tage stilling til det bliver nødvendigt – fx i forhold til, om helbredet kan holde, fremtidige arbejdsvilkår
- Kender ikke/er usikker på de forskellige muligheder eller formelle regler
- Økonomiske overvejelser i forhold til nedsat tid, tidspunkt for fuld tilbagetrækning og efterløn
- Tænker over det eller er i gang med konkrete overvejelser
- Er gået på nedsat tid

Undersøgelsen viser endvidere, at for de medarbejdere, der har svaret ja til spørgsmålet, om de har haft dialog med deres leder om deres seniorarbejdsliv, svarer henholdsvis 86% og 79% af før-seniorene og seniorene ja til, at de har kunne få opfyldt deres ønsker til, hvordan og hvornår de træder tilbage fra arbejdsmarkedet.

Henholdsvis 54% af før-seniorene og 71% af seniorene svarer ja til, at de godt kan forestille sig at fortsætte med at arbejde efter, de har mulighed for at gå på pension eller efterløn.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2024

Koncern HR orienterede om, at alle aftalte initiativer har været iværksat og at vi jævnfør resultaterne fra de opfølgende spørgeskemaundersøgelser ikke kan se markante forbedringer. Medarbejdersiden var også skuffet, idet de havde håbet på større forbedringer efter Hovedudvalgets initiativer. De dagsordener, der er sat fokus på, bliver fortsat fastholdt. Jane Kraglund påpegede, at det er afgørende at være vedholdende og få arrangeret de individuelle seniorudviklingssamtaler. Medarbejdersiden bakkede op om den fortsatte vedholdenhed og insisteren på implementering af initiativerne.

Hovedudvalget drøftede, hvad det kunne skyldes, at resultaterne stadig viser, at der er uoverensstemmelse mellem lederes og medarbejderes oplevelser af, hvorvidt seniorudviklingssamtalerne afholdes.

Jane Kraglund pointerede, at det bør være et fælles fokusområde for ledelse og medarbejdere. Hovedudvalget er enige om, at emnet skal dagsordenssættes i FMU'erne og LMU'erne.

Bilag

2024. Rapport. Seniorundersøgelse til medarbejdere

2024. Rapport. Seniorundersøgelse til ledere

Fraværende Ann Fruergaard, Line Willads Hansen, Betina Iroisch Kristensen, Lena Bladt Fink Petersen, Kenneth Marten, Bente Olesen, Henrik Højgaard, Charlotte Mose Hansen, Susanne Seehagen

Punkt 10: Orientering om 2. økonomi og aktivitetsrapportering 2024

24/24633

Resumé

Hermed redegøres kort for overordnede forventninger og udvikling i forhold til økonomi og aktivitet for 2024. Yderligere rapportering fremgår af vedlagte bilag.

Sagsfremstilling

Sundhed

I lighed med tidligere år forventes budget- og aftaleoverholdelse i 2024.

På Regionsrådets budgetseminar i marts blev det varslet, at udgiftsrammerne i 2024 ville komme under betydeligt pres. Det skyldtes primært en udsigt til en markant budgetoverskridelse på praksisområdet på trods af budgettilførslen på over 300 mio. kr. i budget 2024. Udsigten var baseret på markant stigende udgifter til medicintilskud, almen lægehjælp og speciallægehjælp i 2023 og starten af 2024.

I forlængelse af bl.a. prisnedsættelsen af diabetespræparatet Ozempic med 34 procent forventes nu udgifter til medicintilskud, der ligger på niveau med eller lidt under regnskabet for 2023, og væksten fortsætter således ikke umiddelbart i 2024. Samtidig peger opfølgningen på en vækst under almen lægehjælp og speciallægehjælp, der ligger under det forventede niveau ved udarbejdelsen af budget 2024. Samlet set indebærer prognosen et mindreforbrug under praksisområdet på ca. 100 mio. kr. Prognosen er behæftet med betydelig usikkerhed.

Som en afledt konsekvens af tab af indtægter for behandling af patienter fra Region Sjælland forventes underskud på centrale rammer til fremmede sygehuse, der dog modsvares af mindredgifter til respiratorpatienter og særligt til dyr sygehusmedicin.

Samlet forventer regionens sygehuse, inkl. psykiatrisygehuset, overskud på driften for 2024. Sygehusene arbejder generelt set med nedbringelse af et forhøjet udgiftsniveau til personale mv. Udgifter til sygefravær, vikarforbrug og FEA-aftaler (aftaler om frivilligt ekstra arbejde) er faldende, mens udgifterne til over- og merarbejder fortsat er for høje.

Aktiviteten på sygehusene har frem til og med 2023 ligget væsentligt under niveauet før COVID. De første syv måneder af 2024 ligger lidt over niveauet for 2023, men fortsat under niveauet fra før COVID. De lange ventetider har medført en stor vækst i udsøgningen til privatsygehuse, som fortsat ligger højt i 2024.

Udgifterne hertil er i 2024 finansieret af regeringens akutpakke, men af hensyn til den langsigtede økonomiske balance er der behov for at "normalisere" udgifterne frem mod budget 2025.

Undtaget forbedringerne i prognoserne for medicintilskud ligger udgiftsprognoserne for 2024 tæt på niveauet i årets første økonomiopfølgning og ændrer ikke væsentligt ved de udgiftsskøn, der ligger til grund for forslag til budget 2025. Inden for årets udgiftsramme vurderes det muligt at opretholde et konsolideringsomfang i 2024, der kan sikre finansieringen til flytteudgifter mv. forbundet med ibrugtagningen af Nyt OUH.

Socialområdet

Forventningen ved årets økonomi- og aktivitetsrapportering efter første kvartal viser et driftsresultat i 2024 på i alt 25,3 mio. kr. i underskud på det sociale område.

Da der samlet overføres 18,6 mio. kr. i underskud fra 2023, forventes der et akkumuleret underskud i 2024 på 43,9 mio. kr. Inklusiv takstregulering i 2025 på 6,2 mio. kr. grundet underskud fra tidligere år er den negative budgetafvigelse på 3,9%.

Det forventede driftsunderskud på 25,3 mio. kr. skyldes primært udfordringer med økonomien på enkelte tilbud på socialområdet, herunder Egely og opstarten af det nye tilbud Røjleskov.

En af årsagerne til underskuddet er desuden øgede lønudgifter grundet resultatet af treparts-forhandlingerne (ca. 8 mio. kr.), som ikke er finansieret af pris- og lønfremskrivningen af socialrådets takster eller hævede takster i 2024. Fra 2025 og fremefter tager taksterne højde for resultatet af trepartsforhandlinger.

Der forventes aktuelt et underskud højere end 5 pct. af budgettet på flere centre, hvilket vil medføre midlertidige takststigninger i 2026.

Der arbejdes med genopretningsplaner på centrene med udfordringer for at øge belægningen, styrke arbejdsmiljøet og øge trivslen. Flere tilbud har en stabil drift, så fokus er primært på de tilbud på hvert center, der har udfordringer. Der er i 2024 iværksat proces omkring bedre økonomistyring og økonomiopfølgning på hele socialområdet.

Regional Udvikling

Regional Udviklings budget er opdelt på fem bevillingsområder (se nedenfor). Årets forbrug forventes at ligge inden for det ajourførte udgiftsloft for Region Syddanmark isoleret set.

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

Kollektiv Trafik

Den regionale kollektive trafik er fortsat stærkt økonomisk udfordret. Ultimo 2023 er passagertallet fortsat kun oppe på ca. 90 % af niveauet før COVID-19. Der er tale om strukturelle udfordringer, idet den største kundegruppe – de unge - har et faldende befolkningstal.

Begge selskaber forventer ved udgangen af 2026 maks. en negativ bududligningssaldo på 20 mio. kr. i overensstemmelse med budgetaftalen for 2023, idet Fynbus har vedtaget en ny Masterplan for bustrafikken, og Sydtrafik bl.a. forventer billigere udbud.

Kultur

Regionsrådet har besluttet, at der er ny ansøgningsrunde til kulturmidlerne, både til en ordinær kulturpulje samt til en temapulje med fokus på kultur og trivsel med ansøgningsfrist 1. september 2024, hvorfor der endnu ikke er modtaget

ansøgninger til puljen. Der er dog besluttet at forhåndsreservere 1,5 mio. kr. til DGI Landsstævne.

Uddannelse

Der er indkommet to socialfondsansøgninger om medfinansiering fra uddannelsespuljen. Regionsrådet bevilgede i april 2024 i alt 14.600.000 kr. fra uddannelsespuljen til de to ansøgninger. Arbejdet med elevfordelingen på gymnasieområdet for skoleåret 2024/2025 nærmer sig sin afslutning.

Vand, miljø og råstoffer

Indsatserne på jordforureningsområdet udmønter Jordforureningsloven og følger den regionale udviklingsstrategi, delstrategien Rent Vand og Jord og den politisk vedtagne arbejdsplan for 2024. Dertil kommer en statslig bevilling til indsatser over for generationsforureninger.

Regionsrådet forventes i 2024 at behandle beslutningssag om eventuel revision af Råstofplanen. Der er fortsat pres på sagsbehandling vedr. tilladelser, og det påvirker sagsbehandlingstiderne.

Diverse

Under dette bevillingsområde hører bl.a. følgende aktivitetsområder, som forventes i balance:

- Udmøntning af Strategipuljen til implementering af Sammen om Fremtidens Syddanmark 2024-2027
- Det eksterne klima-arbejde
- Dansk-tysk og internationalt samarbejde
- Sunde levevilkår
- Analyse.

Fælles formål og administration

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

I alt forventes et samlet merforbrug på Fælles formål og administration på 3,1 mio. kr. som skyldes udgifter til tjenestemandspension.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2024

Jane Kraglund orienterede om, at det går fint med at overholde budgettet. Også aftale om budget 2025 er udtryk for en stabil økonomi, hvilket kræves, når vi ser ind i strukturreformen.

Yderligere bemærkede Jane Kraglund, at der er et stort underskud på Socialområdet. Der arbejdes aktuelt med genopretningsplaner flere steder på Socialområdet og det går fremad. Flere steder er der ved at være balance, mens der andre steder fortsat arbejdes herpå. Lone Rasmussen bemærkede, at sygefraværet visse steder stadig er meget højt, hvilket bekymrer medarbejdersiden.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan man arbejder med normalisering af udgifter til privatsygehuse. Jane Kraglund svarede, at det handler om at overholde patientrettighederne og dermed undgå udgifterne. Det går fremad med at overholde udredningsretten, og der arbejdes fortsat på at overholde behandlingsgarantien.

Bilag

Sundhed - 2. økonomi og aktivitetsrapportering 2024

Social og specialundervisning - 2. økonomi- og aktivitetsrapportering 2024 .pdf

Regional Udvikling - 2. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2024.pdf

Fælles formål og adm - 2. økonomi- og aktivitetsrapportering 2024.pdf

Fraværende Ann Fruergaard, Line Willads Hansen, Betina Iroisch Kristensen, Lena Bladt Fink Petersen, Kenneth Marten, Bente Olesen, Henrik Højgaard, Charlotte Mose Hansen, Susanne Seehagen

Punkt 11: Drøftelse af aftale om budget 2025

24/36122

Sagsfremstilling

Der er afholdt 2. forhandlingsmøde om aftale om budget 2025 d. 17. september 2024, og parterne indgik en budgetaftale, der er vedlagt som bilag.

Den indgåede budgetaftale behandles i Regionsrådet d. 30. september 2024.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2024

Jane Kraglund indledte drøftelserne med en kort orientering om hovedelementerne i aftale om budget 2025. Aftale om budget 2025 er udtryk for en stabil økonomi, hvor der er balance regionalt og på sygehusniveau.

Medarbejdersiden kvitterede for Regionsrådets beslutning om, at sætte midler af til lighed i sundhedsvæsenet, herunder eksempelvis LGBTQ+-personer og solsikkesnoren, og til læse- og skriveværktøjer.

Bilag

Aftale om budget 2025 (2024-09-17)

Fraværende Ann Fruergaard, Line Willads Hansen, Betina Iroisch Kristensen, Lena Bladt Fink Petersen, Kenneth Marten, Bente Olesen, Henrik Højgaard, Charlotte Mose Hansen, Susanne Seehagen

Punkt 12: Orientering om årshjul og møder i 2025

24/241

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet et årshjul for Hovedudvalgets arbejde i 2025, som er vedlagt som bilag til orientering.

Datoerne for hovedudvalgsmøder og kontaktudvalgsmøder i 2025 er fastlagt, og kalenderinvitationer til de enkelte møder og døgnsseminaret er sendt ud. Se oversigt nedenfor.

	Hovedudvalgsmøde	Kontaktudvalgsmøde
1. møde	24/1 – 09:00-12:00	22/1 – 09:00-14:00
2. møde	27/3 – 10:30-13:30	25/3 – 09:00-14:00
3. møde	26/6 – 12:30-15:30	24/6 – 09:00-14:00
4. møde	4/9 – 12:00-15:00	2/9 – 09:00-14:00
Døgnsseminar	18/9 kl.13:00 – 19/9 kl. 12:00	n/a
5. møde	31/10 – 09:00-12:00	29/10 – 09:00-14:00
6. møde	11/12 – 12:00-15:00	9/12 – 09:00-14:00

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2024

Lone Rasmussen orienterede Hovedudvalget om medarbejdersidens forslag til, at lægge revision af livsfasepolitik, arbejde med mål og indsatser i forbindelse med OK24, politik på LGBTQ+-området og de planlagt ekstraordinære hovedudvalgsmøder i årshjulet.

Det opdaterede årshjul sendes ud med referatet.

Bilag

Årshjul HU 2025 (revideret)

Fraværende Ann Fruergaard, Line Willads Hansen, Betina Iroisch Kristensen, Lena Bladt Fink Petersen, Kenneth Marten, Bente Olesen, Henrik Højgaard, Charlotte Mose Hansen, Susanne Seehagen

Punkt 13: Kommunikation fra mødet

23/27887

Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2024

- Beslutning om lokale drøftelser af seniorundersøgelse i FMU'er og LMU'er
- Information om implementering af IntoWords
- Problemer med vagtplansystemet kan meldes ind
- Organiseringen af Præhospital Syd er på plads

Fraværende Ann Fruergaard, Line Willads Hansen, Betina Iroisch Kristensen, Lena Bladt Fink Petersen, Kenneth Marten, Bente Olesen, Henrik Højgaard, Charlotte Mose Hansen, Susanne Seehagen

Punkt 14: Eventuelt

23/27887

Beslutning i Hovedudvalget den 23-10-2024

Torge Surkus udtræder af Hovedudvalget. Jane Kraglund takkede for det gode samarbejde og ønskede held og lykke fremover.

Lene Borregaard orienterede om, at SilkeborgData har lavet fejl i lønkørslen for et større antal medarbejdere og i nogle de efterfølgende efterreguleringer. Koncern HR forventer, at sagen afsluttes i løbet af november.

Lone Rasmussen orienterede om, at ROS på deres møde 22. oktober ikke havde bemærkninger til Hovedudvalgets beslutning om at slå psykiatrien og somatikken sammen ved valg af arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalget.

Medarbejdersiden bemærkede, at der afventes en drøftelse af beredskabsplan for sygehusene. Jane Kraglund fortalte, at det bliver dagsordenssat hurtigst muligt.

Fraværende Ann Fruergaard, Line Willads Hansen, Betina Iroisch Kristensen, Lena Bladt Fink Petersen, Kenneth Marten, Bente Olesen, Henrik Højgaard, Charlotte Mose Hansen, Susanne Seehagen