

REFERAT Hovedudvalget d. 16-12-2020

Mødedato Onsdag d. 16. december 2020 kl. 09:00

Mødested Regionsrådssalen

Mødedeltagere Anders Meinert Pedersen, Andreas Kerl (Fravær), Betina Iroisch Kristensen, Christian Schacht-Magnussen (Fravær), Edel Marie Laursen, Flemming Jensen, Gitte Møller, Grethe Schmidt Hansen, Helle Adolfsen, Helle Storbank (Fravær), Henrik R. Jensen, Jane Kraglund (Formand), Jens Erik Spedsbjerg, Jesper Rønn, Jørgen Bjelskou, Lene Borregaard, Lisbeth Hammer Andersen, Lone Rasmussen (næstformand), Niels Nørgaard Pedersen, Per Busk (Fravær), Peter Fosgrau, Shady El-Haj Khalil, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr (sekretariat), Ruby Borch, Louise Hjortsøe Oldenburg, Hanne Bylov (sekretariat), Lone Duus Witte, Birgith Flyvbjerg, Claus Bo Svenningsen

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Økonomi- og aktivitetsrapportering (dec. 2020).....	6
Status på lancering og implementering af politik for frivillighed og medborgerskab i Region Syddanmark.....	9
Læring af Covid 19-beredskabet.....	11
Styrkelse af plejeområdet med yderligere sygeplejersker.....	16
Dialogværktøj - Træk grænsen.....	18
Orientering om organisationsændringer ifm. fremtidig organisering af donortapninger i Region Syddanmark.....	19
FNs verdensmål og klimaindsatsen i Region Syddanmark.....	20
MTU 2021: Koncernspørgeramme - ledelsesspørgsmål.....	22
Årshjul og møder i 2021.....	24
Hovedudvalgets døgnsseminar 2021.....	26
Personaleomsætning jan-okt 2020.....	27
Private rejser til udlandet.....	28
Kommunikation fra mødet.....	29
Eventuelt.....	30

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

20/50

Sagsfremstilling

- Status på igangværende opslag og ansættelser
- Orientering om processen på omorganiseringen af rehabiliteringsområdet på OUH
- Status på EPJ Syd
- Orientering om igangsætning af ny digitaliseringsstrategi.
- Landsdækkende tal vedr. ansættelser på fuld tid.
- Orientering om møde med Danske Regioner om fuldtidsstrategien.
- Orientering om planer for vaccinationer mod Covid-19

Eventuelle bemærkninger til referatet fra Hovedudvalgets møde den 12. november 2020:

<https://intra.reg.rsyd.dk/organisation/moedefora/hovedudvalget/Sider/default.aspx>

Indstilling

Punkterne indstilles til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-12-2020

Mødet er grundet de gældende Covid-19 restriktioner afholdt digitalt.

Dette var sidste møde inden jul og nytår og inden en ny funktionsperiode starter. I den forbindelse sagde både Jane og Lone tusind tak for indsatsen i regi af Hovedudvalget til de udtrædende medlemmer.

Der var ændringer til dagsordenen, idet punkt 3 vedrørende politik for Frivillighed og medborgerskab i Region Syddanmark måtte udskydes. Præsentationen kunne ikke gennemføres på grund af skærpede Covid-19 restriktioner. Derudover blev punkt 13 om private rejser til udlandet også udsat, da retningslinjerne netop var ændret.

- Status på igangværende opslag og ansættelser

Der er ansat ny Økonomidirektør; Charlotte Storm Gregersen, der tiltræder 1. februar 2021.

- Orientering om processen på omorganiseringen af rehabiliteringsområdet på OUH v/Niels Nørgaard Pedersen.

Niels orienterede kort om processen vedrørende omorganiseringen af rehabiliteringsarbejdet på OUH. Sagen har været behandlet i FMU, og efter en høringsproces er der netop truffet beslutning om sagen på OUH. Høringssvarene har haft betydning for det endelige resultat. Niels præsenterede organisationen af rehabiliteringsopgaven. Der opereres med en værtsafdeling, dér hvor behovet for rehabiliteringsindsatser er størst. Til værtsafdelingen er knyttet relaterede afdelinger med mindre behov. Der er afsat 6 mio. kr. til at implementere den nye organisation. Samtidig forventes der synergieffekter på lidt længere sigt, der betyder, at der kan spares i alt 9 mio. kr. Størstedelen af effektiviseringen hentes på ledelse og administration på tværs af hele klinikken. Der forventes en reduktion på terapeutgruppen på under 5%. Medarbejdersiden spurgte, hvordan man har tænkt, at MED organisationen skulle rumme terapeuterne efter omorganiseringen. Niels fortalte, at der er lavet en ordning, hvor fællestillidsrepræsentanten er tilforordnet FMU. De lokale LMU'er opfordres samtidig til at tilforordne medarbejdere med terapeutfaglig baggrund. Niels' præsentation sendes med referatet ud.

- Status på EPJ Syd v/Niels Nørgaard Pedersen

Der arbejdes med en genplanlægning af projektet. Forsinkelser skyldes dels Covid-19, dels at man er blevet klogere på processen undervejs og kan se, at noget er mere kompliceret og tager mere tid end først antaget. Tidsplanen fremgår af præsentationen, der sendes med referatet ud.

- Orientering om igangsætning af ny digitaliseringsstrategi.

Jane Kraglund orienterede om igangsætningen af en ny digitaliseringsstrategi. Digitaliseringsudvalget kommer på besøg på enhederne, og i den forbindelse vil repræsentanter fra FMU blive inviteret med.

- Landsdækkende tal vedr. ansættelser på fuld tid

Tallene indikerer, at der er en generel stigning i antallet af stillingsopslag på fuld tid. Procentandelen ligger meget tæt på 90 i hele landet. Region Syddanmark har selv haft meget fokus på indsatsen, og det har nok også været godt med det nationale fokus.

- Orientering om møde med Danske Regioner om fuldtidsstrategien

Jane Kraglund orienterede om mødet med Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner om fuldtidsstrategien i november 2020. Fra regionen deltog foruden Jane selv, Lone Rasmussen, Betina Iroisch Kristensen, Edel Marie Laursen og repræsentanter fra HR.

- Orientering om planer for vaccinationer mod Covid-19

Det forventes, at vaccinationerne kan gå i gang enten lige inden nytår eller umiddelbart efter. De første, der bliver tilbudt vaccine, er borgere på plejehjem, hjemmeboende borgere over 85 år, borgere over 65 år i særlig risiko for et hårdt sygdomsforløb og sundhedspersonale.

Det er regionerne, der har ansvaret for at gennemføre vaccinationerne. Det er en stor og kompleks opgave både for så vidt angår medicinens blanding og opbevaring og for genvaccinationerne. Der vil være stationære vaccinelokaliteter i Odense, Svendborg, Kolding, Vejle, Esbjerg, Sønderborg og Aabenraa. Ledersiden gav en kort status på opgaven på de enkelte sygehuse.

Desværre er både smittetal, indlæggelser og generelt pres på sygehusene stigende. Det er ikke kun Covid-19 patienter, der indlægges, men også et stigende antal medicinske patienter. Af hensyn til arbejdspresset aflyses Ikke-akutte aktiviteter i det omfang det lokalt vurderes lægefagligt forsvarligt. Der arbejdes alle steder ihærdigt på at planlægge således, at der gives der gives så langt et varsel som muligt, når det er nødvendigt at indkalde ekstra personale. Claus Bo Svenningsen opfordrede til, at der planlægges ud fra et forsigtighedsprincip, der betyder, at der kaldes folk nok ind til vagterne og med rimeligt varsel. Det er belastende for medarbejderne ikke at vide, om man skal på arbejde eller har fri. Arbejdsmiljøet er ved at være meget belastet af usikkerheden både i forhold til arbejdsmængden og i forhold til risikoen for at blive smittet med Covid-19.

Der er enighed i Hovedudvalget om, at det er vigtigt med rimelige planlægningshorisonter. Der arbejdes med det i FMU, og Hovedudvalget opfordrer til og forventer, at det kan håndteres tilfredsstillende derfra.

Eventuelle bemærkninger til referatet fra Hovedudvalgets møde den 12. november 2020: <https://intra.reg.rsyd.dk/organisation/moedefora/hovedudvalget/Sider/default.aspx>

Opfølgning på referatet:

Shady Khalil gav en status på arbejdet med fællespostkasserne. Der har været møder om, hvordan sikkerheden skal håndteres. Noget skal Atea håndtere, og noget skal Region Syddanmark selv håndtere. For så vidt angår administrationen af postkasserne så skal dette afklares i samarbejde med HR-afdelingerne, når licenser og organisation er på plads.

Medarbejdersiden spurgte til en status på den varslede oprettelse af Senfølgeklinik(-ker) for Covid -19 tilfælde. Niels Nørgaard Pedersen orienterede om, at senfølgeklinikken er startet op. Den er placeret på OUH i infektionsmedicinsk afdeling, men med tværfaglig involvering. Efter en mindre rokade vil klinikken få egne lokaler. Der er allerede patienter i ambulant behandling.

Bilag

Præsentation af beslutningen om omstrukturering for HU

EPJ SYD - Hovedudvalget december 2020

Punkt 2: Økonomi- og aktivitetsrapportering (dec. 2020)

20/21467

Sagsfremstilling

Denne økonomi- og aktivitetsrapportering forelægges med forventninger til årsresultat 2020 for henholdsvis: "Sundhed", "Socialområdet", "Regional Udvikling" og "Fælles formål".

For alle områder forventes, ligesom tidligere år, budget- og aftaleoverholdelse. Det vil sige overholdelse af både regionens budget og udgiftsloftet i økonomiaftalen med regeringen.

Hermed redegøres kort for overordnede forventninger og udvikling i forhold til økonomi og aktivitet for 2020. Yderligere rapportering fremgår af vedlagte bilag.

Sundhed

Overordnet forventes der, ligesom tidligere år, fortsat budget- og aftaleoverholdelse i 2020.

Alle sygehuse fastholder de overordnet set positive resultater for 2019, ligesom der på flere sygehuse er gennemført "interne" konsolideringstiltag. For flere sygehuse gælder, at resultaterne skal ses i sammenhæng med begyndende tilpasning af omkostningsniveauet til de effektiviseringskrav, der er forbundet med ibrugtagningen af nye sygehusbyggerier.

Denne rapportering viser fortsat en markant vækst i regionens udgifter til medicintilskud, omend lavere end forventet tidligere på året.

Som noget nyt peger denne prognose desuden på markante udgiftsstigninger vedr. almen lægehjælp, der ligger markant over udgiftsniveauet i regnskab 2019 og det budgetterede niveau for 2020. Stigningen skal ses i lyset af, at RLTN og PLO har indgået midlertidige aftaler om øget brug af video- og telefon-konsultationer for at forebygge smittespredning i forbindelse med COVID-19. Det forudsættes, at regionerne kompenseres herfor som del af de opgjorte udgifter vedr. COVID-19.

I lyset af COVID-19 forventes samtidig mindreaktivitet på en række afgrænsede områder. Det gælder fx praksisområder, såsom tandlægehjælp og fysiurgisk behandling samt siddende patientbefordring og privathospitaler.

Samlet peger prognosen fortsat på, at der også i 2020 er et råderum, der kan anvendes til konsolidering for at aflaste regionens drifts- og anlægsrammer i 2021 og frem.

Konkret planlægges fremrykning af indkøb af medicin og øvrige lægelige artikler, leasingindfrielse på niveau med tidligere år samt genforsikring af tjenestemænd og lignende.

Primært som følge af COVID-19 vil der helt frem mod årsafslutningen være betydelig usikkerhed i den samlede prognose og dermed også den eksakte størrelse af råderummet til fremrykninger m.v. i 2020.

For at sikre optimal anvendelse af årets udgiftsrammer, der kan bidrage til håndteringen af de langsigtede økonomiske udfordringer, har regionsrådet i september 2020 bemyndiget regionsrådsformanden til at godkende fremrykkede indkøb inden for årets udgiftsramme. Bemyndigelsen forudsætter bl.a., at indkøbene prioriteres efter tilbagebetalingstid, dvs. at dispositioner med fuld tilbagebetaling i 2021 prioriteres før indkøb med tilbagebetaling over flere år.

Den eksakte størrelse af et råderum for 2021 udover ovenstående bindinger kan først opgøres i forlængelse af regnskabsafslutningen for 2020.

Socialområdet

Forventningerne til årets resultat viser efter 3. kvartal, samlet set et tilfredsstillende resultat. Aktuelt forventes fortsat et mindre overskud i forhold til budgettet. Overskuddet er dog lidt lavere end ved tidligere rapporteringer.

Prognosen for belægning på regionens sociale centre i 2020 forventer fortsat en lille en underbelægning i forhold til budgetteret, der dog er lidt større end ved forrige rapporteringer.

Der er fortsat, overordnet set, balance mellem budgettet og den forventede belægning.

Regional Udvikling

Der forventes fortsat budget – og aftaleoverholdelse, idet der i den løbende planlægning og økonomistyring vil blive taget de nødvendige skridt til at sikre dette, fx via tilpasning af aktivitetsniveauet.

Fælles formål

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

For området forventes fortsat et mindreforbrug i forhold til budgettet.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-12-2020

Økonomien ser fornuftig ud.

Vikårene har været vanskelige i 2020, fordi Covid-19 har påvirket mange aktiviteter og betydet et mindre forbrug. Overskydende midler bruges til at konsolidere økonomien både på sygehusene og i regionshuset.

Bilag

Økonomi- og aktivitetsrapportering - dec. 2020 (Sundhed)

Økonomi- og aktivitetsrapportering - dec. 2020 (Socialområdet)

Økonomi- og aktivitetsrapportering - dec. 2020 (Regional Udvikling)

Økonomi- og aktivitetsrapportering - dec. 2020 (Fælles formål og adm)

Punkt 3: Status på lancering og implementering af politik for frivillighed og medborgerskab i Region Syddanmark

19/32151

Sagsfremstilling

Regionsrådet vedtog den 28. oktober 2019 Region Syddanmarks politik for frivillighed og medborgerskab. Som del af lancering og implementeringen af politikken har der i 2020 været fokus på intern formidling af den nye politik til ledere og medarbejdere i alle regionale enheder, herunder lancering af nye Frivillighedshjemmeside og intranetside (www.regionyddanmark.dk/frivillighed).

Der er ligeledes ansat 6 nye frivillighedscoordinatorer, én for hver sygehusenhed, samt socialområdet. Frivillighedscoordinatorerne har til opgave at understøtte og udvikle regionens ønske om at styrke samarbejdet med frivillige, dette med udgangspunkt i politikken fem hovedprincipper;

- Det er attraktivt at være frivillig i Region Syddanmark
- Frivillige indgår som en naturlig del af hverdagen
- Frivillige har mange former
- Frivillige bevæger sig frit på tværs af region og kommune
- Frivillighed bidrager til lighed i sundhed

Status på lancering og implementering af politik for frivillighed og medborgerskab i Region Syddanmark

Følgegruppen for Frivillighed giver årlig status for implementering og lancering af frivillighedspolitikken til Koncernledelsesforum, i år d. 15. december 2020. Koncernledelsesforum agerer styregruppe for frivillighedsområdet. Hovedudvalget orienteres ligeledes, da de har en central interesse i frivillighedsområdet.

Vedhæftet er bilag, hvori der gøres status over hvordan lancering og implementeringen er forløbet, siden vedtagelse. Herunder resume af status:

Der er ansat 6 Frivillighedscoordinatorer, som har påbegyndt en lokal strategiproces for hvordan frivillighedspolitikken kan udfoldes i egen organisation. Der er blandt Frivillighedscoordinatorerne etableret et netværk for regionale frivillighedscoordinatorer til vidensdeling på tværs af enheder. Det er vurderingen, at det er lykkedes at etablere en organisatorisk ramme, der kan understøtte den videre implementering af frivillighedspolitikken.

I forhold til status på lancering af politik for frivillighed og medborgerskab, er der skabt relativ stor mediebevågenhed ved vedtagelse af frivillighedspolitikken. Der er etableret fælles intranet og hjemmeside, mens de lokale sider vil være klar med udgangen af 2020. Til udbredelse af det interne kendskab til frivillighedspolitikken, er der udsendt kommunikationspakke til alle regionens enheder. Her vurderes det, at ledelser har generelt kendskab til politikken, mens medarbejdere i mindre grad har fået kendskab.

Grundet Covid-19 og den deraf hindrede adgang for de frivillige til regionens enheder, afventer den planlagte eksterne kommunikation, der skal invitere de frivillige "indenfor" til samarbejde.

De frivilliges aktivitet har i perioden stort set været fraværende grundet Covid-19, da de frivillige har været hindret i deres adgang til sygehusene og øvrige regionale enheder.

Med ansættelse af frivillighedscoordinatorerne, er der sat stort øget fokus på frivillighedsområdet, både internt organisatorisk og i relation til nye samarbejder og med kommuner og civilsamfunds organisationer. Så det forventes, at

der i 2021 kommer en række nye organisatoriske tiltag, samt nye samarbejder og projekter der går på tværs, og vil fremme regionens arbejde med frivillighedsområdet.

På mødet vil frivillighedskoordinator fra OUH, Karina Andersen, præsentere hvordan der er siden vedtagelse af frivillighedspolitikken, regionalt er arbejdet med implementering og lancering af frivillighedspolitikken, samt hvordan OUH mere konkret vil udfolde ovenstående principper i frivillighedspolitikken. Derudover vil Oversygeplejerske Ditte N. Therkildsen fra afd. X, OUH fortælle om, hvordan de er lykkedes med at operationalisere hovedprincipperne i politikken, og etablere samarbejde med frivillige i projektet Tid til Nærvær.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

- Tager orientering vedr. status til efterretning.
- Drøfter og kommer med input til, om der skal være særlige fokus områder for det fremadrettede arbejde med udviklingen af politik for frivillighed og medborgerskab.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-12-2020

Sagen er udsat til mødet i marts 2021.

Bilag

Kommissorium for Følgegruppe vedr. Region Syddanmarks politik for frivillighed og medborgerskab.pdf

Bilag 2_Notat_Status på impl. af politik for frivillighed_2020.docx

Punkt 4: Læring af Covid 19-beredskabet

20/41090

Sagsfremstilling

Covid 19-udbruddet afstedkom i foråret en massiv indsats i store dele af Region Syddanmarks organisation. Overalt i organisationen er der stort fokus på at opsamle viden og læring fra foråret og bruge den aktivt i planlægningen af vores beredskaber og øvrige arbejde i organisationen. Arbejdet med læringen af beredskabet under første Covid 19-bølge er foregået på flere niveauer af organisationerne og i forskellige fora, som for eksempel MED-udvalg og afdelingsledelseskredse.

Denne sag giver et kort overblik over, hvordan de forskellige dele af organisationen har arbejdet med at opsamle erfaringerne fra foråret og nogle af de læringer, der er kommet ud af det.

Sygehusene, Socialområdet, Ambulance Syd og regionshuset har bidraget med redegørelser til dette notat, som forelægges til Forretningsudvalgets orientering d. 2. december. Dagsordensudvalget fra Hovedudvalget deltager i mødet i Forretningsudvalget i forbindelse med behandling af sagen med henblik på drøftelse af erfaringer og læring, samt en drøftelse af behovet for yderligere opfølgning.

Undersøgelser af medarbejdernes oplevelse af udfordringerne under Covid 19-beredskabet

Som bilag til drøftelsen i Hovedudvalget er vedlagt forskellige undersøgelser af medarbejdernes oplevelser af beredskabet i forbindelse med Covid 19.

Center for Patientkommunikation har i april gennemført en bred undersøgelse blandt sundhedspersonale (ca. 40 % af respondenterne er fra Region Syddanmark; resten er fra andre regioner) og udarbejdet rapporten "COVID19-spørgeskemaundersøgelse: Sikker information i en usikker tid"

Der er gennemført en undersøgelse for både Sydvestjysk sygehus, Sygehus Lillebælt og Sygehus Sønderjylland. Uddrag af data er vedlagt for hver af de tre sygehuse. Den samlede undersøgelse publiceres på et senere tidspunkt under titlen "Lessons from COVID-19 when planning for the future. Organisational aspects in healthcare during a pandemic: A cross-sectional study."

Psykiatrien har gennemført en undersøgelse blandt de ansatte i Administrationen. En præsentation af de overordnede resultater kan ses i "Covid 19-survey – for Administrationen i Psykiatrien i Region Syddanmark".

Socialområdet har gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejderne. Læringen er sammenfattet i præsentationen "Læring i forhold til Covid 19 – Socialområdet"

Odense Universitetshospital • Svendborg Sygehus har udarbejdet en større evalueringsrapport, "Evaluering af Covid-indsatsen på OUH" – primært byggende på spørgeskema til og interviews af ledende overlæger og oversygeplejersker. Dertil pågår der forskning om både patienter, pårørendes og personalets oplevelser i perioden. Ikke alle undersøgelser er afsluttet. Pt. er fx et forskningsprojekt om Covid 19s psykosociale påvirkning hos sygeplejersker og jordemødre på OUH under afslutning.

Rapporten er ikke vedlagt dagsordenspunktet, men den kan ses her: [Evaluering af COVID-indsatsen.pdf \(rsyd.dk\)](#).

Overordnet læring i forbindelse med beredskabet under Covid 10

Indsatsen i Region Syddanmark har taget udgangspunkt i den eksisterende organisationsstruktur og regionens decentrale organisering har på mange måder været en styrke, da det medført robusthed i indsatsen og en høj grad af agilitet i forhold til de skiftende behov og vilkår undervejs.

Den decentrale organisering kræver koordinering, fleksibilitet og vilje til at hjælpe hinanden på tværs. Det er bl.a. sket gennem den fælles taskforce og undergrupperne til denne. Løbende erfaringsopsamling har præget tilgangen både lokalt og i det tværgående samarbejde, så læringen undervejs har medført justeringer og større ændringer, hvis nødvendigt. Som eksempler kan nævnes justeringen af den fælles taskforce, beslutningen om at Covid 19-patienter skulle kunne behandles lokalt og samarbejdet om indkøb af værnemidler og andre utensilier.

Overordnet set har Region Syddanmark klaret sig godt i gennem første bølge. Sygehusene lykkedes med en hurtig omlægning af aktiviteten, herunder overgang til langt flere video- og telefonkonsultationer end normalt. Der blev gennemført en stor uddannelsesindsats for at sikre, at de rette kompetencer var til stede til at kunne håndtere en stor tilstrømning af Covid 19-patienter, ligesom der blev gennemført en opskalering af intensivkapaciteten.

I tal er status november 2021:

Region	Testede	Bekræftede tilfælde	Indlagte i alt	Dødsfald
Hovedstaden	1.101.288	30.672	2.260	435
Sjælland	422.784	7.786	786	138
Syddanmark	610.365	8.039	497	56
Midtjylland	689.743	12.074	680	85
Nordjylland	352.317	5.209	312	54
Hele Danmark	3.176.497	63.780	4.535	768
Region Syddanmark pct.	19,2	12,6	10,9	7,3

Kilde: Statens Serum Institut

Regionen har håndteret en stor og stigende testopgave og i stort set hele perioden har Region Syddanmark haft landets korteste svartider.

Læringer

Der er udført et meget omfangsrigt evalueringsarbejde på sygehusene og i øvrige dele af organisationen, så nedenstående er nogle få overordnede og gennemgående konklusioner:

Organisatorisk fleksibilitet og dynamisk tilpasningsevne

Generelt har der været udvist stor organisatorisk fleksibilitet og en løbende tilpasning til de mange kliniske udfordringer:

- Etablering af kriseberedskab.

- Etablering af intensivpladser.
- Opbygning af testcentre og testkapacitet.
- Anskaffelse af nyt udstyr og forsyningsikkerhed – bl.a. af medicinleverancer.
- Indkøb af værnemidler, kritisk klinisk udstyr, utensilier m.v.

Tilpasning af intensivkapacitet

En speciel taskforce med bred organisering blev nedsat til håndtering af intensiv kapacitet-problematikken, da man ud fra erfaringerne fra Kina og Italien måtte forvente, at de daværende 24 intensivsengepladser, som regionen umiddelbart ville kunne stille til rådighed til Corona-patienter, langt fra ville være nok til at dække behovet. Det lykkedes task forcen at lave en plan, så der i en fase 4 ville kunne mobiliseres op til 164 intensivsengepladser (og i korte perioder op til 171). Der blev dog ikke behov for denne kapacitet under den første bølge, da det højeste antal indlagte på intensivsengepladser i Region Syddanmark var 26 patienter.

I forhold til bemanningen lykkedes det på tre uger at uddanne 800 sygeplejersker til assisterende intensivsygeplejersker. Dette indebar også udfordringer i form af usikkerhed blandt de assisterende sygeplejersker om deres funktion i beredskabet. Også ledere af intensivafsnittene har udtrykt bekymring ved den hastige uddannelse af personalet.

Engagement og samarbejde

Ledere og medarbejdere har været engageret i at løse udfordringerne i en periode med meget usikkerhed. Der har været stor velvillighed til at stille sig til rådighed og påtage sig nye opgaver med kort varsel – ofte med utraditionelle og korte oplæringsforløb. De faglige organisationer har også bidraget ved hurtig indgåelse af aftaler, hvor det har været nødvendigt.

Der har været en god og frugtbar dialog i MED-systemet omkring Covid19-situationen og beredskaberne. MED-systemet er et vigtigt samarbejdsforum, og det viser erfaringerne fra denne helt ekstraordinære situation også.

Det tværgående samarbejde i regionen og i forhold til eksterne samarbejdspartnere vurderes generelt at have fungeret godt – med en vis tilpasning ud fra læringen af den første fase i beredskabet.

Vedvarende kommunikation og nye kommunikationsformer

Kriseberedskabsgrupper og task forces har løbende kommunikeret i forhold til den aktuelle situation og de ændrede retningslinjer. Meget kommunikation er foregået virtuelt og ved hjælp af nye it-værktøjer. Det er generelt forløbet godt – både internt og i forhold til patienter – og det vurderes, at de nye virtuelle kommunikationsformer med fordel kan anvendes mere i en normal driftssituation.

Samarbejde på tværs om indkøb af værnemidler, udstyr og andre utensilier

Det var en stor udfordring at sikre sig udstyr og værnemidler hos leverandørerne i den ”alles-kamp-mod-alle”-situation, som hurtigt opstod under den første Covid 19-bølge i forhold til at indgå leveranceaftaler med virksomheder, der kunne levere de ønskede produkter.

Der blev hurtigt dannet lokale arbejdsgrupper og en regional taskforce med henblik at sikre indkøb af og koordinering i forhold til værnemidler og udstyr. Da taskforcen blev mere generelt krisestyrende, blev der dannet arbejdsgrupper under denne - bl.a. en til indkøb. Sygehusene hjalp hinanden ved mangelsituationer, og enkelte sygehuse eller regionen tog direkte kontakt til leverandører og købte ind på vegne af alle. Der blev også samarbejdet tværregionalt i et samarbejde, som også involverede NOST (Den Nationale Operative Stab). Det bidrog til at sikre leverancerne, som primært kom fra Kina.

Overordnet set har indsatsen betydet, at det primært var i den indledende fase og kun kortvarigt, at der manglede værnemidler og udstyr.

Tværasektorielt samarbejde

Covid 19 har medført en styrket sammenhæng mellem sundhedsvæsenets sektorer i kriseperioden. Der er en lang række gode eksempler på øget kontakt mellem region, kommuner og almen praksis.

Kommunerne, almen praksis og regionen har givet udtryk for, at alle har medvirket til at handle hurtigt og effektivt, og det hele er foregået i en god samarbejdsånd mellem parterne. Under krisen har medarbejdere på tværs af sektorer overvundet kulturelle barrierer og siloer og fundet sammen i et fælles fodslag med et fælles fokus.

Nogle generelle anbefalinger og forbedringspunkter

Beredskab til ”anden bølge”

På baggrund af erfaringerne fra foråret, er der sket en tilpasning af de lokale beredskabsplaner i forhold til ”anden bølge” med fokus på bl.a. muligheden for løbende at skalere indsatsen. Det har således været muligt at skabe en højere grad af gennemsigtighed for bl.a. personalet i forhold til, hvordan indsatsen tilrettelægges, end det var muligt i de første hektiske måneder i foråret.

Hygiejne

Covid-19 har medført et endnu større fokus på håndhygiejne og værnemidler og bl.a. nyt instruktionsmateriale, som er blevet positivt modtaget i klinikkerne. Det er opmærksomhed på, at dette fokus også fastholdes i den ordinære drift.

Kommunikation

Kommunikationen spiller en afgørende rolle. Erfaringerne viser, at den kan gøres mere direkte og til tider være i form af helt konkrete vejledninger eller instrukser. På nogle områder er der også behov for at styrke kompetenceudviklingen i forhold til nye opgaver. Dele af organisationen påpeger, at der med fordel kan arbejdes med en mere ensartet kommunikation på tværs, som så efterfølgende tilpasses lokalt.

Virtuelle møder og konsultationer

Driftsforholdene i foråret medførte en stor stigning i brugen af virtuelle møder internt og til konsultationer med borgere, patienter eller pårørende. Disse erfaringer bør kunne udnyttes fremadrettet i den ordinære drift, så brugen af virtuelle møder og konsultationer fastholdes, hvor dette giver mening. Der er opmærksomhed på, at det er svært at fastholde stigningen i brugen af virtuelle konsultationer, når driftsforholdene normalises. Der er således en kraftig tendens til tilbagefald til gamle vaner, og det kræver en stor organisatorisk indsats at holde fast og øge brugen af virtuelle konsultationer.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 16-12-2020

Jane Kraglund orienterede om, at evalueringerne også har været præsenteret i Forretningsudvalget og Regionsrådet. Det er ikke en central evaluering, men opsamlinger, der er foregået lokalt. Læringerne er dog generelt gældende og kan bruges

på tværs af organisationen.

Jane Kraglund roste samtidig den store indsats. Det har været og er en stor opgave, som er klaret rigtigt flot trods det store arbejdspress.

Medarbejdersiden udtrykte tilfredshed med, at der samles data, og at der bliver arbejdet med erfaringerne. Det er også tilfredsstillende, at MED-udvalgene inddrages i drøftelserne. Medarbejdersiden opfordrede dog til, at der også laves evalueringer ud fra et medarbejderperspektiv. Det er vigtigt med fortsat fokus på arbejdsmiljøet. Det er hårdt for medarbejderne at arbejde under stort pres og i usikkerhed omkring arbejdstid og risikoen for at blive smittet med Covid-19.

Jane Kraglund anerkendte vigtigheden af fortsat fokus på arbejdsmiljøet, ikke kun for dem, der er direkte i Covid-19 beskedskab, men i hele organisationen. Der er forskel på, hvordan arbejdsmiljøet er blevet påvirket af situationen. Der er ingen tvivl om, at alle er påvirket, men dem, der er direkte i Covid-19 beredskabet, er hårdest ramt. Når vi er igennem pandemien er det vigtigt med fortsatte drøftelser om og opsamling på arbejdsmiljøet.

Brug af værnemidler fylder også meget i hverdagen, og en del medarbejdere er generet af brugen af værnemidler. Opmærksomhed på kvaliteten og brugen af værnemidler er en naturlig del af arbejdsmiljødrøftelserne.

Hovedudvalget drøftede desuden evalueringernes konklusioner vedrørende fortsat fokus på hygiejne og øget anvendelse af videomøder, der hvor det giver mening.

Bilag

Læring af Covid 19 - beredskabet - Notat til Forretningsudvalget 2-12-2020

Covid 19-Survey – for Administrationen i Psykiatrien i Region Syddanmark

Covid 19-undersøgelse - Center for Patientkommunikation - 29042020

Læring ift Covid 19 - Præsentation fra Socialområdet

Personaleevaluering af Coronaberedskab - SHS - Kort udgave - Juli 2020

Personaleevaluering af Coronaberedskab - SLB - Kort udgave - Juli 2020

Punkt 5: Styrkelse af plejeområdet med yderligere sygeplejersker

19/49740

Sagsfremstilling

Med finansloven 2020 blev det besluttet, at styrke sundhedsvæsenet med 1000 nye sygeplejersker. Region Syddanmark styrkes heraf med 107 ekstra sygeplejersker fra 2020 og yderligere 107 fra 2021.

De første 107 sygeplejerskeårsværk fra 2020 er fordelt til sygehusene og skal styrke plejen på de somatiske sengeafdelinger, der er kendetegnet af mange tværsektorielle forløb og mange ældre medicinske patienter og på fælles akutmodtagelser. De ekstra sygeplejersker er målrettet til at støtte op om den tværsektorielle koordination som udskrivningssygeplejersker og tværsektorielle koordinatore. Ved at styrke det tværgående samarbejde er hensigten også at aflaste de øvrige sygeplejersker på afdelingerne.

Det forventes, at regionsrådet den 14. december 2020 beslutter, at en stor del af de ekstra 107 sygeplejersker fra 2021 anvendes til at understøtte sengeafdelinger med de mest komplekse patienter med stort plejebæhov (78 årsværk). Det er vurderingen, at netop disse sengeafdelinger vil opleve størst værdi af flere hænder til gavn for de mest syge patienter.

De nye sygeplejersker fordeles forholdsmæssigt mellem de somatiske sygehuse. Sygehusene fordeler deres del til de afdelinger, som skal styrkes med midlerne. Det er sygehusenes opgave at fastlægge denne fordeling, som fremlægges for regionsrådet i løbet af 2021.

Fordeling mellem sygehusene:

	OUH	SLB	SHS	SVS	I alt
Antal årsværk fra 2021	39	18	11	10	78
Økonomi fra 2021	23,712 mio. kr.	10,944 mio. kr.	6,688 mio. kr.	6,08 mio. kr.	47,424 mio. kr.

De sidste 29 sygeplejerskeårsværk er afsat til udvalgte strategiske indsatser (senfølger efter kræft, socialsygeplejersker, funktionelle lidelser og den sidste tid) samt til en styrkelse af den tværsektorielle indsats i psykiatrien. Udmøntningen af disse årsværk sker som en del af de indsatser, de indgår i.

Der er fuld beskæftigelse på sygeplejerskeområdet, hvorfor det kræver en særlig indsats at rekruttere de ekstra sygeplejersker. Det forventes, at der i de kommende år uddannes flere sygeplejersker, da optaget på uddannelsen har været øget ad flere omgange siden 2016. Der arbejdes med implementeringen af fuldtidsstrategien med henblik på at øge antallet af fuldtidsansatte i Region Syddanmark. Endelig sker der markedsføring af Region Syddanmarks sygeplejerskejobs på sociale medier mv - herunder om midler til bedre introduktion af nyuddannede.

Region Syddanmark følger op på udvidelsen i antallet af ansatte sygeplejersker hvert kvartal. Den seneste opfølgning viser, at Region Syddanmark med 2. kvartal 2020 har udvidet antallet med 97 ekstra årsværk. Med de kendte sæsonudsving betyder det, at Region Syddanmark forventer at nå målet om 107 ekstra sygeplejerskeårsværk ved udgangen af 2020. De øvrige regioner forventes ligeledes at nå deres mål om at ansætte ekstra sygeplejersker.

Indstilling

Til orientering og bemærkninger

Beslutning i Hovedudvalget den 16-12-2020

Medarbejdersiden bemærkede, at der er brug for alle 107 stillinger på afdelinger med patienter med komplekse behandlings- og plejebehov, og at det derfor ikke hensigtsmæssigt, at nogle af stillingerne er øremærkede til særlige strategiske indsatser.

Ledersiden orienterede om, at beslutningen om fordelingen er en del af budgetforliget for 2021.

Punkt 6: Dialogværktøj - Træk grænsen

20/58237

Sagsfremstilling

På seneste møde drøftede hovedudvalget, at Region Syddanmark skal være en god og tryk arbejdsplads for alle og derfor er sexisme, seksuelle krænkelser og anden krænkende adfærd på regionens arbejdspladser ikke acceptable.

Der skal således være fokus på en god omgangstone og en respektfuld arbejdspladskultur på alle arbejdspladser i Region Syddanmark. Der skal være rum til, at der kan tales åbent om krænkende adfærd både, hvis man selv har været udsat for det, eller hvis man har overværet det.

Koncern HR har derfor udarbejdet et dialogværktøj kaldet ”Træk grænsen”. Værktøjet kan anvendes i det lokale arbejde med at understøtte en åben dialog, god omgangstone og en respektfuld arbejdspladskultur. Værktøjet er vedhæftet til orientering.

”Træk grænsen” fås i en print-selv version, som findes på det regionale intranet samt en fysisk udgave, som kan distribueres bredt ud i begyndelsen af det nye år.

Kommunikation

I forlængelse af hovedudvalgsmødet udarbejdes en intern nyhed med henvisning til, hvor man kan få værktøjet.

Samtidigt vil både FMU-sekretariaterne samt regionens arbejdsmiljøfunktioner kontaktes med henblik på at dele værktøjet så bredt som muligt ud i hele organisationen.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 16-12-2020

Hovedudvalget roste det udarbejdede dialogværktøj. Det er et godt konkret og anvendeligt værktøj.

Dialogværktøjet sendes til Fælles MED-udvalgene og skal bringes i spil hos medarbejderne.

Bilag

Dialoværktøj - kort

Dialogværktøj - procesregler

Punkt 7: Orientering om organisationsændringer ifm. fremtidig organisering af donortapninger i Region Syddanmark

18/46626

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen bag rapporten ”Tappevirksomheden i Region Syddanmark” foreslår en flytning af 2000 tapninger pr. år fra Sygehus Lillebælt til Sygehus Sønderjylland. Som følge heraf foreslås det, at én medarbejder tilbydes overflytning fra Sygehus Lillebælt til Sygehus Sønderjylland den 1. september 2021.

Arbejdsgruppen foreslår ligeledes, at der påbegyndes en proces med henblik på at belyse muligheden for etablering af et plasmaferesecenter i trekantsområdet (Kolding eller Vejle). Plasmaferesecenteret foreslås organiseret som en del af Klinisk Immunologisk Afdeling (KIA), OUH. Såfremt dette på et senere tidspunkt besluttet, vil det resterende personale på Sygehus Lillebælt blive tilbudt at overgå til Plasmaferesecenteret. Den omtalte rapport er vedlagt som bilag.

Afsnitsledelsen og personalet omkring donortapningen på Sygehus Lillebælt er orienteret om anbefalingerne i rapporten og afdelingens LMU orienteres på næste møde primo 2021.

Fra Odense Universitetshospital overflyttes der ingen medarbejdere til andre sygehusenheder. Sygehus Sønderjylland orienterer i december deres LMU om de forestående forventede organisationsændringer.

Der stiles efter en politisk behandling af rapporten i februar og forinden da en høring af Regionsbestyrelsen for bloddonorerne i Region Syddanmark.

I forbindelse med en eventuel etablering af et plasmaferesecenter i trekantsområdet orienteres Hovedudvalget igen.

Indstilling

Til orientering med mulighed for at afgive bemærkninger.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-12-2020

Medarbejdersiden undrede sig over, at en flytning af 2000 tapninger fra Sygehus Lillebælt til Sygehus Sønderjylland medfører flytning af en medarbejder, når flytning af 3000 tapninger fra OUH til Sygehus Sønderjylland ikke medfører flytning af medarbejdere. Medarbejdersiden efterspurgte derfor orientering om eventuelle personalemæssige konsekvenser af flytningen fra OUH.

Niels Nørgaard Pedersen kunne oplyse, at der ikke er personalemæssige konsekvenser af flytningen af tapningerne til Sygehus Sønderjylland, da OUH har en nettotilvækst af opgaver på området, og der vil derfor ikke være brug for at flytte medarbejdere derfra.

Hovedudvalget tog herefter orienteringen til efterretning.

Bilag

Rapport Tappevirksomheden i Region Syddanmark_vs10.pdf

Punkt 8: FNs verdensmål og klimaindsatsen i Region Syddanmark

20/50

Sagsfremstilling

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

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

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

På mødet vil Psykiatrien, Sygehus Sønderjylland og OUH præsentere nogle af de aktiviteter, som de har sat i gang inden for klimaområdet.

Indstilling

Det indstilles

- at sagen drøftes.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-12-2020

Peter Fosgrau præsenterede indsatserne på Sygehus Sønderjylland. Der er arbejdet rigtigt meget med klimamålene, og der er opnået gode og store resultater. Det handler i høj grad om ændret adfærd hos alle ansatte. Der er nedsat en gruppe i regi af FMU, som er tovholder på klimaindsatsen. Der var rigtigt stor interesse for at deltage i gruppen, og den måtte udvides for at flere kunne være med. Der er tilkøbt en projektleder, en ingeniør og en kommunikationsmedarbejder til gruppen. Der arbejdes pt. med affald. Både for at mindske det, der kommer ind på sygehuset og med henblik på at sortere det der går ud. Næste indsats forventes at blive på indkøbsområdet.

Niels Nørgaard Pedersen præsenterede indsatserne på OUH, hvor det er den bæredygtige dagsorden, der er i fokus. Også hér er FMU med til at bære dagsordenen, og der er kommet 161 forslag fra LMU'erne og afdelingerne, der kan arbejdes videre med. Nogle af de ting, der konkret arbejdes med er:

- etablering af en solcellepark, der kan dække 1/3 af strømforbruget for Nyt OUH
- udskiftning til el-biler og etablering af flere ladestander
- patient- og pårørendetransport, der kan erstattes af telemedicinske løsninger
- generelt fokus på ressourceforbrug og indkøb.

Præsentationerne for Sygehus Sønderjylland og OUH sendes med referatet ud.

Præsentation af klimaindsatsen i Psykiatrien udsættes til næste møde

Hovedudvalget glædede sig over, at der er så stort engagement i arbejdet med klimadagsordenen.

Bilag

Præsentation af OUH's klimahandleplan

FNs Verdensmål og klimainsatsen på Sygehus Sønderjylland.pdf

Punkt 9: MTU 2021: Koncernspørgeramme - ledelsesspørgsmål

20/25246

Sagsfremstilling

Hovedudvalget drøftede på møder i januar og marts 2020 MTU koncernspørgerammen (de spørgsmål, der stilles til alle ansatte) herunder særligt ledelsesspørgsmålene. Det blev i drøftelserne fremhævet, at spørgsmålene om ”nærmeste leder/ledelse” kan være udfordrende for de berørte ledere og det blev anerkendt, at særligt mellemlederne har en svær position. Samtidig blev det fremhævet, at det fortsat er vigtigt at have en ”ledelsevaluering” i MTU’en, da ledelse har en stor betydning for arbejdsmiljøet og trivlsen i afdelingen.

På baggrund af drøftelserne blev der på hovedudvalgsmødet 10. september 2020, nedsat en arbejdsgruppe, som fik til opgave at udarbejde nyt udkast til ledelsesspørgsmål i MTU koncernspørgerammen:

- Per Busk (Administrerende sygehusdirektør, Sygehus Lillebælt)
- Lene Borregaard (Direktør, Koncern HR)
- Betina Iroisch Kristensen (Fælles tillidsrepræsentant, Odense Universitetshospital)
- Jesper Rønn (Fælles tillidsrepræsentant, Sygehus Sønderjylland)
- Iben Schjermer (MTU-projektleder, Koncern HR)

Arbejdsgruppens drøftelser

Arbejdsgruppen var i dens drøftelser enige om, at:

- det er vigtigt, at ledelsesspørgsmålene er en del af MTU’en,
- det er vigtigt at have fokus på hele MTU processen, herunder forberedelse og opfølgning,
- det er vigtigt at både ledere og medarbejdere er ordentligt forberedte på processen – for et godt arbejdsmiljø og trivsel er noget vi skaber sammen
- MTU er et dialogværktøj og det er afgørende for dens værdi, at den bruges til dialog og handling,
- det er vigtigt, at ledelsen på den enkelte enhed er opmærksom på at understøtte lederne og klæde dem godt på til MTU processen.

Se vedlagte bilag 1, arbejdsgruppens Rammesætning af MTU processen.

På baggrund af drøftelserne i arbejdsgruppen, lægger gruppen op til, at ledelsesspørgsmålene i MTU 2021 omformuleres til følgende 3 spørgsmål:

- Jeg har et godt samarbejde med ledelsen.
- Ledelsen anerkender mig for et godt stykke arbejde.
- Ledelsen sikrer, at jeg har mulighed for at udføre mit job.

Arbejdsgruppen forslår, at navnet på nærmeste leder ikke længere flettes ind. Lederne kan blive eksponeret, når deres navn flettes ind og det er nødvendigvis ikke retvisende at spørge til en enkelt leder, da ledelsen sjældent er én person. Derfor forslår arbejdsgruppen, at der spørges til begrebet - ledelsen - som angivet i ovenstående spørgsmålsformuleringer.

Arbejdsgruppen understreger vigtigheden af, at ledelsen på de enkelte enheder understøtter lederne og klæder dem godt på til MTU processen. Derfor lægger arbejdsgruppen også op til, at understøttelsen af lederne i forhold til MTU processen, dagsordenssættes på et kommende møde i koncernledelsesforum.

Indstilling

Det indstilles,

- at hovedudvalget godkender de reviderede ledelsesspørgsmål i MTU 2021.
- at den lokale ledelsesindsats i forhold til at klæde lederne på til MTU processen dagsordenssættes på et kommende møde i koncernledelsesforum.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-12-2020

Medarbejdersiden var ikke enige om at følge arbejdsgruppens anbefalinger vedrørende ledelsesspørgsmålene. Psykiatrien og Socialområdet har en ledelsesstruktur, der betyder, at det giver bedst mening, at fastholde ledelsesspørgsmålene med reference til en navngiven leder. På de øvrige områder kunne man godt bakke op om anbefalingerne. Særligt på sygehusene er der ofte delt ledelse, hvorfor reference til ledelsen uden angivelse af navn er en god løsning.

Hovedudvalget anbefalede, at Fælles MED-udvalgene drøfter, hvordan de vil arbejde med ledelsesspørgsmålene, så der bliver valgt den løsning, der giver bedst mening lokalt. Hovedudvalget opfordrede dog til at arbejdsgruppens anbefalinger følges og at samlebetegnelsen ”ledelsen” anvendes frem for navns nævnelse på lederne.

Hovedudvalget opfordrede samtidig til at tage grundige drøftelser i forbindelse med forberedelsesfasen, da dette måske kan afklare nogle af de tvivlsspørgsmål, der kan opstå under vejs.

Per Busk deltog i behandlingen af punktet.

Bilag

Bilag 1 Rammesætning af MTU processen

Punkt 10: Årshjul og møder i 2021

20/50

Sagsfremstilling

Til orientering er datoerne for de kommende møder i hovedudvalget og kontaktudvalget i 2021 indsat nedenfor. Kalenderinvitationer til de enkelte møder og døgnsminaret er sendt ud.

Hovedudvalgets mødekalender 2021

	Frist for indlevering af punkter til dagsorden	Kontaktudvalgsmøde	Hovedudvalgsmøde
1. møde	23. februar	9. marts 8.30-14.00	11. marts 9.30 – 12.30
2. møde	8. april	27. april 8.30 – 14.00	29. april 9.00-12.00
Døgnsminar			10. juni 12.30 – 11. juni kl 12.30
3. møde	19. maj	14. juni 8.30-14.00	15. juni 9.00-12.00
4. møde	11. august	31. august kl 8.30-14.00	2. september 9.00-12.00
5. møde	6. oktober	25. oktober 8.30 – 14.00	27. oktober 12.30-15.30
6. møde	10. november	1. december 8.30- 14.00	3. december 8.30-11.30

Vedlagt er også hovedudvalgets årshjul for 2021.

Indstilling

Sagen indstilles til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-12-2020

Årshjulet blev drøftet og godkendt.

Bilag

Udkast HU årshjul 2021.pdf

Punkt 11: Hovedudvalgets døgnseminar 2021

20/50

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets døgnseminar i 2021 er planlagt 10. – 11. juni 2021.

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

Hovedudvalget skal tage stilling til hvilket tema, der skal danne rammen for næste års døgnseminar.

Døgnseminaret for 2020 blev aflyst på grund af Covid-19, men der var allerede drøftet mulige emner til programmet. De foreslåede emner var fuld tid og rette kompetencer til rette opgaver.

Det foreslås, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som står for planlægning af programmet:

- Hovedudvalgets formandskab
- 3 medarbejderrepræsentanter fra hovedudvalget
- HR-direktøren

Koncern HR bistår med sekretariatsbistand.

Indstilling

Det indstilles,

- at Hovedudvalget drøfter og beslutter hvilket tema, der skal danne rammen for Hovedudvalgets døgnseminar i 2021.
- at medarbejdersiden udpeger 3 repræsentanter til planlægningsgruppen.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-12-2020

”Fuldtid” og ”rette kompetencer til rette arbejde” er temaerne, der skal danne rammen for Hovedudvalgets døgnseminar i 2021.

Valg af repræsentanter til planlægningsgruppen sker i januar 2021.

Punkt 12: Personaleomsætning jan-okt 2020

19/48542

Sagsfremstilling

På seneste Hovedudvalgsmøde blev der efterspurgt tal på personaleomsætningen fordelt på faggrupper, for perioden 1. januar 2020 og frem.

På den baggrund har Koncern HR udarbejdet vedlagte bilag (data fra HR nøgletal).

Bilag 1 viser den eksterne personaleomsætning for Region Syddanmark som helhed, for de udvalgte faggrupper. Interne til- og afgang mellem enhederne er ikke medregnet i tallene.

Bilag 2 viser den eksterne personaleomsætning på de enkelte enheder, for de udvalgte faggrupper. Interne til- og afgang mellem enhederne er medregnet i tallene.

Tabellerne omfatter månedslønnede ansatte, inklusive medarbejdere på orlov. Interne flytninger og eventuelle omorganiseringer gør, at man ikke umiddelbart kan summere tallene og sammenligne, fra det ene bilag til det andet, ligesom personaleudvidelser og indskrænkninger i medarbejderstabene i perioden, kan påvirke personaleomsætningen.

Tallene bygger på data for 10 måneder, men er omregnet til helårstal. Dette forudsætter, at den hidtidige udvikling fortsætter i de næste 2 måneder.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-12-2020

Tallene giver et fint overordnet overblik. Der er ikke noget, der ser foruroligende ud.

Det anbefales, at personaleomsætningen opdelt på afdelingsniveau drøftes i FMU'erne, da personaleomsætningen kan have været anderledes i afdelinger, der har været mere belastede af Covid-19.

Bilag

Bilag 2 - Tilgang og afgang på organisatorisk niveau Jan-okt 2020.pdf

Bilag 1 - Tilgang og afgang samlet i Region Syddanmark Jan-okt 2020.pdf

Punkt 13: Private rejser til udlandet

20/10942

Sagsfremstilling

Region Syddanmark har hidtil håndteret medarbejdernes rejser til udlandet, i henhold til myndighedernes anbefalinger.

I de tilfælde, hvor Udenrigsministeriet fraråder al unødvendig rejse til et land, og en medarbejder alligevel rejser til landet, har Region Syddanmark over for medarbejderne fastholdt, at vedkommende ikke må komme på arbejde inden for de første 14 dage efter hjemkomst til Danmark. De 14 dage er enten ferie eller selvbetalt fravær, medmindre der kan aftales hjemmearbejde, afspadsring eller lignende med nærmeste leder.

Ovenstående blev meldt ud til alle medarbejdere i et brev sendt til e-Boks inden sommerferien, og det fremgår også af regionens corona-side på intranettet. Håndteringen har været den samme uanset opholdslængde og formål med rejsen.

Fremadrettet indføres en undtagelsesmulighed til kravet om 14 dages selvbetalt fravær fra arbejdet, således at hvis ledelsen vurderer, at der er tale om et ganske særligt tilfælde, så vil der kunne dispenseres fra de 14 dages selvbetalt fravær, så medarbejderen kan vende tidligere tilbage på job, end de 14 dage. Dispensation kan også undtagelsesvist gives i andre tilfælde, hvis den tidligere tilbagevenden kan begrundes i væsentlige driftsmæssige hensyn, og medarbejderen varetager en særlig kritisk funktion.

Den tidligere tilbagevenden til job håndteres som ved smitteopsporing, dvs. der skal ske test på dag 4 og dag 6, og medarbejderen skal i alle tilfælde have været symptomfri i mindst 48 timer. Hvis 4. dags-testen er negativ, kan der ske tilbagevenden til arbejde derefter. Fravær indtil tilbagevenden er (fortsat) selvbetalt. Medarbejderen bør også testes allerede på dag 0 fra hjemkomsten.

Særlige situationer kan eksempelvis være besøg hos døende pårørende, eller lignende alvorlige situationer.

Indstilling

Til orientering med mulighed for at komme med bemærkninger.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-12-2020

Udenrigsministeriet har siden dagsorden blev sendt ud ændret anbefaling i forbindelse med private rejser til udlandet. Anbefalingen hedder nu 10 dages selvisolation, men med mulighed for at forlade isolationen, hvis der på fjerdedagen eller senere kan fremvises en negativ COVID-19-test.

Punkt 14: Kommunikation fra mødet

20/50

Sagsfremstilling

Hovedudvalget kan komme med forslag til emner fra mødet, som kan kommunikeres ud under hensyntagen til, at der skal ske en koordinering med øvrige kommunikationsplaner for de pågældende emner.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-12-2020

”Træk Grænsen” – et dialogværktøj om adfærd og kultur i afdelinger.

Punkt 15: Eventuelt

20/50

Sagsfremstilling

Punkter til eventuelt.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-12-2020

Medarbejdersiden ønsker lønstatistikker præsenteret i FMU og Hovedudvalget, så der kan sammenlignes lønniveauer på tværs af faggrupper, på tværs i regionen og på tværs af regionerne. Der arbejdes på en løsning med mulighed for sammenlignelighed for lønstatistikker på tværs.

Der er nedsat en arbejdsgruppe vedrørende seniortænk tanken på det seneste møde. Der indkaldes til møde i arbejdsgruppen snarest muligt.

Lone Rasmussen spurgte til årsagen til, at de systematiske personaletest udgår for så vidt angår Ambulance Syd. Medarbejderne skal nu testes via det almindelige system på www.coronaproever.dk eller ved at kontakte en navngiven person i Ambulance Syd. Jørgen Bjelskou orienterede om, at kapaciteten på denne måde udnyttes bedst. Årsagen kommunikeres ud i Ambulance Syd.

Jane Kraglund ønskede alle en god jul og et godt nytår. Jane takkede for et mærkeligt år, men også et år med godt samarbejde. Vi kom godt igennem det – og vi kommer også igennem 2021. Jane ser frem til fortsat godt samarbejde, og hun håber på et mere normalt 2021.

Lone Rasmussen sagde ligeledes tak for rigtigt godt samarbejde i Hovedudvalget i 2020 med konstruktive dialoger og drøftelser.

Der blev sagt farvel og et stort tak for godt samarbejde til de afgangende medlemmer Shady, Jens Erik og Henrik.