

REFERAT Hovedudvalget d. 23-05-2017

Mødedato Tirsdag d. 23. maj 2017 kl. 09:30

Mødested Mødeværelse 4

Mødedeltagere Jane Kraglund (Formand), Lone Rasmussen (næstformand), Rikke Vestergaard (Fravær), Jørgen Bjelskou, Edel Marie Laursen, Flemming Jensen, May Britt Larsen, Helle Storbank (Fravær), Jens Erik Spedsbjerg, Kirsten Thoke (Fravær), Shady El-haj Khalil, Ullis Wagnholt Johansen, Birgitte Valeur (Fravær), Jesper Rønn, Dorte Ruge, Tove Bergmann, Anne-Karina Abel Torkov, Henrik R. Jensen, Gitte Møller, Grethe Schmidt Hansen, Tina Kolmos (Fravær), Andreas Kerl, Christian Schacht-Magnussen, Niels Nørgaard Pedersen, Helle Adolfsen, Anders Meinert Pedersen (Fravær), Per Busk, Lene Borregaard, Peter Fosgrau, Mette Brikenfeldt, Rikke Kruse, Betina Iroisch Kristensen, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Susanne Schou Lassen (sekretariat), Jesper Stockmarr (sekretariat)

Indholdsfortegnelse

Generel information.....	3
Opdatering omkring Den Syddanske Forbedringsmodel og dens udrulning.....	5
Status på arbejdet med patientrapporterede oplysninger (PRO) til prioritering af ambulante kontroll	6
Årsrapport 2016 - ledelses- og regnskabsberetning.....	8
Revideret pjece om ytringsfrihed.....	10
Strategisk Kompetenceudvikling.....	11
Arbejds miljøredagørelse 2017.....	12
Status på sygefraværdata Region Syddanmark januar-februar 2017.....	14
Opfølgning på Rigsrevisionens beretning om hospitalslægers bibeskæftigelse.....	16
Fleksibel arbejdstid.....	18
Høring af Sundhedsplan 2017-2021.....	19
Sammensætning af repræsentanter i Hovedudvalget.....	20
Status vedr. afdækning og udbud af linned og beklædning til sygehusene.....	21
Status for Vagtordning for medicinstuderende i Region Syddanmark.....	22
Eventuelt.....	24
Kommunikation fra mødet.....	25

Punkt 1: Generel information

16/38376

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om:

- Status på igangværende opslag og ansættelser
- Organisering på Sygehus Sønderjylland
- Status på lønkrav fra tidligere BIOS-ansatte
- Ny aftale om løn- og personalesystem indgået med Silkeborg Data
- Arbejdsgruppe vedrørende personalemapper

Opfølgning fra sidste møde:

- Status på udbud EPJ og PAS v/Niels Nørgaard
- Specialiserede socialpsykiatriske pladser v/Christian Schacht-Magnussen

Beslutning i Hovedudvalget den 23-05-2017

Status på igangværende opslag og ansættelser

Jane Kraglund orienterede om status på igangværende opslag og ansættelser:

- Kurt Espersen er ansat som koncerndirektør pr. 1. august 2017
- Lene Borregaard er ansat som HR-direktør pr 1. maj 2017
- Bjarne Dahler-Eriksen er ansat som lægefaglig direktør på SHS pr. 15. maj 2017
- Eva Nielsen er ansat som sygeplejefaglig direktør på SHS pr. 22. maj 2017
- Inge Bendixen er ansat som vicedirektør hos Syddansk Sundhedsinnovation pr. 1. maj 2017

Jane Kraglund orienterede derudover om at følgende job er i opslag:

- Direktør til Ambulance syd: Forventet tiltrædelse pr. 1. august 2017
- Direktør OUH og Nyt OUH: Forventet tiltrædelse pr. 1. august 2017

Organisering på Sygehus Sønderjylland

Peter Fosgrau orienterede om, at der på Sygehus Sønderjylland har været en evaluering af centerstrukturen, hvor ca. 200 medarbejder har deltaget. Resultatet af evalueringen blev offentliggjort den 18. maj, og viste at det aldrig helt er lykkedes at implementere den organisering af sygehuset i centre og klinikker, der blev indført i 2013. Blandt andet på baggrund har direktionen på Sygehus Sønderjylland besluttet, at der skal laves en ny organisationsstruktur, der i højere grad bygger på faglighed og med flere læger i ledelsen. Organisationen skal samtidig være flad og have en mere direkte adgang til direktionen.

Der køres en hurtig proces for at få en hurtig afklaring af ledelsesniveauet. Input fra høringen vil blive samlet op på sygehusets Fælles MED-udvalg den 6. juni, og processen forventes afsluttet den 12. juni, så den ny struktur kan træde i kraft den 15. juni.

Jesper Rønn supplerede med, at ændringen i organisationsstrukturen også betyder en ændring i MED-, TR- og arbejdsmiljøorganiseringen.

Lone Rasmussen spurgte ind til om den nye struktur kan løses uden konstitueringer eller stillingsopslag. Hertil svarede Peter Fosgrau, at det ikke er alle centerledere, der vil kunne findes en plads til i den nye organisering. Det er forskelligt, hvordan det løses. Han bekræftede, at der ville blive tale om en del konstitueringer i den periode stillingerne er i opslag.

Der var enighed i Hovedudvalget om, at ændringen i organisationsstrukturen er en stor opgave for sygehuset, og udvalget ønskede held og lykke med det videre arbejde.

Status på lønkrav fra tidl. BIOS-ansatte

Lene Borregaard orienterede om, at der fortsat arbejdes med de bagudrettede lønkrav fra BIOS. Der har været afholdt en del møder med de faglige organisationer, og afgørelserne er begyndt at blive sendt ud, efterhånden som de bliver afsluttet efter dialog med de faglige organisationer.

Ny aftale om løn- og personalesystem indgået med Silkeborg Data

Lene Borregaard orienterede om, at efter aftalen med KMD blev opsagt, er der indgået en kontakt under en SKI-aftale med Silkeborg Data. Der er kommet nogle nye moduler, som vi ikke har set før. Lønmedarbejderne er i gang med at blive introduceret til disse moduler.

Lone Rasmussen spurgte ind til, om det var muligt at få specielle moduler efter behov på enhedsniveau. Hertil svarede Lene Borregaard, at ønsker man mere, så skal enheden selv tilkøbe dette.

Aftalen løber 4 år frem.

Arbejdsgruppe vedr. personalemapper

Lene Borregaard orienterede om, at der er nedsat en arbejdsgruppe, der skal se på, hvad der skal være adgang til i p-sagen ved interne ansøgninger. Det giver anledning til en række drøftelse mellem juristerne i regionen og i de faglige organisationer. Opgaven er dog midlertidigt blev nedprioriteret på grund af arbejdet med de bagudrettede lønkrav. Når der er noget nyt, vender arbejdsgruppen tilbage til Hovedudvalget.

Status på udbud EPJ og PAS

Niels Nørgaard indledte med at orientere om, at der i 2016 har været forhandlinger med COSMIC om at forlænge aftalen. På baggrund af forhandlingerne har man valgt at konkurrenceudsætte EPJ/PAS. Niels Nørgaard gennemgik efterfølgende kravene til EPJ/PAS-løsningen og faserne i udbudsprocessen. Det forventes, at omkring 1. marts 2018 bliver ny PAS/EPJ indstillet til beslutning.

Dorte Ruge spurgte ind til, hvorfor processen skal gå så hurtigt. Hertil svarede Jane Kraglund, at der er flere hensyn der skal tages, blandt andet at OUH ikke skal flytte i nyt hus samtidig med, at man skal implementere et nyt system. Derudover går udviklingen af PAS/EPJ i stå, mens man venter på et udbud, så processen skal ikke strækkes over for langt tid.

Shady Khalil spurgte ind til, om det sikres at der kan udvikles i det nye system. Hertil svarede Jane Kraglund, at det kommer til at indgå i kontrakten.

Niels Nørgaards præsentation er vedlagt som bilag i referatet.

Specialiserede socialpsykiatriske pladser

Christian Schacht-Magnussen orienterede om, at det oprindelige lovforslag er blevet taget af bordet af ministeren på grund af massiv kritik. Det nye forslag blev fremlagt for Folketinget i begyndelse af maj, og forventes at blive vedtaget i starten af juni.

Hovedudvalget bliver orienteret nærmere, når der er noget nyt.

Livsfasepolitikken

Lone Rasmussen orienterede om, at inspirationsfolderen til Livsfasepolitikken bliver forelagt Hovedudvalget på mødet den 23. august.

Ny enhed for informationssikkerhed

Jane Kraglund orienterede kort om, at der er blevet oprettet en ny enhed under Regional IT for informationssikkerhed. Den nye enhed er blevet yderligere aktualiseret efter det massive hackerangreb, der var i Europa i weekenden den 20. og 21. maj 2017.

Hovedudvalget får en status i løbet af efteråret.

Ideologisk, politisk og religiøs neutralitet for medarbejdere i arbejdstiden

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan den politiske behandling af forslaget om ideologisk, politisk og religiøs neutralitet for medarbejder i arbejdet var gået. Hertil svarede Jane Kraglund, at sagen har fyldt meget i medierne, men det kun var et fåtal af regionsrådspolitikerne der bakkede op om forslaget.

Udbredelse af Lokalaftalen

Lone Rasmussen orienterede afslutningsvist om, at Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet har bevilget Region Syddanmark 125.000 kr. til udvikling af et værktøj til udbredelse af kendskabet til Lokalaftalen.

Bilag

Hovedudvalgs referat 220317

Præsentation PAS-EPJ - Niels Nørgaard.pdf

Punkt 2: Opdatering omkring Den Syddanske Forbedringsmodel og dens udrulning

16/845

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har ønsket en regelmæssig orientering og opdatering omkring udrulningen af Den Syddanske Forbedringsmodel ude på sygehusene.

Orienteringen skal så vidt mulig ske ved repræsentanter fra medarbejdergrupperne på sygehusene.

Til hovedudvalgsmødet den 23. maj 2017 kl. 9.45 vil sygeplejerske og klinikleder Bodil Møller fra Sygehus Sønderjylland deltage.

Indstilling

Der vil til mødet i Hovedudvalget ske en orientering ved kommitteret Arne Poulstrup og en repræsentant for medarbejderne ved Sygehus Sønderjylland.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-05-2017

Arne Poulstrup indledte punktet med kort at orientere om, at 327 top- eller mellemledere har gennemført Lean for Leaders, og at antallet af forbedringsworkshops er stigende.

Bodil Møller fortsatte med kort at fortælle om, hvordan hun har oplevet arbejdet med forbedringsmodellen, og hvordan medarbejderne i afdelingen har oplevet det.

Bodil fortalte efterfølgende om den netop afholdte workshop, hvor der også var deltagelse af en patient. Workshopen har betydet en højere målopfyldelse på kvalitetskrav, og at patienterne bliver inddraget mere. Workshopen har endvidere betydet, at der kommer en kortere ventetid på opstart af udredningsforløbet.

Dorte Ruge spurgte ind til om workshopen har betydet at der er sat fokus på, at undgå at patienterne skal afgive de samme oplysninger flere gange. Det bekræftede Bodil Møller, at det også var et resultat af workshopen.

Der var ros fra Hovedudvalget over orienteringen, og det var en glæde at mærke engagementet i arbejdet med modellen.

Punkt 3: Status på arbejdet med patientrapporterede oplysninger (PRO) til prioritering af ambulante kontroller

16/8244

Sagsfremstilling

Som opfølgning på Hovedudvalgets møde den 18. januar 2017 gives her en status for arbejdet med PRO i Region Syddanmark. Der er oplæg fra ledende overlæge Ulla Geertsen, Urologisk Afdeling på OUH, hvor man har konkrete erfaringer med at anvende PRO i forhold til patienter, der er opereret for prostatacancer.

Det er blandt andet disse erfaringer, som tages med i det videre arbejde, både nationalt og regionalt.

PRO-data i sundhedsvæsenet kan anvendes til en lang række formål, som udbredelsen skal understøtte. Bl.a.:

- Planlægning og optimering af behandlingsforløb
 - Patientinddragelse: PRO kan bruges som et dialogværktøj i konsultationer. Netop den gode samtale kan hjælpe patienten med at blive inddraget i egen behandling og tage øget medejerskab for beslutninger om behandlingen og for løbende behandling mv. Øget medejerskab kan have positiv betydning for patientens rekonvalescens (PA-rapport).
 - Dialogværktøj i konsultation med patient / patientinddragelse
 - Beslutningsstøtteværktøj i konsultation med patient
 - Kliniknær kvalitetsudvikling – hvordan går det mine/afdelingens patienter
 - Aggregeret kvalitetsarbejde og forskning
- Styring, benchmarking og gennemsigtighed

Status for det nationale PRO arbejde mhp. prioritering af ambulante kontroller er, at der forelægger fælles nationale PRO spørgeskemaer for områderne:

- Prostatakræft
- Epilepsi
- Kemobehandling mod brystkræft

Her i regionen havde vi den første fælles kick off workshop den 29. marts 2017, hvor epilepsi sættes i gang.

Spørgeskemaerne forventes implementeret på alle de relevante sygehusafdelinger i 2017. Ligeledes er der planlagt fælles kick off workshop for prostata- og brystkræftområdet i september 2017.

Region Syddanmark har valgt et fælles it-understøttende system til håndtering af PRO, nemlig ”Mit Forløb”. Der har således pågået et arbejde med at etablere ”Mit Forløb” på alle sygehusenheder, samt etablere hotline funktion med mere til understøtning af PRO arbejdet for både klinikere og patienter/pårørende.

De næste diagnoseområder, som der kommer fælles nationale spørgeskemaer på er:

- Angst/depression – en national afklarings workshop d. 18/4-17
- Apopleksi – første nationale workshop 24/5-17
- Knæ/hofte – første nationale workshop 22/6-17

Danske Regioner (Sundhedsdirektørkredsen den 24. marts 2017) har herefter foreslået graviditet og fødsel, hjerterehabilitering, diabetes samt KOL, som værende de næste områder til national standardisering.

Til hovedudvalgsmødet den 23. maj 2017 kl. 10.05 vil ledende overlæge Ulla Geertsen, Urologisk Afdeling, OUH deltage.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 23-05-2017

Ulla Geertsen orienterede kort om at arbejdet med PRO-projektet er startet op på baggrund af inspiration fra et samarbejde mellem Kræftens Bekæmpelse og Region Midtjylland om et projekt de kalder PROM. PRO har taget udgangspunkt i spørgeskema udarbejdet af Kræftens Bekæmpelse og Region Midtjylland. Projektet startede stille op i 2014 i afdelingen, men fra 2015 indgår alle afdelingens patienter, der er opereret for prostatakræft, i projektet.

Fra Urologisk Afdeling, OUH har arbejdet med projektet betydet, at kun 5-10 % af patienterne efter operation nu ses af en læge, de resterende patienter klares på anden vis eksempelvis via en telefonsamtale eller konsultation hos en sygeplejerske.

Konklusionen er, at arbejdet med PRO har betydet, at patienttilfredsheden er forbedret, en forbedret læge-patient-kommunikation, en forbedret symptom og bivirkningskontrol og et øget fokus på følsomme og ellers oversete problemer.

Rikke Kruse spurgte ind til om andre diagnoser også kom med i projektet. Det blev bekræftet af Jane Kraglund, der fortalte om, at også epilepsi og kemobehandling mod brystkræft er en del af projektet.

Per Busk orienterede om at projektet er blevet modtaget godt i afdelingerne, og at det er godt, at patientinformationen er samlet et sted via app'en.

Anne-Karina Abel Torkov bemærkede, at det er vigtigt også at tænke den patientansvarlige læge ind i forløbet, da de to ting hænger sammen. Ulla Geertsen bekræftede, at det gøres der allerede.

Shady Khalil spurgte ind til, om det har givet plads til andre opgaver, når mange undersøgelser er blevet konverteret til eksempelvis telefonsamtale. Hertil svarede Ulla Geertsen, at der blandt andet er blevet oprettet en prostataskole, hvor patienterne får brugbare informationer. Derudover vil afdelingen også oprette en chatfunktion, hvor patienterne via app'en kan chatte med personale.

Lone Rasmussen sluttede punktet af med at foreslå, at det kunne være interessant at høre, hvordan patienterne oplever projektet. Det var der opbakning til.

Punkt 4: Årsrapport 2016 - ledelses- og regnskabsberetning

17/9818

Sagsfremstilling

Regionsrådet har den 24. april 2017 behandlet Årsrapport 2016.

Overordnet har der i 2016 været en dæmpet vækst i aktiviteten:

Sundhed: Den somatiske aktivitet er steget med 0,8 pct. målt i DRG-værdi. Efter år med høj vækst er det i 2015 og 2016 således lykkedes at bremse udviklingen, så den flugter med, hvad der er aftalt og finansieret i økonomiaftalen. Inden for Psykiatrien er antallet af patienter steget med 3 pct. i forhold til 2015. Aktiviteten på praksisområdet – Sygesikring – er stort set uændret.

Social: Belægningen har været på 97 pct. og dermed 1 pct.point lavere end budgetteret.

Regional Udvikling: Aktiviteten, målt i kroner, svarer til det forudsatte.

Der har, i lighed med tidligere år, været budget- og aftaleoverholdelse i 2016.

Alle sygehuse har i 2016 positive driftsresultater. Samtidig er der også i 2016 sket en konsolidering af driften på kort- og mellemlangt sigt.

Inden for årets udgiftsloft for Sundhed har det således været muligt at fremrykke initiativer for i alt ca. 550 mio. kr. og derved lettet presset på regionens samlede, økonomiske rammer – drift og anlæg – i de kommende år.

De fremrykkede initiativer drejer sig især om anskaffelser af medicoteknisk apparatur, hvilket understøtter regionens mål om et fortsat højt investeringsniveau for derigennem at fastholde funktionaliteten og værdien af et meget stort kapitalapparat.

Ved årets udgang har Region Syddanmark fortsat en stabil og robust driftsøkonomi. I 2016 har det således været muligt at håndtere engangsudgifter i forbindelse med hjemtagning af ambulancedriften i dele af regionen, herunder indfrielse af leasingkontrakt på ambulancer, uden at påvirke den øvrige drift.

Der er i 2016 et samlet, positivt driftsresultat, opgjort omkostningsbaseret. Med i en vurdering af resultatet hører dog, at der heri indgår en række beregnede omkostninger, fx hensættelser og afskrivninger, der ikke her og nu udgør et træk på likviditeten. Omvendt dækker finansieringen vedr. Sundhed og Regional Udvikling ikke disse omkostninger, men alene udgifterne til såvel drift som anlæg. Dette er udtryk for likviditetstrækket i året.

Anlægsudgifterne i 2016 er lavere end budgetteret som følge af tidsforskydninger m.v. Investeringsniveauet er dog fortsat højt, når der tages højde for, at apparatur m.v. især er anskaffet via leasing. Konsolidering i driften sikrer, at der er dækning i kommende års budgetter for leasingydelse.

Ved udgangen af 2016 udgør regionens samlede balance 15,8 mia. kr. Værdien af bygninger, apparatur og inventar m.v. er vokset i året som udtryk for, at de samlede investeringer overstiger afskrivningerne, så regionens kapitalapparat er vedligehold. Regionens egenkapital er ved årets udgang godt 4,1 mia. kr. Likviditeten er som forventet styrket i 2016.

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-05-2017

Jane Kraglund orienterede om, at 2016 økonomisk set har været et fornuftigt år, og det ser 2017 også ud til at blive. Der er i øjeblikket økonomiforhandlinger for 2018, hvad udfaldet bliver, er endnu ikke til at sige. Men da det yder på, at medicinudgifterne stiger, vil råderummet nok ikke blive så stort som hidtil.

Der var ros fra medarbejdersiden for, at der er styr på økonomien, og at der udvises rettidig omhu, så man undgår akutte sparerunder. Dette har en stor positiv betydning for arbejdsmiljøet.

Dorte Ruge nævnte, at der på en del sygehusafdelinger er udstyr blandt andet sengeborde, der trænger til en udskiftning. Der er et ønske om at få udskiftet det gamle udstyr til noget nyt.

Bilag

Årsrapport 2016 - ledelses- og regnskabsberetning.doc

Punkt 5: Revideret pjece om ytringsfrihed

16/26259

Sagsfremstilling

Justitsministeriet udsendte sidste år hyrdebrev omkring offentligt ansattes ytringsfrihed. Hyrdebrevet blev udsendt til bl.a. kommuner og regioner med opfordring til, at oplysningsindsatsen omkring offentligt ansattes ytringsfrihed styrkes. Justitsministeriet har efterfølgende udsendt revideret vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Som en del af arbejdet omkring en styrket oplysningsindsats har Koncern HR udarbejdet udkast til en revideret pjece om ytringsfrihed.

Pjecen er vedhæftet til Hovedudvalgets drøftelse og eventuelle bemærkninger.

Justitsministeriets nye vejledning er ligeledes vedhæftet. Til orientering findes den nuværende pjece på regionens intranet: [Folder om ansattes ytringsfrihed](#)

Med udgangspunkt i den reviderede pjece lægges det ud til de enkelte enheder at drøfte emnet og tage stilling til eventuelle supplerende lokale initiativer/tiltag.

Indstilling

Til drøftelse og eventuelle bemærkninger.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-05-2017

Lene Borregaard orienterede om, at Koncern HR har opdateret pjecen om ytringsfrihed.

Medarbejdersiden roste den reviderede pjece, og var glad for, at whistleblowerordningen ikke stod nævnt i pjecen. Medarbejdersiden havde dog et ønske om, at sætningen ”Hvis lovlige ytringer alligevel fører til samarbejdsvanskeligheder, må det vurderes, hvordan det kan håndteres” på side 6 fjernes. Det blev aftalt, at sætningen fjernes.

Niels Nørgaard spurgte ind til, hvad holdningen er for klinikere, der bruger deres ytringsfrihed iført kittel, og når patienter utilsigtet bliver fotograferet under et interview.

Det blev aftalt, at Niels Nørgaards bemærkninger til pjecen sendes til Susanne Schou Lassen, og at Jane Kraglund og Lone Rasmussen godkender de justeringer de indarbejdes som følge af bemærkningerne, og hvis der er behov for det, vil Hovedudvalget blive hørt igen.

Bilag

Justitsministeriets Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed

Pjece - Ytringsfrihed - 052017

Punkt 6: Strategisk Kompetenceudvikling

17/128

Sagsfremstilling

Baggrund

I Region Syddanmarks budgetaftale for 2017 er aftaleparterne bevidste om, at regionen som arbejdsgiver har et ansvar for at sikre gode og attraktive arbejdspladser. I den forbindelse lægges helt overordnet vægt på regionens værdier: Ordentlighed i det, vi gør og siger, vækst i faglighed samt plads til fornyelse og begejstring.

Regionens største aktiv er medarbejdernes viden og erfaring. Aftaleparterne lægger vægt på, at personalet har de nødvendige kompetencer for at kunne løfte deres opgaver, og at der i den decentrale, løbende disponering af budgetterne sikres de nødvendige ressourcer til løbende kompetenceudvikling. Aftaleparterne forventer, at kompetenceudvikling systematisk indgår som et fokusområde i regionens Hovedudvalg og i de enkelte lokale MED-udvalg.

Ligeledes er der enighed om, at kompetenceudvikling, elev- og praktikpladser m.v. indgår som tema for en fælles drøftelse med Hovedudvalget.

I regi af Hovedudvalget er der nedsat en arbejdsgruppe (Per Busk, Ole Rytto, Lone Rasmussen, Dorte Ruge, Jens Erik Spedsbjerg og Lene Borregaard) som har udarbejdet et forslag til rammen for drøftelserne med Regionsrådet på budgetseminaret i 19. juni 2017.

Hovedudvalget inviteres til at deltage i seminaret.

Rammen for drøftelserne

Drøftelserne mellem Hovedudvalget og Regionsrådet tager sit afsæt i vedlagte notater.

Der er afsat en time til drøftelserne. Processen for drøftelsen er følgende:

- 10 min. Kort rammesættende oplæg
- 30 min. Gruppearbejde
- 20 min. Opsamling

Spørgsmål til gruppearbejdet er vedlagt som bilag.

Indstilling

Hovedudvalget godkender rammen for drøftelserne med Regionsrådet.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-05-2017

Lene Borregaard indledte punktet med at orientere om baggrunden for emnet. Det endelige tidspunkt for temadrøftelsen med Regionsrådet kendes endnu ikke, men vil blive meldt ud, når det er fastlagt. Lene redegjorde efterfølgende for tanker bag udarbejdelsen af materialet til temadrøftelsen.

Hovedudvalget roste arbejdsgruppen for oplægget til temadrøftelsen, og godkendte efterfølgende rammerne for drøftelserne med Regionsrådet.

Bilag

Uddannelsesopgaven RR juni 2017 vers 2.3.docx

Temadrøftelse om kompetenceudvikling med RR juni 2017 vers 2.3.docx

Spørgsmål til Budgetseminaret juni 2017.docx

Punkt 7: Arbejdsmiljøreddegørelse 2017

17/9949

Sagsfremstilling

Som et led i det strategiske arbejdsmiljøarbejde udarbejder Koncern HR hvert år en arbejdsmiljøreddegørelse. Redegørelsen skitserer en række af de tværgående arbejdsmiljøindsatser i Region Syddanmark. Fælles for indsatserne er, at de understøtter Hovedudvalgets arbejdsmiljøfokusområder og den politiske målsætning om at nedbringe sygefraværet.

Redegørelsen giver desuden et overblik over udviklingen på en række relevante arbejdsmiljøindikatorer, og som noget nyt indeholder den i år tre ”gode historier”, der viser, hvordan der rundt omkring i organisationen arbejdes på at skabe attraktive arbejdspladser.

Arbejdsmiljøreddegørelse indgår som en del af grundlaget for Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse, som gennemføres i august 2017.

Arbejdsmiljøreddegørelsen er vedlagt som bilag.

Hvad viser redegørelsen?

I nedenstående tabel 1 er fire af hovedindikatorerne for arbejdsmiljøet i Region Syddanmark samlet. Redegørelsen viser, at det er lykkedes at reducere sygefraværet med 0,1 pct. point fra 2015-2016. Reduktionen svarer til 34,8 årsværk. Det samlede sygefravær lå ved udgangen af 2016 på 4,2, hvilket er 0,1 pct. point fra den politiske målsætning.

Ser man på ulykkesfrekvensen kan det konstateres, at der er stor forskel på enhederne. Ulykkesfrekvensen er således lavest i Regionshuset (1,9 ulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer) og højest i de sociale centre (33,9 ulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer). Ulykkesfrekvensen for hele Region Syddanmark lå på 10 ulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer.

Endeligt viser redegørelsen, at trivslen blandt de ansatte fortsat er høj. Der er således opnået en samlet score på 73.

Oversigt over fordeling af gule og røde smileys pr. enhed er vedlagt som bilag.

Tabel 1: Oversigt over fire af hovedindikatorerne for arbejdsmiljøet opdelt på enheder

	Antal gule og røde smileys af alle p-enheder 9. januar 2017	Sygefravær 2016		Ulykkesfrekvens 2016 (antal ulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer)	Trivsel MTU 2016
Odense Universitetshospital	3 af 13	4,2 %	11,0 dage	6,5	74
Sygehus Lillebælt	1 af 8	3,9 %	10,2 dage	7,0 ¹	74
Sygehus Sønderjylland	1 af 13	4,4 %	11,5 dage	7,9	67
Sydvestjysk Sygehus	1 af 3	3,6 %	9,3 dage	5,2	72
Ambulance Syd	0 af 36	-	-	-	-
Psykiatrien	0 af 29	4,6 %	12,0 dage	23,9	73
Sociale centre	3 af 63	6,2	16,1	33,9	73 ⁴

		%	dage		
Regionshuset	1 af 19	2,6 %	6,8 dage	1,9 ²	76 ³
Region Syddanmark total	10 af 192	4,2 %	10,9 dage	10,0	73

¹ Sygehus Lillebælt omfatter også Friklinikken i forhold til ulykkesfrekvensen.

² Regionshuset omfatter også Medicoteknik og Syddanske Vaskerier i forhold til arbejdsulykkesfrekvensen.

³ Regionshuset omfatter også Medicoteknik, Syddanske Vaskerier og Friklinikken i forhold til MTU resultaterne.

⁴ Center for Senhjærneskade og AutismeCenter Region Syddanmark var de eneste centre, der deltog i MTU 2015.

Indstilling

Det indstilles,
at Hovedudvalget tager Arbejdsmiljøredegørelsen til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-05-2017

Lene Borregaard orienterede om, at Arbejdsmiljøredegørelsen har været politisk behandlet. Politikerne spurgte ind til arbejdsulykkesfrekvensen på psykiatri og socialområdet, og har bedt om at få en grundig årsagsanalyse.

Jane Kraglund supplerede med, at tilbagemeldingen, der kommer på Forretningsudvalget, også kommer på Hovedudvalget. Det var der opbakning til fra Hovedudvalget.

Per Busk og Niels Nørgaard orienterede kort om baggrunden for de røde smileys, som henholdsvis Sydvestjysk Sygehus og OUH har modtaget.

Bilag

Arbejdsmiljøredegørelse 2017_A4 folder_mar2017_korr4.pdf

Fordeling af gule og røde smileys på enheder pr. 09.01.17

Punkt 8: Status på sygefravær data Region Syddanmark januar-februar 2017

17/4805

Sagsfremstilling

Regionsrådet har besluttet at fastholde ambitionen om at nå måltallet for sygefravær på 4,1 %. Samtidig fastholdes det skærpede ledelsesmæssige fokus på sygefravær- og trivselsindsatsen.

En reduktion på 0,1% sygefravær i regionen samlet set svarer til ca. 50.000 arbejdstimer, der kan bruges sammen med borgeren og patienten til endnu bedre behandling og forløb.

Som det fremgår af vedlagte bilag er niveauet for januar-februar 2017 sammenlignet med niveauet i 2016 generelt set ens. Desuden ses det, at der er et generelt fald i det lange sygefravær og en svag stigning i det korte.

Tabel 1: Oversigt over sygefravær i januar-februar 2017

Enheder	Sygefravær Jan-feb 2016	Sygefravær Jan-feb 2017	Prognose 2017	Måltal 2017	Status
Odense Universitetshospital	5,0%	5,3%	4,2%	4,0%	●
Sydvestjysk Sygehus	4,6%	4,5%	3,6%	4,0%	●
Sygehus Lillebælt	5,0%	4,8%	3,8%	3,9%	●
Sygehus Sønderjylland	5,6%	5,6%	4,8%	3,9%	●
Øvrig Sundhed	5,8%	4,8%	3,5%		
Psykiatri	5,9%	5,7%	4,6%	4,3%	●
Regionshuset	3,1%	3,1%	2,4%	2,6%	●
Sociale Centre	7,8%	7,5%	6,2%	5,7%	●
Region Syddanmark	5,2%	5,2%	4,1%	4,1%	●

På enhedsniveau er der forskelle. I psykiatrien er der eksempelvis et fald på 0,2% ved en sammenligning mellem januar-februar 2016 og 2017, som skyldes et fald i det lange sygefravær. Omvendt er der en stigning på OUH med 0,3% som hovedsageligt skyldes en stigning i det korte sygefravær.

Initiativer

I Region Syddanmark er arbejdet med trivsel og sygefravær fortsat en konstant og løbende del af at bedrive ledelse. Det centrale fokus med systematisk opfølgning, rådgivning, sparring og vidensdeling fastholdes med henblik på fortsat at mindske og fastholde et lavt sygefraværniveau.

Regionens trivsels- og sygefraværarbejde skal fortsat understøttes af lokale initiativer samt med fokus på lokal ledelsesmæssig prioritering, forankring og opfølgning. Koncern HR understøtter lederne og enhederne i arbejdet med at styrke trivslen og nedbringe sygefraværet samtidig med, at der er fokus på kerneopgaven. Koncern HR understøtter forskellige indsatser på tværs af regionen, afhængig af den lokale kontekst.

Dette foregår blandt andet ved:

- Konkrete ”værkstedskurser” om håndtering af trivsel og sygefravær.
- Tredages TOP-20 kurser for ledere - et særligt tilrettelagt ledelsesforløb til ledere, der har afdelinger med et højt sygefravær.
- Netværks- og workshopdag med fokus på god ledelse – det vil sige ledelsesstil, sygefravær og social kapital.
- MED- og arbejdsmiljøkurser og temadage samt særlige temadage for TRIO ‘en (tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og lederen samlet).

Videndeling

I regionen satses på videndeling, hvor der arbejdes aktivt med at gøre regionen til en endnu mere attraktiv region, så regionen både kan fastholde og tiltrække kvalificerede og kompetente medarbejdere og ledere. En af vejene i dette arbejde er at synliggøre de gode historier i regionen.

En af de strategiske satsninger er bl.a. publikationen ”Mere MOST – mindre fravær”, som handler om arbejdspladser og ledere, hvor trivslen er høj og sygefraværet lavt, eller hvor det er lykkedes at nedbringe sygefraværet markant. Disse eksempler er allerede kommunikeret bredt ud på alle regionens arbejdspladser.

I 2017 fortsætter arbejdet med de gode historier fra regionens arbejdspladser, hvor fokus er på psykisk arbejdsmiljø og trivsel, som en af vejene til kvalitet i kerneopgaven. De gode historier bliver løbende publiceret på regionens intranet, men også i andre medier, hvor det giver mening.

Perspektiv- og dialogspil

I 2017 lancerer Koncern HR bl.a. to helt nye perspektiv- og dialogspil:

· Gråzonespillet

Spillet er udviklet med henblik på dialog om opgaver, roller og forventninger mellem leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på samme arbejdsplads. Spillet sætter fokus på forskellige perspektiver på arbejdsmiljøet, trivsel og sygefraværet på arbejdspladsen.

· NoK-spillet

Nærvær og kultur på arbejdspladsen er det bærende fokus i dette spil. Formålet med spillet er at styrke dialogen i en medarbejdergruppe om fravær og nærvær. Hvad er det, der gør, at nogle medarbejdere er meget nærværende, og andre er fraværende på deres arbejdsplads. Det sætter fokus på dilemmaerne ved at vælge arbejdet eller vælge at blive hjemme, når man er syg. Spillet tager udgangspunkt i, at fraværet/nærværet også handler om kulturen på arbejdspladsen og ikke kun om individuelle forhold.

Spillene introduceres på særlige temadage. Dagene byder på mulighed for at lære de to spil og for at få et gennemsyn af de indsatser, der arbejdes med på arbejdspladserne i forhold til sygefravær og arbejdsfastholdelse.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-05-2017

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvor måltallene kommer fra. Hertil svarede Camilla Skytte Behrendsen, at måltallene er blevet fastlagt for år tilbage, og at der ved fastlæggelse af måltallene blandt andet er taget højde for medarbejdersammensætningen og de meget forskellige arbejdsfunktioner, der er på den enkelte enhed. Jane Kraglund supplerede med, at der ikke kan laves en formel.

Hovedudvalget tog herefter orienteringen til efterretning.

Bilag

Oversigt over sygefravær jan-feb 2017 - Region Syddanmark.docx

Punkt 9: Opfølgning på Rigsrevisionens beretning om hospitalslægers bibeskæftigelse

16/10205

Sagsfremstilling

I forlængelse af Hovedudvalgets møde den 8. december 2016 punkt 4. "Rigsrevisionens beretning om hospitalslægers bibeskæftigelse" modtager udvalget denne status for Region Syddanmarks opfølgning på Rigsrevisionens beretning.

Revision af retningslinjer m.v.

Der er nedsat en arbejdsgruppe med koncerndirektør Rikke Vestergaard som formand med henblik på revision af Region Syddanmarks retningslinjer og procedurer for indberetning af bibeskæftigelse for læger i det regionale sundhedsvæsen.

Region Syddanmarks reviderede retningslinjer vedrørende lægelig bibeskæftigelse vil fremgå af regionens intranet medio maj 2017.

System til registrering og opfølgning på lægers bibeskæftigelse.

Der er indkøbt system fra firmaet "Ditmer" med henblik på fremsendelse af elektronisk skema til samtlige oplysningspligtige læger og tandlæger til registrering af lægelig bibeskæftigelse.

Det udfyldte skema sendes efterfølgende elektronisk til nærmeste leder med henblik på vurdering af om bibeskæftigelsen er forenelig med hovedbeskæftigelsen.

Systemet forventes idriftsat ultimo maj måned 2017. Der vil forinden tilgå samtlige oplysningspligtige læger nærmere information om den fremtidige metode for indberetning og godkendelse.

Rigsrevisionens opfølgning på beretning om hospitalslægers bibeskæftigelse.

Region Syddanmark har fra Rigsrevisionen modtaget notat af april 2017 med opfølgning på beretning om hospitalslægers bibeskæftigelse. Notatet er baseret på en redegørelse fra sundhedsministeren og handler primært om de initiativer, som ministeren har iværksat som følge af Statsrevisorernes bemærkninger og beretningens konklusioner.

Sundhedsministeren vil efter sommerferien 2017 indhente skriftlig status for regionernes iværksatte tiltag.

Andre medarbejders bibeskæftigelse.

Som udløber af Rigsrevisionens beretning er det på møde i Koncernledelsesforum den 8. november 2016 besluttet at sikre, at øvrige medarbejdere herunder ikke oplysningspligtige læger (reservelæger og 1. reservelæger) er bekendt med, at de som offentlig ansatte har ret til at have bibeskæftigelse ved siden af hovedtjenesten, men at bibeskæftigelsen ikke må

- indebære risiko for interessekonflikter ift. hovedbeskæftigelsen,
- lægge for stort beslag på den ansattes arbejdskraft, og
- stride imod det såkaldte "værdighedskrav".

Værdighedskravet også kaldet decorum betyder, at ansatte i Region Syddanmark skal udvise en passende adfærd, der er forenelig i forhold til den stilling, den ansatte varetager. Det gælder både i arbejdstiden og i fritiden.

Oplæg til fælles regionale retningslinjer for øvrige medarbejders muligheder for bibeskæftigelse vil senere blive forelagt Hovedudvalget.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-05-2017

Lene Borregaard indledte punktet med, at orientere om at der på baggrund af Rigsrevisionens beretning er indkøbt et system til registrering af lægers bibeskæftigelse. Systemet bliver udrullet før sommerferien, hvor speciallæger vil blive bedt om at afgive fakta om bibeskæftigelse. Svarene vil automatisk tilgå deres ledere, som skal forholde sig til de afgivne fakta.

Anne-Karina Abel Torkov bemærkede, at det er naturligt, at man tager en drøftelse med sin leder, hvis man er i tvivl om der er en interessekonflikt. Hertil svarede Lene Borregaard, at der udarbejdes noget materiale, der kan hjælpe lederne.

Shady Khalil foreslog, at værdighedskravet bør drøftes i de enkelte LMU'er. Det bakkede Hovedudvalget op om.

Lone Rasmussen foreslog, at der som bilag til de fælles regionale retningslinjer beskrives eksempler på noget der strider mod værdighedskravet. Dette var der opbakning til.

Punkt 10: Fleksibel arbejdstid

17/15949

Sagsfremstilling

SF har fremsat forslag vedrørende indførelse af fleksibel arbejdstid for ansatte i Region Syddanmark baggrund i konkrete initiativer i Københavns Kommune. SF har i den forbindelse foreslået, at de faglige organisationer for de regionsansatte indkaldes til forhandlinger om at lave aftaler, der sikrer de ansatte bedre muligheder for at gå henholdsvis op eller ned i tid efter eget ønske.

Koncern HR har på baggrund af forslaget udarbejdet et notat, som beskriver henholdsvis projektet i Københavns Kommune, samt nuværende aftaler og politikker vedrørende arbejdstid, samt øvrige overvejelser, som kunne have betydning for indførelse af fleksibel arbejdstid. Notatet skal indgå i de videre drøftelser i Region Syddanmarks Hovedudvalg.

Videre proces

Forslaget drøftes indledningsvis i Hovedudvalget. Slutteligt forventes en politisk drøftelse i august måned 2017.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 23-05-2017

Der var enighed i Hovedudvalget om, at Hovedudvalget ikke kan vurdere forsøget i Københavns Kommune før udfaldet af evalueringen er kendt. Hovedudvalget ser forslaget som en sag for de faglige organisationer.

Det blev aftalt, at Jane Kraglund og Lone Rasmussen udarbejder et svar fra Hovedudvalget.

Bilag

Fleksibel arbejdstid

Bilag 1

Bilag 2

Bilag 3

Bilag 4

Bilag 5

Bilag 6

Bilag 7

Punkt 11: Høring af Sundhedsplan 2017-2021

16/38376

Sagsfremstilling

Ifølge Sundhedsloven skal Regionsrådet udarbejde en samlet plan for tilrettelæggelsen af regionens virksomhed på sundhedsområdet. Sundhedsplanen sætter den overordnede kurs for regionens sundhedsvæsen med udgangspunkt i Region Syddanmarks pejlemærker og de 8 nationale mål, der er formuleret på sundhedsområdet. Dertil indeholder sundhedsplanen en beskrivelse af regionens samlede opgavevaretagelse på sundhedsområdet.

Ultimo maj forventes den nye sundhedsplan for 2017-2021 at blive sendt i høring.

Sundhedsplanen i høringsudgave, udkast til høringsbrev og høringsliste i den version, som behandles politisk henover de næste uger i hhv. Psykiatri- og Socialudvalget, Sundhedssamordningsudvalget og Sundhedsudvalget er vedlagt som bilag.

Indstilling

Det indstilles,
til orientering med mulighed for at afgive kommentarer.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-05-2017

Jane Kraglund indledte punktet med at orientere om, at Sundhedsplanen 2017-2021 er en ny form for sundhedsplan, hvor man har forsøgt at få koblet Region Syddanmarks Pejlemærker og de 8 nationale mål ind i planen.

Lone Rasmussen bemærkede, at medarbejdersiden har været meget forundret over, at medarbejdersiden ikke var blevet gjort opmærksom på høringen af Sundhedsplanen på et tidligere tidspunkt. På grund af den korte tid medarbejderne har haft, har det ikke været muligt at nå at udarbejde et høringssvar. Det er derfor aftalt, at medarbejdersiden kommer med kommentarer til Lone Rasmussen, der sikrer aflevering af høringssvar fra medarbejdersiden inden tidsfristen.

Medarbejdersiden opfordrede til, at høringsparterne fremover tænkes ind, når der udarbejdes tidsplan for høringer, så det sikres, at der bliver tid til at lave et kvalificeret høringssvar.

Jane Kraglund beklagede meget processen for høringen af Sundhedsplanen, og var enig med medarbejdersiden i forslaget om, at høringsparterne skal tænkes mere ind i tidsplanen.

Bilag

Udkast Høringsbrev 21-04-17.pdf

Høringsliste sundhedsplan.pdf

Sundhedsplan høringsversion

Punkt 12: Sammensætning af repræsentanter i Hovedudvalget

16/38376

Sagsfremstilling

I lokalaftalen for Region Syddanmark er Hovedudvalgets sammensætning fastsat til 9 ledelsesrepræsentanter og 19 medarbejderrepræsentanter.

I forbindelse med nyvalget til Hovedudvalget ved årsskiftet har Direktionen udpeget ledelsesrepræsentanter til Hovedudvalget. Direktionen har haft et stærkt ønske om, at der sidder en ledelsesrepræsentant for alle 5 sygehuse i Region Syddanmark i Hovedudvalget – og det giver et problem i forhold til også at have Regional Udvikling repræsenteret med en ledelsesrepræsentant, så alle regionens forretningsområder ligeledes er repræsenteret.

Hovedudvalgets ledelsesside har indtil nu set således ud:

- Regionsdirektøren
- Koncerndirektøren med ansvar for bl.a. Ambulance Syd, Syddanske Vaskerier, Friklinikken, HR-området mv.
- 5 ledelsesrepræsentanter for sygehusene – 1 for hvert sygehus
- Socialdirektøren
- HR-direktøren

Forhandlingsorganet har accepteret at udvide ledelsesrepræsentationen i Hovedudvalget fra 9 til 10 pladser, således at både alle sygehuse og det sidste forretningsområde (Regional Udvikling) er repræsenteret på ledelsessiden.

Hovedudvalgets forretningsorden opdateres og godkendes på næste møde.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-05-2017

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 13: Status vedr. afdækning og udbud af linned og beklædning til sygehusene

16/21640

Resumé

Udvalget modtager her seneste status, vedr. afdæknings- og udbudsprocessen frem til og med april 2017.

Projektet befinder sig i den tidlige fase for afdækning og prioritering af forskellige modeller for levering af linned og beklædning. Et markedsafdækningsnotat er under udarbejdelse. En intern brugerinddragelsesproces med deltagelse fra sygehusene er også i gang. Målet for brugergruppeprocessen er, at identificere det sortiment der samlet set vil give regionen det totaløkonomiske mest fordelagtige sortiment af linned og beklædning.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget blev på mødet d. 1. november 2016 orienteret om nedsættelse af styregruppe og procesplan for afdækning og udbud af linned og beklædning til regionens sygehuse.

Udvalget modtager hermed seneste status, vedr. afdæknings- og udbudsprocessen frem til og med april 2017.

Projektet befinder sig i den tidlige fase for afdækning og prioritering af forskellige modeller for levering af linned og beklædning. Et markedsafdækningsnotat er under udarbejdelse. Notatet beskriver kommercielle muligheder og risici ved forskellige leveringsmodeller. Notatet bygger på dialogmøder med i alt 4 potentielle vaskerileverandører og 5 leverandører af engangslinned og beklædning. Konklusioner fra notatet vil indgå i den samlede anbefaling.

Dialogmøderne blev afholdt ultimo januar og primo februar med deltagelse af repræsentanter fra alle sygehusenheder. Formålet med dialogmøderne var at kortlægge de vigtigste adgangsbarrierer, risici og omkostningsdrivere forbundet med levering af linned og beklædning til sygehusene samt fremtidsperspektiver for området.

Det første udkast til markedsafdækningsnotatet blev præsenteret for styregruppen for afdæknings- og udbudsprocessen ultimo april.

Den næste fase er den interne afdækning af muligheder og risici ved forskellige leveringsmodeller, som indeholder brugerinddragelse fra sygehusene. Brugerinddragelsen er organiseret omkring en fællesregional brugergruppe (med fire subbrugergruppe) samt lokale referencebrugergrupper på hver sygehusenhed. Brugergrupperne skal bidrage med at identificere et fællesregionalt sortiment af linned og beklædning på/mellem sygehusene i Region Syddanmark. Målet for brugergruppeprocessen er, at identificere det sortiment der samlet set vil give regionen det totaløkonomiske mest fordelagtige sortiment af linned og beklædning.

I brugerinddragelsesprocessen afholdes der i april og maj flere møder i den fællesregionale brugergruppe, de fire subbrugergruppe og de lokale referencebrugergrupper. De afholdte møder i brugergrupperne for linned og beklædning har haft fokus på funktionalitet og komfort samt standardisering.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-05-2017

Lone Rasmussen orienterede om, at den oprindelige tidsplan er trukket ud, hvorfor der er udarbejdet en nytidsplan.

Det bliver sandsynligvis opdelt i to udbud. Styregruppen er meget opmærksom på, at der efter et udbud ikke bliver monopol på området, hvorfor det formentlig bliver aftalt, at det kun er muligt at byde på et af de to områder.

Bilag

Projektplan A3 (ver.2 maj17)

Punkt 14: Status for Vagtordning for medicinstuderende i Region Syddanmark

16/30689

Sagsfremstilling

Baggrund

Region Syddanmark (RSD) har sammen med Region Nordjylland og Region Midtjylland opsagt samdriftsaftalen med Danske Lægestuderendes Vagtbyureau Vest (DLVV) om formidling af FADL vagter i de 3 regioner. Aftalen blev opsagt med virkning fra 1. januar 2017.

Logistikafdelingen på OUH har siden årsskiftet varetaget opgaven med at formidle de medicinstuderende i Region Syddanmark.

Etablering af ordningen

Ved etablering af ordningen blev der ansat en leder af ordningen og en administrativ medarbejder. Derudover blev der ansat 6 vagtformidlere, som er medicinstuderende med flere års erfaring. Vagtformidlerne formidler vagttagerne efter kundens ønsker og behov. Vagtformidlerne dækker 24/7/365.

I forbindelsen med etablering af den nye ordning har der været en række etablerings- og opstartsudgifter forbundet hermed. Det drejer sig dels om udgifter til projektledelse, samt udgifter til indkøb af inventar, IT og bookingsystem.

Art	Udgift
Inventar og kontormøbler	20.500
IT-udstyr og mobile enheder	57.800
Bookingsystem (Consendo AXP)	188.000
Snitflade til Silkeborg løn	38.000
Projektledelse	120.000
I alt	424.300

Derudover kommer der ekstra udgifter fra den tidligere ordning. Det drejer sig om de medicinstuderende, som, i DLVV tiden, har haft 200 timer indenfor et år, som udløser udbetaling af 41 timer til den studerende. Dem er og bliver der en del af, dog er der endnu ikke overblik over hvor mange, men vi forventer en samlet udgift på 40-50.000 kr.

Etableringsudgifterne skal dækkes af overskuddet fra DLVV. Da overskuddet os bekendt endnu ikke er udmøntet, har Logistikafdelingen endnu ikke fået dækket disse udgifter.

Status på de 4 første måneder

Overordnet set er ordningen kommet godt i gang, dog med enkelte udfordringer i form af manglende dækning af vagter og de kliniske afdelingernes fortsatte brug af eksterne firmaer til fast vagt og gangvagt.

Udfordringer med at få alle vagter dækket er ikke et nyt fænomen, men et fænomen, som de afdelinger, der rekvirerer medicinstuderende, er blevet mere bevidste om, qua opgaven nu varetages inden for regionen.

De primære årsager til den manglende vagtdækning i opstartsperioden er, at:

- det er en ny ordning som lige skulle i gang, og have tilstrækkelig med vagttagere,
- de studerende havde eksamener til og med uge 13, hvorfor der ikke var så mange ledige vagttagere,
- nogle forespørgsler var så specielle, at man ikke kunne dække vagten, og
- afdelingerne stiller øgede krav til de studerende, fx om yderligere uddannelse, og at de kan tilgå Cosmic.

Vagtordningen er i gang med at uddanne flere medicinstuderende for bedre at kunne følge med efterspørgslen. Første hold blev klar i uge 17. I 2017 forventer Logistikafdelingen at uddanne i alt 8 sygeplejevikar-hold samt 1 ventilator-hold. I alt forventer vi at uddanne 144 nye vagttagere i 2017. Udover at uddanne flere vagttagere ses der på andre løsninger for at kunne dække alle vagter.

For at gøre opmærksom på den nye vagtordning, har lederen af ordningen været ude og have en dialog med de afdelinger, som benytter medicinstuderende. Derudover er der oprettet en internetside, som hele regionen kan tilgå, samt en Facebookgruppe til information til vagttagerne. Vagtordningen indgår ligeledes i samarbejde med Region Midtjylland,

Region Nordjylland og Region Hovedstaden om at udvikle undervisningen af de medicinstuderende med henblik på at ensrette og højne kvaliteten.

Status på ordningen er, at der i de første 4 måneder af 2017 er blevet rekvireret 2.918 vagter, heraf kunne 2.636 vagter besættes, 282 vagter kunne ikke besættes. Dette svarer til, at 90,3 % af alle vagter er blevet besat.

Konklusion

Efter fire måneders drift er Vagtordningen kommet godt i gang, fraset de tidligere beskrevne opstartsvanskeligheder, som har udfordret vagtordningen. Vi betragter selv første år som et indkørings år, hvor der må forventes at være nogle udfordringer.

Uddannelsen af 9 nye hold i 2017 forventes at understøtte vagtdækningen i hele regionen. Udgiften til uddannelsesbehovet i 2017 vil beløbe sig til ca. 1. mio. kr., som finansieres af Vagtordningen. Vagtordning for medicinstuderende i Region Syddanmark er iht. overenskomsten forpligtiget til at uddanne de medicinstuderende, der måtte ønske uddannelsen til sygeplejevikar.

Indstilling

Odense Universitetshospital indstiller, at Hovedudvalget orienteres om status for Vagtordning for medicinstuderende i Region Syddanmark.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-05-2017

Niels Nørgaard orienterede om, at det er lykkedes at dække omkring 90 % af de vagter, der rekvireres ved Vagtordningen for Medicinstuderende i Region Syddanmark. Det har dog vist sig, at der er behov for flere vagttagere, hvorfor enheden er i gang med at rekruttere flere. Der er kommet en større efterspørgsel fra de jyske sygehuse. Det har vist sig at være svært at få dækket disse vagter blandt andet fordi, der ikke betales for transport.

Anne-Karina Abel Torkov bemærkede, at de medicinstuderende under FADL fik betalt transport.

Henrik R. Jensen spurgte ind til, om det var muligt for de medicinstuderende at låne OUHs biler til brug ved vagter uden for Odense. Hertil svarede Niels Nørgaard, at det er der ikke taget stilling til.

Der var ros fra Hovedudvalget for det flotte stykke arbejde, der er blevet gjort på OUH for at få enheden op at stå på så kort tid.

Bilag

Bilag 1 - Vagtordning for medicinstuderende - vagtdækning januar - april 2017.pdf

Punkt 15: Eventuelt

16/38376

Beslutning i Hovedudvalget den 23-05-2017

Intet til eventuelt.

Punkt 16: Kommunikation fra mødet

16/38376

Sagsfremstilling

Kommunikation fra mødet.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-05-2017

Hovedudvalget besluttede, at følgende emner fra mødet skal kommunikeres ud:

- Nyt system til registrering af hospitalslægers bibeskæftigelse
- Orientering om PAS/EPJ