

REFERAT Hovedudvalget d. 12-11-2020

Mødedato Torsdag d. 12. november 2020 kl. 09:00

Mødested Regionsrådssalen

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

Indholdsfortegnelse

Region Syddanmarks arbejdsmiljøpris 2020.....	3
Velkomst, opfølgning og generel information.....	5
Budget 2021.....	7
Orienteringssag - outlook-løsning til tillidsrepræsentanter.....	8
Forebyggelse og håndtering af sexismen og seksuelle krænkelser.....	10
Ansatte på særlige vilkår - Hovedudvalget d. 12.11.20.....	13
Status på Covid-19.....	15
Opfølgning på seniortænketankens anbefalinger.....	16
Orienteringssag - fælles rammer for forskudsferie.....	18
Status på udviklingen i fuldtidsstillinger.....	20
Valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter til Hovedudvalget.....	21
Kommunikation fra mødet.....	22
Eventuelt.....	23

Punkt 1: Region Syddanmarks arbejdsmiljøpris 2020

19/29914

Sagsfremstilling

Der er indsendt 17 indstillinger (film) til arbejdsmiljøprisen 2020. Nedenfor ses en oversigt over afdelinger/afsnit, der har indsendt.

Enhed	Afdeling/afsnit
	Røntgenafdelingen, Vejle
	Ortopædkirurgisk sengeafdeling, Vejle
Sygehus Lillebælt	Lægegruppen Akutafdelingen og Medicinske Sygdomme, Kolding
	Børneafdelingen, Kolding
	Kvindesygdomme og fødsler, Kolding
	Plastikkirurgisk Afdeling Z
Odense Universitetshospital	Anæstesi, Afd. V
	Hæmatologisk Afd X
	Afdelingen for Klinisk Biokemi og Farmakologi
Sydvestjysk Sygehus	Ortopæd- og Kæbekirurgisk sengeafsnit
	Børn og unge afdelingen
	Øre næse hals ambulatoriet
Sygehus Sønderjylland	Mavetarmmedicinske ambulatorium
	FAM Aabenraa
	Hjerne- og nervesygdomme
Psykiatrien	Psykiatrisk Afdeling Esbjerg, Lokalpsykiatri Brørup
Socialområdet	Låddenhøj

Formandsskabet orienterer om prisuddelingen, som kommer til at foregå på anderledes vilkår i år på grund af COVID-19.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 12-11-2020

Årets arbejdsmiljøpris går til Lokalpsykiatrien i Brørup, der får prisen for deres arbejde med indsatser, der forebygger udbændthed og omsorgstræthed. Den indsendte film, samt filmen med overrækkelsen af prisen blev vist.

To andre afdelinger har også gjort et stort indtryk. Det er Ortopæd- og kæbekirurgisk sengeafsnit på Sydvestjysk Sygehus og Ortopædkirurgisk sengeafdeling på Sygehus Lillebælt. Begge afdelinger deltog i mødet på video. Deres indsendte film blev ligeledes vist på mødet. De modtog et diplom for at være runner-ups.

Bilag

Links til videoer.pptx

Punkt 2: Velkomst, opfølgning og generel information

20/50

Sagsfremstilling

- Status på igangværende opslag og ansættelser
 - Status på EPJ-Syd
 - Orientering om borgernes adgang til logoplysninger fra regionernes EPJ-systemer
-
- Eventuelle bemærkninger til referatet fra Hovedudvalgets møde d. 10. september 2020
<https://intra.reg.rsyd.dk/organisation/moedefora/hovedudvalget/Sider/default.aspx>

Beslutning i Hovedudvalget den 12-11-2020

- Velkommen til nyt medlem

Der blev budt velkommen til Claus Bo Svenningsen og alle medlemmer af Hovedudvalget præsenterede sig selv.

- Status på igangværende opslag og ansættelser

Jane Kraglund orienterede om at ansættelsesprocessen af den nye økonomidirektør er igangsat.

- Status på EPJ-Syd

Niels Nørgaard orienterede om status på EPJ-Syd.

Der er lagt en plan for implementeringen, men den er lidt udfordret dels af situationen omkring Covid-19, dels kommunikation med leverandøren.

Det er fortsat planen, at EPJ-Syd kommer i fuld drift i 2021, men meget afhænger af hvornår der kan gennemføres en systemaccepttest. Selve testen tager et par måneder og plan for endelig idriftsættelse kan først laves når systemaccepttesten er gennemført. Sygehus Sønderjylland, som er den første til at implementere kommer formentlig først i gang lige efter sommerferien. Plancher vist på mødet vedlægges referatet om bilag

Claus Bo Svenningsen spurgte om lægerne fortsat vil have mulighed for at lave opslag i patientjournaler i 6 måneder efter deres behandling af en patient er ophørt. Opslagene sker i læringsøjemed i forhold til yngre lægers uddannelse.

Det undersøges, om der i det nye EPJ-System er barrierer for at opslagsmuligheden fortsætter. Tilbage melding gives på et kommende hovedudvalgsmøde.

- Orientering om borgernes adgang til logoplysninger fra regionernes EPJ-systemer

Borgernes adgang til Log-on oplysninger i Region Syddanmark bliver først muligt, når EPJ-Syd er implementeret, så flere steder vil det først være fra 2022. I andre regioner kommer muligheden i 2021. Derfor har de faglige organisationer sendt et orienteringsbrev ud herom.

- Problemer med de nye uniformer

På seneste dagsordensudvalgsmøde fik Koncern HR til opgave, at undersøge eventuelle problemer med de nye uniformer. Der er sendt en forespørgsel til arbejdsmiljøfunktionerne på sygehusene. Arbejdsmiljøfunktionerne har ikke kendskab til, at problemer med de nye uniformer er mere udtalt end det var med tidligere uniformer

Hvis medarbejderne oplever problemer opfordres de til at melde det til deres arbejdsmiljørepræsentant eller det lokale uniformsudvalg. Drøftelserne viste, at der ikke var helt klarhed over, hvor man skal henvende sig med eventuelle klager over uniformerne. Jane Kraglund opfordrede til at kommunikationsvejene blev gjort tydeligere.

- Evaluering af Steno Diabetes Center Odense (SDCO).

Medarbejdersiden har efterspurgt en evaluering af SDCO. SDCO har oplyst, at de netop har færdiggjort en meget stor opstartsevaluering. Evalueringen blev behandlet på bestyrelsesmøde d. 11. november 2020. Der gives en orientering om evalueringen på det næste møde i Hovedudvalget.

- Opgørelse af personaleomsætning på faggrupper

Medarbejdersiden efterspørger en opgørelse af personaleomsætning delt op på faggrupper. Opgørelsen skal dække perioden fra 1.1 2020 og så langt det er muligt. Bekymringen er, at der er mange, der siger op i den aktuelle coronasituation.

Koncern HR arbejder på at lave en opgørelse. Der vil formentlig kun kunne laves en bruttoopgørelse (samlet afgang hhv tilgang). Der kommer en tilbagemelding på det kommende møde.

- Omorganisering af Rehabiliteringsområdet på OUH

Medarbejdersiden rejste spørgsmålet om behandling af nedlæggelsen af Rehabiliteringsafdelingen på OUH, idet det er deres opfattelse at omorganiseringen bør behandles i Hovedudvalget. Baggrunden er særligt, at de forventer, at nedlæggelsen vil få betydning for samarbejdet med de øvrige sygehuses rehabiliteringsafdelinger, men også en bekymring for at en tilsvarende model for organisering af rehabiliteringsområdet vil blive rullet ud på de øvrige sygehuse. Medarbejdersiden udtrykte ligeledes bekymring for den faglige sparring på tværs af enhederne og den faglige ledelse af terapeuterne, når de flyttes ud til de enkelte afdelinger.

Niels Nørgaard redegjorde for tankerne bag omorganiseringen, hvor et bærende element har været et ønske om at få en tættere integration mellem rehabilitering og afdelingens øvrige aktiviteter. Håbet og forventningerne er, at terapeuter, læger og sygeplejersker lærer af hinanden, og at der opnås en synergieffekt af et tættere samarbejde.

For så vidt angår den faglige sparring og ledelse vil den blive varetaget af det centrale rehabiliteringsvidenscenter, REPA som er placeret på OUH.

Lederne af de enkelte sygehuse oplyste, at der ikke er aktuelle planer om at gennemføre en tilsvarende omorganisering af rehabiliteringsområdet hos dem.

Ledersiden tilkendegav, at de ikke mener, at omorganisering på de enkelte sygehuse, herunder af terapeuterne på OUH, er sager, der skal behandles i Hovedudvalget, men at det er fint at drøfte og blive klogere af processen omkring det.

Niels Nørgaard orienterer om status og proces på det kommende Hovedudvalgsmøde.

- Eventuelle bemærkninger til referatet fra Hovedudvalgets møde d. 10. september 2020

Ingen bemærkninger

Bilag

EPJ SYD - Hovedudvalget november 2020

Punkt 3: Budget 2021

20/33705

Sagsfremstilling

Regionsrådet har den 28. september 2020 vedtaget budget 2021-2024.

Som ændringsforslag til 2. behandlingen forelå Aftale om budget 2021, indgået den 15. september 2020. Aftalen er vedlagt som bilag.

Med aftalen er på Region Syddanmarks budget for 2021 bl.a.

- afsat 323 mio. kr. til at dække stigende udgifter, primært som følge af den demografiske udvikling
- prioriteret nye initiativer inden for Sundhed for i alt 23 mio. kr.
- prioriteret 107 flere sygeplejersker i såvel somatikken som psykiatrien, finansieret af midler afsat på finansloven for 2020
- prioriteret engangsudgifter for i alt 8 mio. kr. inden for råderummet i 2020
- prioriteret personalerettede udgifter for i alt 6,4 mio. kr.
- afsat en årlig ramme på 10 mio. kr. til at understøtte den regionale udviklingsstrategi Fremtidens Syddanmark.

Hertil kommer midler, afsat på finansloven for 2020 til styrket psykiatri, som er udmøntet til gennemførelse af regionens nye psykiatriplan 2020-2024.

Til 2. behandlingen forelå desuden sidepapirer vedr. Sundhed, Social og Specialundervisning, Regional Udvikling samt Fælles formål og administration/Renter. Heri redegøres bl.a. kort for status for det tekniske budgetforslag, forslag til investeringsbudget 2021-2024 m.v..

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 12-11-2020

Orientering taget til efterretning

Bilag

Aftale om budget 2021 - 15-9 2020 med underskrifter.pdf

B2021 - Sundhed - sidepapir til 2. behandling.doc

B2021 - Social og Specialundervisning - sidepapir til 2 behandling.docx

B2021 - Regional Udvikling - sidepapir til 2 behandling.doc

B2021 - Fælles formål og administration samt Renter - sidepapir til 2 behandling.docx

Punkt 4: Orienteringssag - outlook-løsning til tillidsrepræsentanter.

20/50

Sagsfremstilling

Regionens tillidsrepræsentanter er udfordret i at overholde GDPR-reglerne i relation til de mange mails de modtager og sender, indeholdende følsomme personoplysninger. Disse mails skal opbevares længe, for at sikre historikken i personalesager mv.

For at implementere et sikkert setup og samtidig en væsentlig bedre og mere effektiv løsning for tillidsrepræsentanterne, etableres der fællespostkasser til tillidsrepræsentanterne. Disse postkasser opsættes med skarpere regler i forhold til GDPR, og samtidig sikres det at tillidsrepræsentanterne får adskilt deres tillidsarbejde fra deres daglige arbejde. Dette giver også en meget mere smidig overdragelse i forbindelse med udskiftning af tillidsrepræsentanter.

Løsningen

Ud fra oversigt fra tillidsrepræsentanterne oprettes fællespostkasser efter de regler som aftales i forbindelse med den videre analyse.

Enhederne forestår opsætning, oprettelse og sletning af fællespostkasser og brugere. Vi begrænser ikke antallet af dem som kan foretage denne opsætning og dermed har administrativ adgang.

Der udvikles en Pixi-bog, som fortæller tillidsrepræsentanterne

- Hvordan fællespostkasser fungerer og anvendes i samspil med egen postkasse
- Hvordan de får adgang til fællespostkasser
- Hvordan mails flyttes mellem postkasser
- Opsætning af autosvar fra egen postkasse

Flytning af mails fra individuel postkasse til fællespostkasser

Implementering

- Fælles tillidsrepræsentanter introduceres til løsningen
- Derefter introduceres tillidsrepræsentanter
- Tillidsrepræsentanter skriver til sine medlemmer om den nye postkasse

Søren Frank, Regional IT kommer på mødet og præsenterer løsningen.

Indstilling

Det indstilles

- at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalget den 12-11-2020

Shady El-Haj Khalil og Søren Frank orienterede om løsningen. Der oprettes fællespostkasser med GDPR-kryptering for de enkelte funktioner, således at de ikke længere er bundet op på en enkelt person. Til- og afgang sker i takt med at TR tiltræder eller fratræder. Ændringerne foretages af den enkelte fællespostkasses administrator.

Derudover var der følgende opmærksomhedspunkter:

- TR skal sende besked til medlemmerne og andre interessenter om, at de fremover skal bruge fællespostkassen.
- Eksisterende mails skal TR selv flytte til fællespostkassen

Søren Frank gjorde desuden opmærksom på at man i mailtråde med cpr. numre selv skal slette cpr.nummeret og sende en ”ren” mail til sig selv igen, hvis den skal gemmes.

Inden længe sendes en varslingsmail til alle medarbejdere om cpr. scanning af outlook. Denne mail skal TR ignorere – det er ikke muligt at sortere TR fra i forbindelse med scanningsprocessen.

Der kommer en introduktion om fællespostkasser. Formentlig som e-learning.

Plancher kommer med referatet ud

Bilag

GDPR Mail

Punkt 5: Forebyggelse og håndtering af sexismen og seksuelle krænkelser

20/49642

Sagsfremstilling

Region Syddanmark skal være en god og tryk arbejdsplads for alle og derfor er seksuelle krænkelser og sexismen i sundhedsvæsenet og på regionens arbejdspladser uacceptable.

Det anbefales derfor, at hovedudvalget kommer med følgende udmelding:

Arbejdsforholdene i Region Syddanmark skal være sikre, sunde og trygge. Sexisme og seksuelle krænkelser på regionens arbejdspladser er på ingen måder acceptable. Ingen ansatte eller studerende i Region Syddanmark må opleve sexismen og grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsen. Det gælder uanset om adfærden kommer fra medarbejdere, ledere eller fra borgere/patienter/pårørende.

Hovedudvalget opfordrer derfor til, at alle regionens arbejdspladser får en grundig drøftelse af, hvad vi forventer af hinanden. Som ansatte har vi en fælles opgave i, at vi hjælper hinanden med at få skabt en "speak-up" kultur, så vi tager hånd om omgangstonen og adfærden, når der er behov for det. Dette gælder naturligvis også, når det kommer fra patienter og borgere.

Hovedudvalget forventer ligeledes, at alle involverede lever op til regionens bærende værdi om ordentlighed i det vi gør og siger, hvis der opstår konkrete situationer, hvor ansatte oplever at blive seksuelt krænket og udsat for sexismen. Vi vil arbejde for, at sexismen og seksuelle krænkelser i det hele taget ikke forekommer på regionens arbejdspladser. Derfor sikres også en ordning på de lokale sygehuse, socialområdet mv., hvor man som medarbejder kan henvende sig for at få råd og vejledning.

Ovenstående udmelding er i tråd med den tidligere udmelding fra hovedudvalgets formandskab samt udmeldingerne fra regionsrådsformand Stephanie Lose og Danske Regioner. Meldingerne har været klare; krænkende adfærd fra kollegaer og chefer er uacceptabelt og derfor skal ledere på alle niveauer entydigt signalere over for de ansatte, at man er klar til at lytte, støtte og handle i forhold til konkrete hændelser, så alle bidrager til en god arbejdspladskultur, hvor krænkende adfærd ikke accepteres.

Der skal således på alle Region Syddanmarks arbejdspladser være fokus på en god omgangstone og en respektfuld arbejdspladskultur med en adfærd over for hinanden, som er i tråd med regionens værdi om ordentlighed i det, vi gør og siger. Der skal være en kultur, hvor der tales åbent om sexismen og krænkende adfærd både, hvis man selv har været udsat for det, men også hvis man har overværet det – også når det kommer fra borgere og patienter.

Det er særligt vigtigt at tage hånd om de studerende og nyansatte og have en åben dialog med dem, hvor det er tydeligt, hvor de kan få hjælp og vejledning. Vejledere og mentorer har her en særlig rolle.

Forebyggelsesindsatsen på hele vores arbejdsplads skal have en særlig prioritet og skal finde sted på alle niveauer af organisationen.

Derfor er der fokus på at etablere tryghedsskabende rammer, så det for regionens ansatte er trygt at henvende sig, hvis man har været udsat for sexisme og krænkende adfærd. Det kan være til leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.

Supplerende tiltag

Som et supplement til normal systemet sikres en ordening på de lokale sygehuse, socialområdet mv., hvor man som medarbejder kan henvende sig for at få råd og vejledning.

Endelig arbejdes der centralt fra på en fælles ramme, dialogværktøj og andet materiale, som hurtigst muligt kan anvendes i det lokale arbejde med at understøtte en åben dialog og god omgangstone for at understøtte en respektfuld arbejdspladskultur.

Den videre proces

Region Syddanmarks fællesregionale retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, herunder seksuel chikane blev revideret tidligere i år og godkendt af hovedudvalget 18. juni 2020.

Der er planlagt drøftelse i FMU'erne den kommende tid, hvorfor det foreslås, at hovedudvalget får tilbagemeldinger fra FMU'erne i forhold til det allerede igangsatte, men også kommende arbejde og tiltag omkring forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger herunder seksuel chikane.

Derudover afholdes dialogmøder om emnet med både uddannelsesinstitutioner samt de faglige organisationer.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 12-11-2020

Hovedudvalget udtaler:

”Arbejdsforholdene i Region Syddanmark skal være sikre, sunde og trygge. Sexisme og seksuelle krænkelser på regionens arbejdspladser er på ingen måder acceptable. Ingen ansatte eller studerende i Region Syddanmark må opleve sexisme og/eller grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsen. Det gælder uanset om adfærden kommer fra medarbejdere, ledere eller fra borgere/patienter/pårørende.

Hovedudvalget forventer derfor, at alle regionens arbejdspladser får en grundig drøftelse af, hvad vi forventer af hinanden. Som ansatte har vi en fælles opgave i, at vi hjælper hinanden med at få skabt en ”speak-up” kultur, så vi tager hånd om omgangstone og adfærden, når der er behov for det. Dette gælder naturligvis også, når det kommer fra patienter og borgere.

Hovedudvalget forventer ligeledes, at alle involverede lever op til regionens bærende værdi om ordentlighed i det vi gør og siger, hvis der opstår konkrete situationer, hvor ansatte oplever at blive seksuelt krænket og udsat for sexisme. Vi vil arbejde for, at sexisme, seksuelle krænkelser og krænkende adfærd og handlinger i det hele taget ikke forekommer på

regionens arbejdspladser. Derfor sikres også en ordening på de lokale sygehuse, socialområdet mv., hvor man som medarbejder kan henvende sig for at få råd og vejledning.”

Bilag

Forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold i Region Syddanmark

Forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, i Region Syddanmark

Punkt 6: Ansatte på særlige vilkår - Hovedudvalget d. 12.11.20

20/1052

Sagsfremstilling

Status

Siden Regionsrådet i januar 2017 vedtog strategien for ansatte på særlige vilkår, har alle sygehuse, sociale institutioner og Ambulance Syd i Region Syddanmark arbejdet med at øge antallet af ansatte på særlige vilkår.

Siden møde i hovedudvalget den 10. september 2020 er der ansat yderligere 22 på særlige vilkår. Heraf 17 i fleksjob og 5 ekstraordinært ansatte.

Enheder	Pr.	Pr.	Pr.	Pr.	Pr.	Pr.	Pr.	Pr.	Pr.	Pr.	Pr.	Pr.	Pr.	Pr.
	oktober 2010	oktober 2015	oktober 2016	oktober 2017	december 2018	december 2019	Pr. 01.10. 2020*	oktober 2010	oktober 2015	oktober 2016	oktober 2017	december 2018	december 2019	Pr. 01.10. 2020*
	Fleksjob							Øvrige ekstraordinært ansatte						
Odense Universitetshospital	183	149	144	146	159	168	175	10	9	5	5	5	24	5
Psykiatri	39	45	45	46	59	70	79	7	2	1	3	1	0	1
Regionshuset	6	8	6	11	15	22	26	9	2	0	1	1	1	0
Sociale centre	56	29	28	24	27	26	27	10	2	1	1	0	0	1
Sydvestjysk Sygehus	52	34	34	38	35	48	48	4	2	15	8	2	5	5
Sygehus Lillebælt	70	69	65	67	83	92	98	57	15	5	9	4	11	5
Sygehus Sønderjylland	52	40	32	37	46	49	51	64	6	4	0	1	0	4
Øvrig sundhed	4	5	4	4	4	4	3	0	0	0	0	0	0	0
Ambulance Syd					1	4	7					0	0	0
Hovedtotal	462	379	358	373	429	483	514	161	38	31	27	14	41	21
Note*:														
- Seneste data for 2020 er opgjort i antal personer (ej årsværk) med oplysninger pr. 1. oktober 2020 på baggrund af udtræk fra Silkeborg Data.														
- Enheder er opgjort excl. eksterne enheder, som Regionen udbetaler løn for. (Hospice, trafikskoler m.fl.)														
- Oversigten indeholder disse ansættelsestyper: overenskomstsansat, tjenestemandsansat og reglementsansat.														
- Øvrige ekstraordinært ansatte: servicejob, løntilskud, skånejob, dimittend, AKUT-påkkestilling samt konstanthjælpsperiode.														
- Opgjort for månedslønnede på fuldtid- og deltid.														
- Ambulance Syd er opgjort separat med virkning ab 01.01.2018.														

Alle sygehuse, sociale institutioner og Ambulance Syd arbejder med indsatsplaner, og her er samarbejdet med jobcentrene et vigtigt omdrejningspunkt for gode forløb og med afvikling af fyraftensmøder, kurser og specifikke projekter, der bidrager til forståelse og rummelighed og skaber fleksjob for egne medarbejdere og ledige.

På sygehuse, sociale institutioner, Ambulance Syd og i regionshuset er der forløb hvor allerede ansatte, der på grund af varig nedsat arbejdsevne, ikke længere kan varetage deres tidligere jobfunktion og der søges afklaring på at få skabt et fastholdelsesfleksjob. I alle tilfælde sker ansættelse af ansatte på særlige vilkår ud fra behov, kompetencer og kvalifikationer. Dette gælder både for ny ansættelser samt fastholdelse af allerede ansatte der visiteres til fleksjob.

Ansatte på særlige vilkår er løbende genstand for en løbende dialog mellem koncerndirektionen og sygehusene, sociale institutioner og Ambulance Syd.

Deltagelse fra Psykiatrisygehuset

På mødet deltager repræsentanter fra Psykiatrisygehuset med et oplæg om deres arbejde med ansatte på særlige vilkår.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 12-11-2020

Ulla Lindgren, Centerleder på Psykinfo og Denja Meins, peermedarbejder deltog i mødet.

Ulla Lindgren orienterede om Psykiatrisygehusets tiltag med ansættelse af peermedarbejdere og Denja Meins fortalte om sine oplevelser og udfordringer i sit arbejde.

De viste plancher sendes med referatet ud.

Bilag

Oplæg - Peer-to-peer - HU

Punkt 7: Status på Covid-19

20/50

Sagsfremstilling

Status og gensidig orientering.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 12-11-2020

Jane Kraglund orienterede om den aktuelle situation.

- Der er omkring 40 indlagte pr. dag, men det varierer, hvor i regionen de er indlagt. Derfor er beredskaberne på forskellige niveauer. I øjeblikket er beredskaberne på trin 0 og 1. Dette kan ændre sig hurtigt og er derfor udtryk for et øjebliksbillede.
- Test for Covid-19 er flyttet indenfor og sundheds- og samfundssporet er lagt sammen.
- Der er også fuld gang i medarbejdertests.
- 4 af Regionens mobile testenheder inkl. personale er udlånt til Region Nordjylland. Der er ligeledes stillet personale til rådighed til krisehjælp.
- Der er planer om at åbne en senfølgeklinik på OUH og muligvis også på Sygehus Lillebælt.

Det generelle billede er, at det går bedre end i foråret med at håndtere situationen på sygehusene. Der er flere indlagte med Covid-19 end i foråret, men dels er der større kendskab til opgaven, dels er der bedre behandlingsmuligheder og anskaffelse af værnemidler er ikke længere et problem. Flere steder forbliver Covid-19 patienterne på stamafdelingerne og isoleres dér. Hvis intensiv afdelingerne bliver fyldt op bliver det mere kritisk, fordi det betyder, at der skal oprettes et særligt Covid-afsnit. Det kan potentielt betyde aflyste undersøgelser og operationer.

Medarbejdersiden mente ikke, at beredskabet fremadrettet fuldt ud vil kunne løses ad frivillighedens vej. De mente, at dette vil kunne lykkes, hvis det blev honoreret bedre.

Der er stigende corona-træthed blandt medarbejderne. Flere er også bekymret for den øgede risiko for smitte, som de oplever at blive udsat for. Ledelsessiden oplyste, at der er fokus på situationen og forståelse for den generelle træthed, som både hersker på arbejdet og privat. Covid-19 har indflydelse på udfoldelsesmulighederne begge steder. Det er vigtigt at have gensidig opmærksomhed på og støtte hinanden.

Der blev stillet spørgsmål til anvendelsen af Zoom og MS Teams. Ansatte i Region Syddanmark må ikke indkalde til møder i Zoom eller MS-Teams, men hvis der er inviteret via de to programmer kan vi godt deltage i mødet via Webex teams.

De programmer, der må anvendes, er Webex Meetings og Webex teams.

Punkt 8: Opfølgning på seniortænk tankens anbefalinger

20/2204

Sagsfremstilling

I marts 2020 afviklede hovedudvalget en temadrøftelse med afsæt i seniortænk tankens anbefalinger.

Seniortænk tanken mener ikke, at der findes én løsning, der passer til alle. Tværtimod er der brug for mange tiltag, der på forskellig vis kan bidrage til at gøre det attraktivt og muligt for seniorer at fortsætte længere på arbejdsmarkedet.

Generelt efterspørger seniorer ifølge tænktanken:

- Flexibilitet i såvel arbejdstid som arbejdsopgaver
- Seniorers faglighed og værdi anerkendes af ledere og kollegaer
- Kompetenceudvikling på lige fod med øvrige medarbejdere.

Seniortænk tanken anbefaler bl.a. arbejdspladser at tænke i nye måder at styrke antallet af seniorer på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen. Dette kunne f.eks. være ved at benytte seniorer til introduktionsforløb af nyansatte og til at styrke det faglige arbejde i arbejdsfællesskabet.

De anbefaler bl.a. også, at ledere skal tale med seniormedarbejderne om, hvad der skal til for at fastholde dem på arbejdspladsen. Der har i regi af hovedudvalget allerede været indledende drøftelser heraf, hvor medarbejdersiden foreslog, at alle medarbejdere skal tilbydes en seniorsamtale inden deres 60. fyldte år.

Medarbejdersiden gjorde i den forbindelse opmærksom på, at de på et kommende ROS-møde ville drøfte et udkast til en samtaleguide, som evt. kan anvendes til seniorsamtaler. Udkastet er vedlagt og medarbejdersiden ønsker, at samtaleguiden drøftes.

På mødet var der desuden bred opbakning til at få udarbejdet en nærmere undersøgelse af konkrete tiltag, ansættelse mv. omkring seniorer ude på regionens arbejdspladser. Hovedudvalget får dermed flere faktuelle forhold at forholde sig til i de videre arbejde. Undersøgelsen påtænkes gennemført i første kvartal 2021. Det foreslås, at der nedsættes en sparringsgruppe under hovedudvalget, der kan være med til at kvalificere spørgerammen. Det forventes at hovedudvalget orienteres om arbejdet på mødet i december.

Region Syddanmarks livsfasepolitik lægger desuden op til, at MED-udvalgene har skærpet opmærksomheden om seniorer, med henblik på at bevare deres ansættelse på arbejdspladsen. Livsfasepolitikken kan læses her: <https://intra.reg.rsyd.dk/organisation/politikker-strategier-visioner/vaerdier-politikker/livsfasepolitik/Sider/default.aspx>

Jf. budgetaftalen 2021 orienteres forretningsudvalget i 2021 om arbejdet med at fastholde seniorer på arbejdspladsen

Indstilling

Det indstilles

- at sagen drøftes og
- at der udpeges medlemmer til sparringsgruppen, der skal kvalificere spørgerammen.

Beslutning i Hovedudvalget den 12-11-2020

Fra medarbejdersiden deltager Lone Rasmussen, Lisbeth Hammer Andersen, Grethe Schmidt Hansen og Edel Marie Laursen.

Ledersiden finder ligeledes repræsentanter til gruppen.

Spørgsmål 6 i samtaleguiden flyttes således at der bliver spørgsmål 1. Aldersramme for, hvornår seniorsamtale tilbydes, er omkring 60 år.

Den til rettede samtaleguide lægges på det grønne intranet.

Bilag

Forslag til samtaleguide for seniorsamtaler

seniortaenketanken_anbefalinger.pdf

Punkt 9: Orienteringssag - fælles rammer for forskudsferie

17/37637

Sagsfremstilling

Med dette punkt orienteres hovedudvalget om, at direktionen den 19. oktober 2020 har godkendt et oplæg til fælles rammer for forskudsferie i Region Syddanmark.

Baggrund

Hovedudvalget har tidligere spurgt ind til nogle rammer for forskudsferie eller en hensigtserklæring om forskudsferie. Baggrunden herfor var, at nogle medarbejdere var oplyst om, at forskudsferie ikke var en mulighed på den pågældende afdeling.

I forhold til aftaler om forskudsferie stiller ferieaftalen alene krav om, at forskudsferien kan nå at blive udlignet/optjent efterfølgende i det indeværende ferieår.

Hvis medarbejderen fratræder inden forskudsferien er udlignet, vil den manglende udligning blive trukket i medarbejderens løn.

I tilfælde af, at medarbejderen fratræder, inden forskudsferien er udlignet, kan der i nogle særlige situationer være en udfordring i forhold til at kunne modregne den fulde forskudsferie i medarbejderens sidste månedsløn. Det gør sig særligt gældende i forhold til medarbejdere i prøveperiode, som har et kort opsigelsesvarsel og medarbejdere, som er forudlønnet. Herudover kan der blive en udfordring, hvis en medarbejder bortvises, og derfor også skal fratræde med ganske kort varsel.

Oplæg til fælles rammer

Emnet og oplæg til fælles rammer for forskudsferie er drøftet mellem HR-afdelingerne på sygehusene og Koncern HR.

Følgende oplæg til fælles rammer for forskudsferie er efterfølgende godkendt af direktionen:

Region Syddanmark ønsker generelt at give medarbejdere mulighed for at afholde ferie på forskud i det omfang at det er foreneligt med driften, og så længe der ikke afholdes mere end der kan optjenes i det resterende ferieår.

Afholdelse af ferie på forskud og tidspunktet for ferien skal på sædvanlig vis godkendes af nærmeste leder.

Indstilling

Det indstilles

- at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalget den 12-11-2020

Medarbejdersiden roste direktionens beslutning.

Der bør dog samtidig være særlig opmærksomhed på, om der med den nye ferielov ophobes ferie i december ligesom der, med den gamle lov kunne være tendens til ophobning af ferie i april.

Ledersiden vil opfordre til, at ferien afholdes som den plejer.

Punkt 10: Status på udviklingen i fuldtidsstillinger

19/48542

Sagsfremstilling

Koncernledelsesforum følger kvartalsvis udviklingen i antallet af fuldtidsstillinger i regionen. Næste opfølgning over for Koncernledelsesforum vil ske i december 2020, hvor data for september, oktober og november 2020 er opsamlet.

Datamateriale

Koncern HR har indsamlet oplysninger pr. oktober 2020 (bilag 1) om antallet af stillingsopslag, herunder hvor mange stillinger der opslås til ansættelse på fuldtid. Tilsvarende oplysninger fremgår også på udvalgte store stillingsgrupper.

For at illustrere udviklingen på fuldtidsansættelser har Koncern HR i bilag 2 udarbejdet en oversigt, som viser gennemsnitlig ugentlig timetal på udvalgte faggrupper, samt køns- og aldersfordelt, med seneste data for oktober 2020, opdelt i intervaller.

Dagsordensudvalget for hovedudvalget holder d. 18. november 2020 møde med Danske Regioner og Forhandlingsfælleskabet vedrørende fuldtidsstrategien.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 12-11-2020

Medarbejdersiden kvitterer for den positive udvikling, men bemærker, at der er et lille dyk på OUH på det sidste.

Jane Kraglund pegede på, at man på OUH i forvejen ligger meget højt i antallet af fuldtidsansættelser. Antallet af stillingsopslag på fuld tid vil naturligt både stige og falde over tid. En mindre nedgang i en kortere periode betyder ikke så meget, når det generelle billede er en positiv udvikling.

De landsdækkende tal for andel af stillinger opslået på fuld tid tages med til det kommende møde i Hovedudvalget.

Bilag

Bilag 1 Monitorering af stillingsopslag til og med 31102020.pdf

Bilag 2 Beskæftigelsesgrad for udvalgte personalegrupper incl. okt 2020.pdf

Punkt 11: Valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter til Hovedudvalget

20/49567

Sagsfremstilling

Baggrund

Jf. Lokalaf tale om medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø i Region Syddanmark vælges arbejdsmiljørepræsentanter i Hovedudvalget for 2 år ad gangen. Der vælges desuden suppleanter, som indtræder i Hovedudvalget ved de ordinære medlemmers forfald.

Valgperioden for nuværende arbejdsmiljørepræsentanter udløber med udgangen af 2020.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant og suppleanter til Hovedudvalget

Der skal vælges én arbejdsmiljørepræsentant og én suppleant indenfor områderne:

- Psykiatrien
- Somatikken der omfatter Sygehus Lillebælt, Sydvestjysk Sygehus, Sygehus Sønderjylland og Odense Universitets Hospital
- Øvrige områder der omfatter socialområdet, regionshuset, Ambulance Syd, Friklinikken og Medicoteknik
- Selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Region Syddanmark^[1].

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

Forslag til tids- og procesplan samt procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter til Hovedudvalget fremgår af bilag.

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

Indstilling

Det indstilles,

at Hovedudvalget godkender tids- og procesplan for valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter til Hovedudvalget.

Beslutning i Hovedudvalget den 12-11-2020

Godkendt

Bilag

Forslag til tids- og procesplan

Procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter til HU

Punkt 12: 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 12-11-2020

- Udtalelsen vedr. forebyggelse og håndtering af sexismen og krænkelse
- GDPR-sikker Outlook løsning for Tillidsrepræsentanter er på vej

Punkt 13: Eventuelt

20/50

Sagsfremstilling

Punkter til eventuelt

Beslutning i Hovedudvalget den 12-11-2020

Lone Rasmussen er blevet opmærksom på, at der nogle steder har været en opfattelse af, at ansøgninger til arbejdsmiljøprisen skal gå igennem det lokale FMU. Sådan er det ikke. Den enkelte afdeling sender direkte ind til Hovedudvalget.