

REFERAT Hovedudvalget d. 22-03-2017

Mødedato Onsdag d. 22. marts 2017 kl. 09:00

Mødested Mødeværelse 4

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

Indholdsfortegnelse

Generel information.....	3
Den Syddanske Forbedringsmodel.....	6
Ideologisk, politisk og religiøs neutralitet for medarbejdere i arbejdstiden.....	7
Implementering af tiltag fra Danske Regioners bestyrelse vedr. antal og fordeling af speciallæger....	9
Status - pejlemærker.....	12
Innovationsstrategi for Region Syddanmark.....	13
Orientering omkring modtagelse af gaver.....	15
Præsentation af det nye intranet.....	17
Overordnede kompetenceregler i Region Syddanmark.....	18
Implementering af lokalaftalen.....	19
Informationssikkerhedspolitik.....	20
Døgnseminar 26.-27. oktober 2017.....	22
Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond fra 1. maj 2017.....	23
Eventuelt.....	24
Kommunikation fra mødet.....	25

Punkt 1: Generel information

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om:

- Budgetseminar
- Status Ambulance Syd - valgforbund
- Status på igangværende opslag og ansættelser
- Status Ambulance Syd – antal ambulancer og sygetransporter
- Orientering om status ift. etablering af nye specialiserede socialpsykiatriske pladser
- Status ift. livsfasepolitikken
- Fleksibel arbejdstid

Opfølgning fra sidste møde:

- Status på udbud af EPJ og PAS
- Retningslinje om håndtering af arbejdsrelateret vold

Beslutning i Hovedudvalget den 22-03-2017

Jane Kraglund oplyste, at ledersiden ønsker at udvide antallet af medlemmer fra 9 til 10 med koncerndirektør Jørgen Bjelskou. Koncerndirektør Jørgen Bjelskou deltog på hovedudvalgsmødet den 22. marts som observatør. Den formelle proces igangsættes efter Hovedudvalgsmødet.

Flemming Jensen fyldte 60 år den 6. marts og formand Jane Kraglund overrakte ham derfor en gave fra Hovedudvalget.

Status på udbud af EPJ og PAS

Medarbejdersiden spurgte på sidste hovedudvalgsmøde den 18. januar ind til muligheden for at blive repræsenteret i styregruppen, på samme måde som medarbejdersiden er repræsenteret i styregruppen for vaskeri-udbuddet. Jane Kraglund svarede hertil, at dette udbud er af en anden type end vaskeriudbuddet og at hun derfor ville overveje det nærmere.

Jane Kraglund oplyste, at hun efterfølgende har drøftet sagen med Niels Nørgaard, som er styregruppeformand i forhold til udbuddet, og en meningsfuld inddragelse og proces vil være, at Niels Nørgaard på hvert hovedudvalgsmøde giver en status på udbuddet, således at alle i Hovedudvalget har mulighed for at komme på banen med deres synspunkter og ikke blot via én repræsentant i styregruppen.

Retningslinje om håndtering af arbejdsrelateret vold

Birgith Flyvbjerg havde på sidste hovedudvalgsmøde nogle opmærksomhedspunkter til retningslinjen om håndtering af arbejdsrelateret vold. HR har derfor været i kontakt med Birgith Flyvbjerg og tilpasset retningslinjen. Medarbejdersiden svarede hertil, at man har bemærket tilpasningen.

Budgetseminar

Jane Kraglund orienterede om, at på baggrund af budgetseminaret den 15. marts, ser det lige nu ud til, at der ikke skal gennemføres besparelser i forhold til budget 2018. Jane Kraglund oplyste videre, processen for budget 2018 vil ligne processen for budget 2017.

Medarbejdersiden spurgte ind til den demografiske udvikling og om denne kan give problemer i forhold til budgettet. Jane Kraglund svarede hertil, at det ikke kan afvises, at det kan give problemer på sigt, men at det er svært at sige lige nu.

Indplacering i valgforbund i forhold til valg af arbejdsmiljørepræsentant til Hovedudvalget

Medarbejdersiden oplyste på hovedudvalgsmødet den 8. december, at de ønskede at konsultere Forhandlingsorganet i forhold til spørgsmålet om indplacering af Ambulance Syd, Medico-teknik, Friklinikken og Vaskerierne i valgforbund. Lone Rasmussen oplyste, at på baggrund af forespørgslen i Forhandlingsorganet, indplaceres Ambulance Syd i valggruppe med Medico-teknik, Friklinikken, Vaskerierne, det sociale område samt regionshuset.

Status på igangværende opslag og ansættelser

Jane Kraglund orienterede om status på igangværende opslag og ansættelser:

HR Direktør – er i opslag. Ansøgningsfrist er den 2. april. 1. og 2. samtalerunde afholdes i april

Koncerndirektør

Der er 1. samtalerunde fredag den 24. marts og 2. samtalerunde bliver i april.

Vicedirektør, SDSI – er i opslag. Ansøgningsfrist er den 26. marts. 1. og 2. samtalerunde afholdes i april

Peter Fosgrau er ansat som administrerende sygehusdirektør, SHS den 15. marts

Jane Kraglund oplyste videre, at der p.t. ikke er andre stillingsopslag på direktørniveau – dog kommer der:

Sygeplejefaglig direktør, SHS – processen igangsættes i marts

Lægefaglig direktør, SHS – processen igangsættes i marts

Direktør, Ambulance Syd – Processen igangsættes i marts eller april

Ambulance Syd

Jane Kraglund orienterede om Ambulance Syd i forhold til de historier, der bringes i aviserne i disse dage/de seneste uger. Her fremgår det, at Ambulance Syd leverer færre ambulancer til syddanskerne end BIOS gjorde. Det er rigtigt, at der i hele regionen "kun" er 65 ambulancer nu mod 69 den 1. september 2015, da BIOS tog over. Men det giver ikke mening at undlade at oplyse det samlede antal beredskaber - altså både ambulancer og ST-biler, der klarer de liggende sygetransporter. Derfor er det misvisende, at ST-bilerne er fuldstændig udeladt af det regnestykke, som aviserne opstiller.

Jane Kraglund orienterede videre, at hvis vi tæller ambulancer og liggende sygetransporter sammen, har vi i Region Syddanmark i dag 83 biler "på gaden" mod 81 den 1. september 2015.

Når det giver mening at se ambulancer og ST-biler under ét, er det fordi, vi gerne vil prioritere vores ambulancer til de akutte kørsler med blå blink. Derfor vil vi helst ikke have alt for mange af vores ambulancer optaget af at flytte patienter – en opgave, som også kan løses af andre – for eksempel ST-biler bemandede med to chauffører. Vi kan i løbet af 2016 også se, at der er et betydeligt fald i den tid ambulancerne bruger på at flytte patienter.

Derfor skal ST-bilerne selvfølgelig tælles med i det samlede regnestykke. Og alt i alt fortæller det regnestykke, at der er flere beredskaber på gaden nu i forhold til den 1. september 2015.

Ud over ambulancer og ST-biler indgår der også seks lægebiler og tre akutbiler i regionens præhospitale set up. Hertil kommer også lægehelikoptere i Billund og Nibøl.

Jane Kraglund bemærkede videre, at det er glædeligt, at de seneste responstider fra 4. kvartal i 2016 viser, at de gennemsnitlige responstider i alle de fire delområder ambulancekørslen i regionen er inddelt i, ligger under de servicemål, som regionsrådet har formuleret.

Herudover er der flere dage med plus beredskab og der er blevet rekrutteret flere medarbejdere til Ambulance Syd.

Medarbejdersiden svarede hertil, at det er kedeligt med de negative historier, der kører i pressen, når der ikke er hold i dem i forhold til den kvalitet, der leveres. Ledersiden var enig heri.

Slutteligt oplyste Jane Kraglund, at man endnu ikke er færdig med at opgøre reddernes lønkrav, men understregede, at der arbejdes hårdt på at blive færdig.

Specialiserede socialpsykiatriske pladser

Christian Schacht-Magnussen orienterede om, at regeringen har trukket det fremlagte lovforslag om oprettelse af specialiserede socialpsykiatriske afdelinger tilbage på grund af kritik fra bruger- og faglige organisationer. Danske Regioner har udarbejdet et forslag, der både er et målrettet behandlingstilbud i psykiatrien og ikke mindst en markant styrkelse og fremtidssikring af den specialiserede socialpsykiatri. Tilbuddene i psykiatrien og socialpsykiatrien skal hver for sig have en faglig styrke, der sikrer målgruppen behandling og opfølgning i de rigtige rammer. Herudover skal indsatserne spille sammen. Det betyder, at borgere med behandlingsmæssigt behov for indlæggelse, kan indlægges. Det betyder også, at når borgeren er stabiliseret og klar til det, står kompetente socialpsykiatriske botilbud klar til at tage over og arbejder intensivt med rehabilitering, aktivering og misbrugsbehandling. God behandling, rehabilitering og recovery skal være sigt punkterne i den samlede indsats, og det er afgørende, at misbrugsbehandlingen får et særligt fokus.

Medarbejdersiden spurgte ind til økonomien i forhold til forslaget fra Danske Regioner. Christian Schacht-Magnussen oplyste, at Danske Regioner netop nu søger – udover de allerede afsatte satspuljemidler på 78 mio.kr. - en afklaring på økonomien bag projektet. Dog har Danske Regioner meldt ud, at de specialiserede socialpsykiatriske pladser, som regionerne vil oprette, kan drives med fælles finansiering fra kommunerne inden for den ramme, som allerede er afsat til området.

Efter afholdelse af HU har Danske Regioner ændret i deres forslag således at det nu alene rummer et forslag op rettelse af særlige rehabiliterende senge i psykiatrien

Status på Livsfasepolitikken

Medarbejdersiden orienterede om, at der har været en 2. runde i forhold til indsendelse af gode eksempler. Der udarbejdes, på baggrund af de indsendte eksempler en inspirationsfolder, som forelægges Hovedudvalget på mødet den 23. maj.

Fleksibel arbejdstid

Jane Kraglund orienterede om, at der lige nu – i forhold til fleksibel arbejdstid - foregår et afklaringsarbejde i forhold til de andre politikker der er i regionen, og når dette afklaringsarbejde er færdigt, så skal det herefter drøftes, hvad næste skridt skal være.

Formidlingsvej til FMU'erne

Det blev på møde i Hovedudvalget den 1. november besluttet, at beslutningen i forhold til punktet: ”Salg af brugt IT-udstyr mv. til personale” skulle videreformidles til FMU'erne. Medarbejdersiden oplyste på mødet, at denne besked ikke er nået frem til hele FMU-kredsen og at der mangler en direkte formidlingsvej til FMU'erne.

Lene Borregaard svarede hertil, at listen ajourføres, således at alle oplysninger og information når korrekt ud til FMU'erne.

Bilag

Referat Hovedudvalget 18-01-2017

Punkt 2: Den Syddanske Forbedringsmodel

16/845

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har ønsket en løbende orientering om, hvordan implementeringen af Den Syddanske Forbedringsmodel forløber ude på sygehusenhederne. Derfor inviteres der personalemedlemmer fra klinikken til at orientere om fremdriften - både om problemstillinger og om gode resultater.

Til hovedudvalgsmødet den 22. marts 2017 kl. 9.15 vil oversygeplejerske Camilla Havsteen, Kræftafdelingen, Vejle Sygehus, deltage.

Indstilling

Der vil ske en orientering til Hovedudvalget omkring Den Syddanske Forbedringsmodel ved kommitteret Arne Poulstrup, 2 min og Oversygeplejerske Camilla Havsteen, 15 min.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-03-2017

Der blev på mødet givet en orientering til Hovedudvalget omkring Den Syddanske Forbedringsmodel ved kommitteret Arne Poulstrup og oversygeplejerske Camilla Havsteen

Medarbejdersiden havde stor ros til oplægget og havde følgende kommentarer og spørgsmål:

- Der er så mange gode erfaringer med, hvad der virker. Har man også erfaringer med, hvad der ikke virker. Camilla Havsteen svarede hertil, at de har erfaringer med, at noget ikke virker, men at de med det samme tager fat om det og forsøger at løse det
- Hvordan evalueres der – hvilken metode anvendes? Camilla Havsteen svarede hertil, at der evalueres ved 30 og 60 dages report out – nogle gange også ved 90 dages report out
- Dejligt at se, at de er så godt i gang
- Det tværfaglige element er vigtigt – vi skal væk fra søjletankegangen
- Hvordan er involveringen/samarbejdet med LMU'erne. Hertil svarede Camilla Havsteen, at der er forbedringspotentialer her og at de arbejder på at blive bedre til at involvere og bruge hinanden

Ledersiden havde også stor ros til oplægget og havde følgende kommentarer og spørgsmål:

- Det er vigtigt at huske på, at der er en læringsperiode og at alle ikke kan involveres lige meget på samme tid. Der er derfor et stort arbejde i at involvere alle og det vil ske på forskellige tidspunkter
- Det er væsentligt at være skarpe på scope/målet og det er derfor vigtigt at være omhyggelig i forberedelsen og kende baseline inden man går i gang
- Nu er modellen også på vej ind på Psykiatrisygehuset og her kan man genkende begejstringen og der er allerede nu mange gode debatter og drøftelser
- Dejligt at få en stemme ind fra "den virkelige verden" og få en fælles fortælling i Hovedudvalget
- Det er rigtig fint med en præsentation af en enkelt afdeling, men det er også vigtigt med en bredere præsentation, således at oplægget rummer mere end blot fortælling om workshops i en afdeling. Arne Poulstrup følger op på dette i forhold til næste oplæg i Hovedudvalget om Den Syddanske Forbedringsmodel

Medarbejdersiden spurgte slutteligt ind til, hvad konferencen fredag den 17. marts (læringsseminar - forbedringssamarbejde) omhandlede, om der kommer flere og om de i så fald skal bredes ud, så flere har mulighed for at deltage. Jane Kraglund svarede hertil, at vi skal blive bedre til at udveksle erfaringer og der vil komme flere læringsseminarer med mulighed for fælles drøftelser og erfaringsudveksling.

Punkt 3: Ideologisk, politisk og religiøs neutralitet for medarbejdere i arbejdstiden

16/40737

Sagsfremstilling

Baggrund:

På Regionsrådsmøde den 28. november 2016 stillede Nye Borgerlige og Liberal Alliance forslag om følgende:

”Sundhedspersoner som er ansat i Region Syddanmark, skal i arbejdstiden fremstå ideologisk, politisk og religiøst neutrale. Dette skal ske af hensyn til patienter og andre brugere af Region Syddanmarks sundhedsvæsen.

Det er vigtigt at når man er syg og eller sundhedsbruger kun møder neutrale personer og ikke skal forholde sig til sundhedspersoners ideologier.

Vi finder det vigtigt, at indføre en sådan ”neutralitetsregel”, da vi frygter, at det i fremtiden vil blive et øget problem.”

Regionsrådet traf på mødet beslutning om, at forslaget oversendes til administrationen, idet regionsrådet ønskede dels en juridisk vurdering af lovligheden af forslaget, samt dels – i tilfælde af at det er lovligt – yderligere belysning af implikationerne af forslaget, herunder MED-systemets vurdering.

Juridisk vurdering

Koncern HR har udarbejdet en juridisk vurdering af forslaget, der er vedhæftet som bilag 1. Samlet set vurderes det, at forslaget som det er stillet, vil være lovligt.

Tids- og procesplan

Regionsrådet vil behandle MED systemets vurdering af forslaget på Regionsrådsmøde den 24. april 2017, hvorfor dagsordenspunktet sendes til behandling på Hovedudvalgsmøde den 22. marts 2017.

Inddragelse af de lokale FMU'er sker inden Hovedudvalgsmødet den 22. marts 2017.

Indstilling

Det indstilles:

At Hovedudvalget afgiver deres kommentarer til Nye Borgerlige og Liberal Alliances forslag.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-03-2017

Lone Rasmussen oplyste, at det gik meget stærkt med at sende materialet ud til FMU'erne og at processen derfor blev lidt forhastet. Herudover nåede materialet heller ikke ud til hele FMU kredsen og det vanskeliggjorde processen.

Medarbejdersiden oplyste videre, at FMU'ernes høringssvar er vedlagt, og at medarbejdersiden i Hovedudvalget er enige heri. Medarbejdersiden i Hovedvalget har ligeledes udarbejdet et høringssvar. Dette vedlægges referatet.

Jane Kraglund orienterede i forlængelse heraf om, at punktet med høringssvarene bliver behandlet på regionsrådsmødet i april.

Flemming Jensen udtrykte undren over, at medarbejderne bliver involveret i dette og sagde videre, at forslaget i hans optik er uegnet som høringsindlæg. Det er en vanskelig gråzone, som medarbejderne bedes om at tage stilling til.

Jane Kraglund svarede hertil, at rigtig meget af det der behandles i Hovedudvalget er politisk. Det er selvfølgelig sager, der er nemmere at drøfte end andre og dermed nogle sager som er sværere at håndtere. Jane Kraglund sagde videre, at medarbejderne involveres i sådan en proces, da det politiske system gerne vil høre tilbagemeldingerne og medarbejderne har her mulighed for at tage del i drøftelserne vedrørende deres arbejdsplads.

Lone Rasmussen understregede at, hun som næstformand, holder sig orienteret i forhold til hvilke sager, der behandles politisk og hvilke der så skal behandles i Hovedudvalget.

Jane Kraglund svarede i forlængelse heraf, at man gør sig meget umage for, at personalepolitiske spørgsmål adresseres i Hovedudvalget.

Bilag

Bilag 1 - Juridisk vurdering neutralitet

Bilag: Tilbagemelding fra FMUerne

Høringssvar HU medarbejdersiden.docx

Punkt 4: Implementering af tiltag fra Danske Regioners bestyrelse vedr. antal og fordeling af speciallæger

17/2824

Sagsfremstilling

Danske Regioners bestyrelse ønsker at sikre en hensigtsmæssig ressourceanvendelse og en så hensigtsmæssig lægedækning i hele landet som muligt.

Danske Regioners bestyrelse har derfor den 15. december 2016 truffet beslutning om at opfordre regionerne til at følge tre tiltag gældende fra 1. januar 2017, som skal understøtte:

- at den fortsatte stigning i antallet af speciallæger ansat i regionerne bremses
- at forholdet mellem overlæger og afdelingslæger ændres
- samt at der skabes mulighed for en ændret geografisk fordeling af speciallægerne

Som opfølgning på beslutningen i Danske Regioners bestyrelse arbejdes med:

1. Fælles regional vejledning til fremtidige ansættelser i speciallægestillinger

Danske Regioner har udarbejdet en vejledning, *Fælles regional vejledning for ansættelser i speciallægestillinger*, som skal understøtte Danske Regioners bestyrelses ønske om at sætte et skærpet fokus på at sikre en så hensigtsmæssig anvendelse af speciallægerressourcerne som muligt.

Vejledningen skal understøtte regionernes arbejde med a) at vurdere om der er behov for at genbesætte en ledig stilling med speciallægekompetencer, og b) at vurdere om stillingen i givet fald skal slås op som en afdelingslæge- eller en overlægestilling. Vejledningen, som er vedlagt som bilag, er primo februar fremsendt til sygehusenes HR-chefer.

2. Fælles regionale principper for faglig bedømmelse af ansøgere til overlægestillinger

Danske Regioners *Fælles regionale principper for faglig bedømmelse af ansøgere til overlægestillinger* af 7. maj 2007 er fortsat gældende. Principperne suppleres med, at udgangspunktet for at være kvalificeret til en overlægestilling er, at ansøgeren har haft ansættelse som afdelingslæge eller tilsvarende inden for det pågældende speciale eller fagområde i minimum fem år efter at vedkommende har fået sin speciallægeanerkendelse. Den faglige bedømmelse af ansøgernes kvalifikationer sker, i henhold til de fælles regionale principper, i forhold til indholdet i funktions- og opgavebeskrivelsen for den pågældende overlægestilling.

Ovenstående supplement til de fælles regionale principper er sammen med dispensationskriterier og procedurebeskrivelse for dispensationsansøgning indarbejdet i Region Syddanmarks nuværende vejledning, *Vejledning vedrørende faglig bedømmelse af ansøgere til overlægestillinger i Region Syddanmark*. Den opdaterede vejledning er vedlagt som bilag.

Danske Regioner lægger op til et ”følg eller forklar princip” for 5-årsreglen. Dispensation for 5-årsreglen kan bevilliges af sygehusdirektionen.

Dispensationer og resultat af stikprøvekontrol forelægges koncernledelsen til orientering.

Dispensationer indberettes halvårligt til Danske Regioner af Koncern HR, Sundhedsuddannelser.

3. Fastfrysning af antallet af speciallægestillinger på universitetshospitalerne i København, Århus og Odense i to år

Der er arbejdet med en fastlæggelse af det konkrete niveau for fastfrysning af antallet af speciallæger på OUH Odense Universitetshospital og Svendborg Sygehus fra 1. januar 2017 i tæt dialog med OUHs HR-afdeling.

Koncernledelsesforum har den 24. februar 2017 godkendt, at baseline – i overensstemmelse med vejledningen fra Danske Regioner - fastlægges til det antal speciallægestillinger, der er normeret på OUH i budget 2017 (876,6) plus det antal speciallæger, der i 2016 var ansat på OUH som 1. reservelæger (18,8). I alt en baseline på 895,4 stillinger. Loftet omfatter ikke udenlandske professorer/forskere m.v.

Også her gælder ”følg eller forklar princippet”. Dispensation kan gives af OUHs direktion.

Dispensationer forelægges koncernledelsen til orientering.

Dispensationer indberettes halvårligt til Danske Regioner af Koncern HR, Sundhedsuddannelser.

4. Indberetning af Region Syddanmarks samlede antal speciallæger samt forholdet mellem afdelingslæger og overlæger til Danske Regioner

Data indberettes til Danske Regioner halvårligt af Koncern HR, Sundhedsuddannelser

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-03-2017

Lone Rasmussen oplyste, at medarbejdersiden anser Region Syddanmarks implementering af Danske Regioners tiltag som værende mere restriktiv end i de andre regioner og at det ikke harmonerer med pejlemærkerne. En god arbejdsplads giver fri bevægelighed og det er ikke tilfældet med Region Syddanmarks implementering af tiltagene fra Danske Regioner.

Ledelsessiden svarede hertil, at alle regioner er i gang med at implementere beslutningen fra Danske Regioner. Region Syddanmarks er ikke mere restriktiv end de øvrige regioner – og at der i øvrigt er en betydelig interesse mellem regionerne for at følge hinandens praksis. Der er ikke tale om en begrænsning i den frie bevægelighed men om en regulering af regionens fordeling af speciallægestillinger og formelle krav ifm. overlægeansættelser.

Ida Wieborg Von Rosen orienterede om, at Yngre Læger har anmodet om aktindsigt i forhold til, hvor mange dispensationer der bliver givet og hvor mange overlæger der bliver ansat på grund af anciennitet og ikke kompetencer i forhold til OUH/Svendborg.

Jane Kraglund bemærkede hertil, at der i forhold til OUH's/Svendborgs baseline er råderum til speciallæge stillinger. Jane Kraglund er derfor ikke bekymret for udviklingen på OUH/Svendborg.

Peter Fosgrau oplyste, at det er et fordelingsproblem internt i regionen. Derfor skal det undersøges nærmere, hvilke muligheder der er i forhold til dette. Der er forskellige muligheder der skal undersøges mere, så det også bliver spændende at være læge også på Sygehus Sønderjylland og på Sydvestjysk Sygehus. Endvidere skal muligheden for at være læge på flere forskellige sygehuse også undersøges

Ida Wieborg Von Rosen svarede hertil, at problematikkerne ikke skal løses med tvang.

Per Busk bemærkede, at det er ærgerligt at bruge ordet tvang, da der ikke er nogen, der bliver tvunget til noget. Det er dog væsentligt at være opmærksom på koordinationen i forhold til, hvordan der slås stillinger op.

Jane Kraglund understregede videre, at det vigtigt at holde fast i den relevante faglige bedømmelse og at vi er enige regionerne imellem og følger samme kurs.

Jane Kraglund svarede slutteligt, at det er væsentligt at vi skaber en attraktiv arbejdsplads for alle faggrupper og at pejlemærkerne og implementeringen af tiltagene fra Danske Regioner harmonerer fint sammen.

Nedenstående er bemærkninger fra Yngre Læger:

Beslutningen fra Danske Regioner om at indføre en 2-årig fastfrysning af antallet af speciallæger på udvalgte universitetshospitaler, heriblandt OUH og Svendborg Sygehus, samt kravet om 5 års ansættelse som speciallæge for at blive ansat som overlæge, har en række u hensigtsmæssige konsekvenser.

Udviklingen i hospitalssektoren går i retning af færre og større hospitaler med patienten i centrum. Dette kombineret med kortere indlæggelsestider, flere ambulante behandlinger og accelererede patientforløb, kræver at der fortsat sker en stigning i antallet af speciallæger - også på universitetshospitalerne, da det jo er dem der skal fungere som drivkraft i udviklingen af sygehusvæsenet.

At være overlæge indebærer at man påtager sig et større ansvar over for afdelingen og har flere beføjelser og ledelsesopgaver end en afdelingslæge. 5-årsreglen om speciallægers anciennitet, før de kan ansættes som overlæger, viser en mangel på tillid til de lokale ledelser. ***Hvis anciennitet vægtes højere end personlige kvalifikationer og erfaring, risikerer man at det ikke er den bedst kvalificerede som får stillingen.***

De nye regler stemmer dårligt overens med vore regionale pejlemærker! Region Syddanmark er i forvejen udfordret på rekruttering og fastholdelse af læger til regionen, men til trods for dette har man her valgt, at se mere håndfast på de nye regler sammenlignet med de andre regioner, hvilket ikke synes gunstig for nogen.

Yngre Læger kan se regionernes behov for en ny stillingsstruktur for speciallæger, men det skal være en struktur, som giver incitamenter til at uddanne sig, udvikle sine kompetencer og kontinuerligt blive en bedre læge – ikke en struktur som lægger hindringer i vejen for både hospitalerne og speciallægerne.

Bilag

Fælles regional vejledning om ansættelse af speciallæge

Fælles principper for faglig bedømmelse af ansøgere til overlægestillinger

Vejledning vedrørende faglig bedømmelse af ansøgere til overlægestillinger

Punkt 5: Status - pejlemærker

16/3459

Sagsfremstilling

Regionsrådet vedtog i november 2016 de endelige pejlemærker for Region Syddanmark. Forud for den endelige vedtagelse var gennemført en høring, hvori der kom svar fra mange forskellige parter, både kommuner, personale- og brugerorganisationer og enheder i regionens organisation. Høringssvarene indeholdt gode og konstruktive forslag til justeringer og præciseringer i pejlemærkerne. De endelige pejlemærker er vedlagt.

Mange høringsvar pegede på vigtigheden af, at regionen sætter handling bag ordene og gør pejlemærkerne styrende for regionens indsats og i regionens samarbejdsrelationer. I arbejdet med at udmønte pejlemærkerne kan der gøres brug af de mange generelle bemærkninger, der også indgik i høringssvarene, som supplement til forslagene til ændringer og justeringer.

Pejlemærkerne vil nu indgå i det løbende arbejde i regionen, og ledelser og medarbejdere vil i dialog skulle forholde sig til pejlemærker i forbindelse med arbejdsindsatsen.

Som eksempler på opgaver hvor pejlemærkerne har været styrende siden vedtagelsen, kan nævnes arbejdet med Innovationsstrategi for Region Syddanmark og Koncept for afrapportering af målbilleder til Regionsrådet. Socialområdets vision: ”Sammen skaber vi fremtidens rammer for borgeroplevet livskvalitet” tager sit udgangspunkt i pejlemærket om, at Region Syddanmark stræber efter at gøre det bedste for borgere og patienter. Dertil er flere af pejlemærkerne inkorporeret i Socialområdets strategiplan.

Endvidere arbejdes der på, at beskrive hvordan der bedst kommunikeres om anvendelsen af pejlemærkerne, primært internt i regionen. Kommunikation om pejlemærkerne skal tage udgangspunkt i konkrete initiativer og opgaver, hvori pejlemærkerne indgår eller udgør det strategiske afsæt.

Som en del af kommunikationsarbejdet vil der ligeledes blive udarbejdet et præsentationsmateriale, der giver en introduktion til pejlemærkerne. Materialet vil kunne anvendes til at give et overblik over indholdet og indsigt i pejlemærkerne i forbindelse med forskellige oplæg og præsentationer.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-03-2017

Jane Kraglund oplyste, at ønsket har været at sende bredt ud i forhold til høringen omkring pejlemærkerne, og at det har været givtigt med de mange høringssvar, der er sendt ind.

Jane Kraglund nævnte videre, at det er vigtigt at pejlemærkerne får liv og det får de, når de anvendes og bliver en del af vores hverdag. Som eksempel på dette nævnte Jane Kraglund sundhedsplanen. Der arbejdes lige nu på en sundhedsplan, som ud over de nationale mål også rummer pejlemærkerne. Pejlemærkerne tænkes derfor ind, når der skal arbejdes med nye planer, strategier etc.

Lone Rasmussen svarede hertil, at medarbejdersiden er helt enige i, at der skal fokus på dem.

Shady Khalil bemærkede i forlængelse heraf, at det er væsentligt, at pejlemærkerne ikke bliver så overordnede eller fjerne, at de bliver svære at anvende. Det er derfor vigtigt, at vi har fokus på dem.

Per Busk understregede, at det også er vigtigt at pejlemærkerne er overordnede og at sammenhængen med de nationale mål derved bliver/er synlige.

Med disse bemærkninger tog Hovedudvalget punktet til orientering.

Bilag

Pejlemærker Region Syddanmark

Punkt 6: Innovationsstrategi for Region Syddanmark

16/30986

Sagsfremstilling

Direktionen har igangsat et arbejde, der skal munde ud i en strategi for innovationsområdet i Region Syddanmark, der tager sigte mod at etablere en samlet tværgående indsats på innovationsområdet. Indsatsen skal tage udgangspunkt i regionens virksomhed og have fokus på det konkrete udbytte for de patienter og borgere, som regionen leverer services til.

Der blev nedsat en tværgående arbejdsgruppe i efteråret 2016 med det formål at udarbejde et oplæg til strategi for innovationsområdet i Region Syddanmark.

Arbejdsgruppen var sammensat, med følgende repræsentation:

- Formand: Jens Winther Jensen, koncerndirektør
- Fra sygehusenhederne (somatik og psykiatri): En ledelsesrepræsentant og en medarbejder med erfaring med og ansvar på området for innovation og forbedringer fra hver enhed
- En repræsentant med erfaring fra arbejdet med den Syddanske forbedringsmodel
- En afdelingschef fra området for Regional Udvikling
- En repræsentant fra Socialområdet
- To repræsentanter fra Syddansk Sundhedsinnovation (*gruppen er i processen blevet suppleret med en ekstra repræsentant fra Syddansk sundhedsinnovation, der oprindeligt havde én repræsentant i arbejdsgruppen*)
- En repræsentant fra SDU

Et udkast til innovationsstrategi blev forelagt Koncernledelsesforum i februar, med henblik på kommentarer og justeringer. Udgangspunktet for innovationsstrategien er de pejlemærker, der blev tiltrådt i regionsrådet i november, og hvoraf det bl.a. fremgår at:

”Region Syddanmark spiller en aktiv rolle i forskning, innovation og udvikling

Det gør vi ved, at:

- udvikle regionens nuværende og fremtidige ydelser og services til gavn for borgerne ved hjælp af innovation og ny teknologi,
- Lokale behov og lokal viden skal være drivkraft for innovation og udvikling.”

Endvidere lægges der i strategien vægt på, at der allerede foregår innovation på sygehuse og sociale centre. Det betyder at innovationsstrategien bringes i anvendelse i respekt for de mange lokale innovationsstrategier og innovationsinitiativer, der udvikles og drives overalt i regionen.

Sundheds- og velfærdsinnovation er et prioriteret forretningsområde i den regionale vækst- og udviklingsstrategi i Region Syddanmark og spiller en vigtig rolle i indsatsen for vækst og erhvervsudvikling på offentlig-privat innovation. Det betyder at samarbejdet med erhvervslivet er en central del af innovationsarbejdet i Region Syddanmark.

I forbindelse med innovationsstrategien, er der udpeget en række særlige temaer, som vil få stor betydning for sundhedsvæsenets indretning og udvikling i årene fremover:

- *Sammenhæng*
- *Data og digitalisering som grundlag for innovation*
- *Medicin*
- *Patientoplevelset værdi og kvalitet*
- *Effektiviseringer*

På baggrund af innovationsstrategien anbefales det, at der i Region Syddanmark arbejdes videre med en nærmere beskrivelse af den konkrete indsats og organisering på følgende måde:

Operationalisering af temaerne i strategien

Det anbefales, at der udarbejdes en nærmere beskrivelse af perspektiverne af de fem særlige temaer som innovationsstrategien peger på, som særlige områder for innovation.

En vejviser til hjælp til innovation i Region Syddanmark

Det anbefales, at der på baggrund af strategien udarbejdes en vejviser til hjælp for innovation i Region Syddanmark, som beskriver lokale indsatser, fælles regionale tiltag, og hvilken rolle de forskellige institutioner og enheder har i det samlede innovationsarbejde.

Beskrivelse og organisering af Syddansk Sundhedsinnovation

Opgaven med at beskrive organiseringen af SDSI på baggrund af denne strategi placeres i direktionen.

Udkastet til innovationsstrategien forelægges nu Hovedudvalget med henblik på drøftelse. Sideløbende vil strategien blive forelagt regionshusets-MED udvalg ligesom UC-uddannelserne vil blive orienteret om arbejdet med innovationsstrategien, inden forelæggelse for Innovationsudvalget med henblik på endelig politisk vedtagelse. Der vil indgå et forslag til fremtidig finansiering af Syddansk Sundhedsinnovation i den politiske afhandling af strategien.

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget drøfter vedlagte udkast til innovationsstrategi.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-03-2017

Chefkonsulent Ulrich Jensen fra Sundhedsplanlægning deltog under punktet.

Lone Rasmussen oplyste, at medarbejdersiden er tilfredse med, at der er blevet udarbejdet en innovationsstrategi. Den har været længe ventet og SDSI har gennem lang tid befundet sig i en svær situation også set i forhold til deres økonomi. Derfor er medarbejdersiden også meget tilfredse med, at det nu bliver en fulgyldig stabsfunktion.

Medarbejdersiden spurgte ind til om der følger penge med strategien.

Jane Kraglund svarede hertil, at der ikke følger penge med strategien, Jane Kraglund understregede dog, at hvis det viser sig, at den eksisterende økonomi er/bliver en barriere, så skal der kigges på det, men lige nu er der afsat ressourcer på forskellige områder og der er søgt midler til projekter, som er i gang.

Shady Khalil bemærkede hertil, at ikke alt innovation behøver at koste meget - selv helt små processer kan være innovative. Shady Khalil nævnte videre, at man med fordel kan tænke Den Syddanske Forbedringsmodel ind i forhold til innovation.

Dorte Ruge understregede, at området trænger til at komme tilbage på sporet og her er innovationsstrategien et vigtigt redskab. Dorte Ruge nævnte videre, at det bør overvejes om det skal stå mere eksplicit i strategien, at også mindre processer/ideer kan være innovation.

Jane Kraglund svarerede hertil, at flere elementer i strategien er en god hjælp hertil.

Lone Rasmussen nævnte slutteligt, at det er en kultur vi skal tillære os – vi skal tænke på, hvordan vi som medarbejdere og ledere kan hjælpe med dette.

Ulrich Jensen tager Hovedudvalgets drøftelser med i det videre arbejde i forhold til strategien.

Bilag

udkast strategi marts17

Punkt 7: Orientering omkring modtagelse af gaver

16/32895

Sagsfremstilling

Habilitet og modtagelse af gaver og andre fordele

Koncern HR og Koncern Økonomi har igangsat et arbejde omkring en gennemgang af rammer og regler omkring habilitet og modtagelse af gaver og andre fordele for medarbejdere i Region Syddanmark. Tanken er, at der udarbejdes et samlet overblik over rammer og regler som er rettet primært mod ledere og medarbejdere, der har en rådgivningsfunktion i forhold til andre omkring reglerne.

Derudover udarbejdes der en pjece rettet mod medarbejderne, som med en række konkrete eksempler vejleder medarbejderen i forhold til habilitet og modtagelse af gaver og andre fordele.

Derudover forventes en opdatering af Moderniseringsstyrelsens vejledning om ”God adfærd i det offentlige ” i løbet af 1. halvår af 2017. Vejledningen ønskes inddraget i regionens arbejde med emnet, hvorfor igangsættelsen af arbejdet med udarbejdelse af pjece m.v. afventer dette.

Kort om reglerne

God adfærd i det offentlige

Offentlig ansatte er underlagt regler i forvaltningsloven, der har til formål at sikre, at den offentlige myndighed træffer beslutninger, som ikke er påvirket af personlige hensyn, relationer eller andre interesser. Som offentligt ansat må man derfor ikke deltage i beslutninger, hvor der kan være risiko for, at der vil blive inddraget uvedkommende hensyn.

Som udgangspunkt betyder det, at ansatte i regionen, der bliver tilbudt en gave eller fordel fra en borger eller virksomhed, bør undlade at tage imod gaven, såfremt den har sammenhæng med den pågældende medarbejders ansættelse i regionen.

Der findes dog undtagelser, som gør, at regionens ansatte i nogle tilfælde godt kan tage imod en taknemmelighedsgave eller lejlighedsgave. Derudover findes der specielle regler for, hvad offentligt ansatte sundhedspersoner må tage imod af gaver eller økonomiske fordele i reklameøjemed.

Habilitet

Det er et grundlæggende princip, at offentligt ansatte skal træffe beslutninger og afgørelser ud fra upartiske og saglige hensyn. Såfremt en ansat træffer afgørelse på grund af personlige eller økonomiske hensyn, vil det være i strid med dennes tjenstlige pligter, og vedkommende vil være inhabil.

Men reglerne om habilitet er også med til at beskytte den ansatte. De sikrer, at den ansatte ikke bliver pålagt at behandle en sag i tilfælde, hvor der foreligger omstændigheder, som kan rejse tvivl om den ansattes upartiskhed.

Selvom det ikke kan påvises, at den offentligt ansatte er blevet påvirket, er det en vigtig faktor, om modtagelsen af en fordel/gave eller lign. vil blive opfattet sådan af udenforstående, da det kan påvirke tilliden til den offentlige forvaltning.

Et eksempel er en læges deltagelse i et industribetalt kursus i Finland med alt betalt, nærmere bestemt transport til Finland, hotelophold, forplejning og kursusafgift. Lægens deltagelse kan i visse tilfælde være lovlig iht. gaverreglerne, men han vil være afskåret fra at deltage i brugergruppen vedr. et kommende udbud af lægemidler i Region Syddanmark, hvor kursus-arrangøren er et af de firmaer der forventes at afgive tilbud.

Hvis en medarbejder modtager en taknemmelighedsgave af beskeden værdi af en patient efter endt behandling, eller fra en borger hvor sagsbehandlingen ligeledes er afsluttet, vil medarbejderen som udgangspunkt være berettiget til at tage imod gaven. Det kan f.eks. være en flaske vin eller chokolade.

Det vil dog altid være en konkret vurdering, om medarbejderen er berettiget til at modtage gaver eller andre fordele, som har sammenhæng med medarbejderens ansættelse i regionen. Ved tvivl bør medarbejderen tage kontakt til sin leder med henblik på en vurdering af, om modtagelsen strider mod de forvaltnings- og strafferetlige principper.

Indstilling

Til orientering med mulighed for afgivelse af bemærkninger.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-03-2017

Ledersiden oplyste, at der bliver udarbejdet en pjece, men at man lige nu afventer en ny publikation fra Moderniseringsstyrelsen.

Henrik R. Jensen udtrykte, at det er et meget bredt felt og derfor vanskeligt at navigere i.

Ledersiden svarede hertil, at de meget gerne vil høre konkrete eksempler, da det vil være givtigt i forhold til udarbejdelse af pjecen.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvorvidt pjecen kommer til at indeholde klare instrukser og understregede i forlængelse heraf, at det er vanskeligt at forestille sig en pjece med klare instrukser der dækker alt.

Ledersiden svarede hertil, at det ikke er muligt at lave klare instrukser der dækker alt. Pjecen der udarbejdes skal ses som en hjælp og kommer til at indeholde nogle "tommelfingerregler" og kontaktoplysninger, så man som medarbejder ved, hvor man skal henvende sig for at få hjælp, hvis man har spørgsmål, som pjecen ikke kan besvare.

Punkt 8: Præsentation af det nye intranet

14/5095

Sagsfremstilling

Den 1. december 2016 blev et nyt fællesregionalt intranet for samtlige medarbejdere i Region Syddanmark lanceret. Ved samme lejlighed lancerede Regionshuset og socialområdet egne, lokale intranet.

I løbet af 2017 lancerer sygehusenhederne egne, lokale intranet, som hører til i samme intranetunivers, som de tre, der allerede er lanceret.

Det nye intranetunivers skal understøtte en bedre og mere ensartet kommunikation på tværs af regionens enheder.

Koncern Kommunikation giver på mødet en kort introduktion til det nye fællesregionale intranet, herunder det nye, samlede intranetunivers.

Det nye fællesregionale intranet (det grønne intranet) er allerede tilgængeligt for samtlige medarbejdere. Det kan tilgås her <https://intra.reg.rsyd.dk/>

Det er muligt at tilgå det nye intranet via tablets og smartphones.

Varighed ca. 10-15 minutter.

Kl. 11.00 deltager koncern intranetredaktør Martin Grøn og kommunikationsrådgiver Joan Thaysen Rex fra Koncern Kommunikation under punktet.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-01-2017

Punktet bliver flyttet til næste møde i Hovedudvalget.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-03-2017

Koncern intranetredaktør Martin Grøn og kommunikationsrådgiver Joan Rex fra Koncern Kommunikation præsenterede det nye intranet.

Jesper Rønn spurgte ind til, hvor man finder dagsordner og referater fra hovedudvalgsmøderne. Martin Grøn og Joan Rex svarede hertil, at dagsordner og referater er tilgængelig på både internet og intranettet.

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

Og placering på internettet:

<https://www.rsyd.dk/wm497729>

Shady Khalil bemærkede, at intranettet er den interne platform og infonet er et anderledes dokumentstyringsværktøj. Infonet skal tilrettes i forhold til Den Syddanske Forbedringsmodel og man kunne med fordel fusionere intranet og infonet – eller i hvert fald tænke dem tættere sammen.

Ledersiden erklærede sig enig i, at det giver god mening at tænke dem tættere sammen.

Joan Rex svarede i forlængelse heraf, at det giver rigtig god mening at fusionere eller tænke dem tættere sammen også i forhold til, at der ikke bliver dobbelt vedligehold. Joan Rex sagde videre, at hvis det er et ønske, så er det vigtigt, at sygehusene melder ind.

Koncern Kommunikation vil sørge for, at der under medbestemmelse og medindflydelse på det grønne intranet linkes til Hovedudvalgets dagsordner og referater.

Punkt 9: Overordnede kompetenceregler i Region Syddanmark

17/8564

Sagsfremstilling

Rigsrevisionen har i 2016 gennemført lønrevision i Region Syddanmark. Rigsrevisionen udtrykte kritik af at regionen ikke har dækkende beskrivelser af, hvem der er bemyndiget til at disponere på lønområdet.

På baggrund af rigsrevisionens rapport har Koncern HR beskrevet de overordnede ansættelses- og afskedigelseskompetencer i Region Syddanmark.

Vedlagte notat har til formål at præcisere og skabe klarhed over delegations- og kompetenceforholdene inden for løn-ansættelsesområdet i Region Syddanmark.

Notatet indeholder en beskrivelse af kompetencereglerne for Region Syddanmarks direktion samt sygehusledelserne. Notatet beskriver desuden ansættelses- og afskedigelseskompetencen for ansættelser i regionshuset inkl. satellitter samt socialområdet.

Ansættelser ved regionens sygehuse skal beskrives særskilt af den enkelte sygehusenhed.

De overordnede kompetenceregler behandles i Direktionen den 13. marts 2017 og på Koncernledelsesforum den 21. marts 2017.

Regionsrådet forventes at træffe endelig beslutning om de overordnede kompetenceregler i Region Syddanmark den 24. april 2017.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-03-2017

Ledersiden oplyste, at der skal foretages redaktionelle rettelser i vedlagte bilag, herunder at det præciseres at alle sygehusdirektørerne refererer til Jane Kraglund og at tabellen sidst i notatet rettes til, så de sygeplejefaglige direktører fremgår af denne.

Med disse bemærkninger tog Hovedudvalget punktet til orientering.

Bilag

Notat - Overordnede kompetenceregler i Region Syddanmark

Punkt 10: Implementering af lokalaftalen

16/31178

Sagsfremstilling

Som led i forhandlingerne om Region Syddanmarks lokalaf tale har forhandlingsorganet i foråret 2016 haft møde med direktionen om implementeringen af lokalaftalen. Forhandlingsorganet tilkendegav, at flere LMU'er havde vanskeligt ved forståelsen af MED-indflydelse og MED-bestemmelse, og at MED-samarbejdet kunne styrkes.

Forhandlingsorganet ønskede derfor yderligere implementeringsinitiativer eksempelvis videomateriale eller andet. Det blev på mødet aftalt, at HR sekretariatet skulle arbejde videre med dette.

Følgende supplerende implementeringsinitiativer er i gangsat:

1. "En tegnet film" om MED-systemet i Region Syddanmark
2. Små videofilm med ledere, der fortæller de gode historier om MED-samarbejdet (udarbejdes i samarbejde med kommunikation)
3. Udvikling af et brætspil, som adresserer regler, muligheder og dilemmaer i forbindelse med MED-samarbejdet

Filmen om MED-systemet er udarbejdet og kan ses her:

<https://intra.reg.rsyd.dk/med-arbejds miljoe/medindflydelse-medbestemmelse/medindflydelse-medbestemmelse/Sider/default.aspx>

Der arbejdes videre med initiativ 2 & 3. Der er bl.a. søgt midler på 125.000 kr. hos Danske Regioner til medfinansiering af udvikling af MED-spillet.

Vedhæftede er en kommunikationsplan for filmen.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-03-2017

Ledersiden oplyste at, siden Lokalaftalen blev genforhandlet, har der været drøftelser om, hvordan der skal kommunikeres omkring Lokalaftalen og MED systemet. I den forbindelse er der blevet lavet en film om MED-systemet.

MED filmen blev vist på mødet.

Medarbejdersiden oplyste, at de har drøftet spillet omkring kerneopgaven, og det er meget forskelligt om det anvendes eller ej. Medarbejdersiden understregede derfor, at det er relevant at sortere de spørgsmål fra, der ikke er anvendelige på stedet det spilles.

Ledersiden erklærede sig enige heri.

Camilla Skytte Behrendsen oplyste i forlængelse heraf, at der oplyses om mulighederne for kun at bruge de spørgsmål der er relevante, når spillene introduceres.

Medarbejdersiden understregede, at hvis der skal laves nye spil, så skal det tænkes ind, at de er simple og kan spilles på kort tid.

Med disse bemærkninger tog Hovedudvalget punktet til orientering.

Bilag

Med-filmen - Kommunikationsplan MED-film

Punkt 11: Informationssikkerhedspolitik

15/46775

Sagsfremstilling

Som led i det tværregionale samarbejde i Danske Regioner er der udarbejdet en Fællesregional Informationssikkerhedspolitik (se bilag 1). Politikken er godkendt administrativt i Danske Regioners RSI Direktørkreds, og skal herefter forelægges til politisk godkendelse i de enkelte regioner.

Den Fællesregionale Informationssikkerhedspolitik skal, sammen med den enkelte regions egne politikker, understøtte og sikre et ensartet sikkerhedsniveau på tværs af alle regioner. Det skal ske ved, at den enkelte region etablerer, implementerer, vedligeholder og løbende forbedrer et ledelsessystem for informationssikkerhed (ISMS), som følger informationssikkerhedsstandard ISO27001.

Væsentlige elementer i ISO27001-standarden er krav til:

- Informationssikkerhed styres og ledes med udgangspunkt i en konkret risikovurdering.
- Tydelig ledelsesmæssig forankring.
- Løbende opfølgning på sikkerhedshændelser, som dokumenteres.

Uddybning af fællesregional politik for Region Syddanmark

I sammenhæng med den fællesregionale informationssikkerhedspolitik har økonomistabens, Enhed for Informationssikkerhed udarbejdet et udkast til ”Uddybning af Fællesregional informationssikkerhedspolitik for Region Syddanmark” (se bilag 2).

Uddybningen erstatter regionens nuværende politik for it-sikkerhed fra 2009, og supplerer den Fællesregionale Informationssikkerhedspolitik med konkretisering af udvalgte områder i forhold til Region Syddanmarks organisation. I uddybningen beskrives bl.a. regionens organisering af informationssikkerhedsområdet, samt roller og ansvar for ledere, systemejere og medarbejdere.

Den Fællesregionale Informationssikkerhedspolitik og tilhørende uddybning vil gælde for håndtering af alle elektroniske og ikke-elektroniske informationer. Alle enheder og ansatte i Region Syddanmark vil ligeledes skulle omfattes uden undtagelse.

Den uddybende informationssikkerhedspolitik giver regionens ledelse ansvar for at sikre, at alle medarbejdere har den nødvendige viden om informationssikkerhed, og de retningslinjer som gælder.

Medarbejdere har omvendt ansvar for at bidrage til at sikre regionens informationer ved at følge gældende politikker, retningslinjer og instrukser om informationssikkerhed samt meddele systemejere hvis trusler eller brud på informationssikkerheden opdages.

Det anbefales, at alle nye medarbejdere bliver informeret om informationssikkerhed i forbindelse ansættelse. Der er særligt for sundhedspersoner, udarbejdet en animationsfilm, ”Pas på patientoplysningerne”, der fortæller om opmærksomhedspunkter ved håndtering af elektroniske patientoplysninger ved aktuel behandling.

[Link til animationsfilmen](#), som findes på både Intranet og Infonet.

Som del af informationssikkerhedspolitikken lægges der endvidere op til at alle retningslinjer og instrukser om informationssikkerhed samles i en Informationssikkerhedshåndbog. Håndbogen skal være tilgængelig for alle medarbejdere. Blandt andet skal den kunne findes på Region Syddanmarks Infonet.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-03-2017

Jane Kraglund oplyste, at det er rigtig godt at Danske Regioner arbejder sammen med regionerne i forhold til dette område.

Jane Kraglund understregede videre, at indspark er velkomne og der ligger en del arbejde forude både i forhold til opgaver i regionshuset og på sygehusene.

Medarbejdersiden svarede hertil, at det forventes at informationssikkerhedspolitikken kommer på hovedudvalgsmøde igen. Ledersiden var enige heri.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan medarbejderne inddrages i dette arbejde, således, at man sikrer, at den rette information kommer rettidigt.

Jane Kraglund svarede hertil, at hele området skal oprustes og der ligger en stor opgave forude og derfor kan Jane Kraglund ikke lige nu give et svar på, hvordan de processer skal være, men understregede at Hovedudvalget vil blive inddraget, når der er noget mere konkret.

Shady Khalil opfordrede til, at man undersøger de retningslinjer og politikker der allerede er og får dem bredt mere ud, fordi det ikke er alle, der kender dem lige godt.

Ledersiden var enige heri - det er kompliceret stof og det er vigtigt at alle forstår det.

Bilag

Fællesregional Informationssikkerhedspolitik

Uddybning af Fællesregional info. pol. for RSD (Udkast 06.03.2017)

Punkt 12: Døgnseminar 26.-27. oktober 2017

Sagsfremstilling

Der afholdes døgnseminar for Hovedudvalget den 26. – 27. oktober 2017. Med henblik på at få planlagt seminaret foreslås det, at der udpeges 2-3 ledelsesrepræsentanter og 2-3 medarbejderrepræsentanter til en arbejdsgruppe.

Herudover ønskes der forslag til emner for døgnseminaret.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget udpeger ledelses- og medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen og drøfter forslag til emner.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-03-2017

Fra ledersiden deltager Jane Kraglund og Lene Borregaard. Og der kan suppleres op, hvis der viser sig et behov for det.

Fra medarbejdersiden deltager:

- Birgith Flyvbjerg
- Trine Rasmussen
- Anne-Karina Abel Torkov
- Lone Rasmussen

Medarbejdersiden havde følgende forslag til emne(r)

- Fremtidens medarbejder

Ledersiden svarede hertil, at emnet er meget bredt. Arbejdsgruppen bør derfor kigge lidt nærmere på, hvordan scopet skal være, når emnet er så bredt.

Punkt 13: Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond fra 1. maj 2017

16/3788

Sagsfremstilling

Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond

Der skal foretages en ny udpegning af nogle af medlemmerne til bestyrelsen i Region Syddanmarks Feriefond.

Feriefondens sekretariat har bedt de relevante FMU'ere om at indsende indstilling til både ordinære bestyrelsesposter og suppleantposter.

Valget er gældende i en 3-årig periode fra 1. maj 2017 til 30. april 2020

Feriefondens sekretariat har modtaget følgende indstillinger:

Der vil være tale om genvalg af alle de indstillede, med undtagelse af ny suppleant Luise Hove, Sygehus Lillebælt.

FMU:	Indstilling:
Sygehus Lillebælt	Ordinært medlem: Jens Erik Spedsbjerg Suppleant: Luise Hove
Sygehus Sønderjylland	Ordinært medlem: Susanne Seehagen Suppleant: Erik Senger
Sydvestjysk Sygehus	Ordinært medlem: Linette Finne Suppleant: Helle Kruse Hansen
Psykiatrien	Ordinært medlem: Annette L. Pedersen Suppleant: Dorte Ruge

Indstilling

Det indstilles:

At Hovedudvalget udpeger de indstillede kandidater til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond

Beslutning i Hovedudvalget den 22-03-2017

Hovedudvalget tiltrådte indstillingen.

Punkt 14: Eventuelt

Beslutning i Hovedudvalget den 22-03-2017

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan vikarordningen, der er oprettet i regionens regi – styret af OUH, fungerer ift. medicinstuderende.

Ledersiden følger op på dette.

Medarbejdersiden udtrykte undren over tolke og tolkebistand samt den manglende uddannelse hos tolke. Der har været mange utilsigtede hændelser i forbindelse med tolkebistand, fordi tolkene ikke kender sygdomme og begreber – hvilket medfører misforståelser.

Ledersiden svarede hertil, at der ikke findes en tolkeuddannelse og det er heller ikke en beskyttet titel, men at det er vigtigt at være opmærksom på de problematikker der er på området. Det er i proces/afdækkes lige nu og skal drøftes i regionsrådet, hvorvidt det giver mening, at regionen har egne tolke ansat inden for hovedsprogene.

May Britt Larsen spurgte ind til om man ikke kan bruge nogle af de ansatte man har til at tolke. Ledersiden svarede hertil, at det er vanskeligt, da man så tager dem ud af driften.

Henrik R. Jensen oplyste i forlængelse heraf, at man allerede nu bruger ansatte som tolke. Jane Kraglund svarede hertil, at hun godt ved det, at det foregår, men at det ikke er sat i system og derfor ikke går ud over driften på samme måde, som hvis det var sat i system.

Punkt 15: Kommunikation fra mødet

Beslutning i Hovedudvalget den 22-03-2017

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

- Hovedudvalget har afgivet Høringssvar i forhold til forslaget: Ideologisk, politisk og religiøs neutralitet for medarbejdere i arbejdstiden
- MED-filmen
- Informationssikkerhed