

REFERAT Hovedudvalget d. 27-10-2021

Mødedato Onsdag d. 27. oktober 2021 kl. 12:30

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Anders Meinert Pedersen, Betina Iroisch Kristensen (Fravær), Christian Schacht-Magnussen (Fravær), Edel Marie Laursen (Fravær), Jane Kraglund (Formand), Jesper Rønn (Fravær), Jørgen Bjelskou, Lene Borregaard, Lisbeth Hammer Andersen, Lone Rasmussen (næstformand), Niels Nørregaard Pedersen, Per Busk, Peter Fosgrau, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr (sekretariat), Claus Bo Svenningsen, Finn Torben Jensen (Fravær), Kenneth Marten, Ann Fruergaard (Fravær), Sonny Hornhaver (Fravær), Morten Engborg Klein, Maria Lykke Gyldenkrone (Fravær), Rikke Kruse (Fravær), Lene Møller Andersen, Mikkel Lyndrup, Ken Nørregaard, Christian Sauv, Christian Bruselius Kjeldgaard (sekretariat), Susanne Clausen (Fravær), Birgit Lindholm Jensen, Anne Toftgaard Kempel, Brian Damberg Hansen

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Temadrøftelse af hovedudvalgets seniorundersøgelser.....	5
Indledende drøftelse af rekrutterings- og arbejdskraftsituationen.....	7
Drøftelse af udkast til digitaliseringsstrategi 2022-2024.....	8
Høring fødeplan.....	10
Drøftelse af indsatsområder på sundhedsområdet i 2022.....	12
Opsamling på hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse 2021.....	14
2. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2021.....	15
Budget 2022.....	18
Orientering om nye værktøjer til MTU-opfølgning.....	20
Orientering om initiativer vedr. cyber- og informationssikkerhed.....	21
Kommunikation fra mødet.....	24
Eventuelt.....	25

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

21/200

Sagsfremstilling

- Status på EPJ Syd
- Status på bekendtgørelse om navne i journaler
- Samarbejdet med Systematic
- Domsfældelse i arbejdsretten vedrørende Covid-19 test i arbejdstiden og status for anmeldelse af bivirkninger ved corona-vaccinationer som arbejdsskader.
- Status på nyansættelser.
- Eventuelle kommentarer til referatet fra sidste ordinære møde den 2. september.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-10-2021

Status på EPJ Syd

Peter Fosgrau fortalte, at udrulningen af EPJ Syd på Sygehus Sønderjylland var gået over alle forventninger, og at det kunne betragtes som en solstrålehistorie. En række begynderfejl og børnesygdomme blev dog også tydelige, og man vil med disse erfaringer kunne gennemføre de kommende udrulninger endnu mere gnidningsfrit.

Jane Kraglund kvitterede for at Sygehus Sønderjylland har stået med usikkerheden ved at være den første enhed, som udrullede systemet. Niels Nørgaard gjorde opmærksom på, at en række klinikere havde fundet, at EPJ Syd var brugervenligt, at det gav en godt overblik og at udrulningen var gået bedre end man havde forventet.

Medarbejdersiden erklærede sig enige i, at udrulningen var gået meget godt. Det blev dog påpeget, at man bør skabe mere tid og rum til at gennemføre E-læringskurserne, og at de bør være mere målrettet til de enkelte medarbejdergrupper. Derudover gav tidspunktet for udrulningen tidligt søndag morgen en række udfordringer på visse afdelinger (f.eks. FAM), men for langt de fleste var det et godt tidspunkt.

Status på bekendtgørelse om navne i journaler

Jane Kraglund orienterede om, at der er nedsat en arbejdsgruppe, som arbejder med den nye lovbekendtgørelse. Når dette arbejde er fuldendt, vil sagen blive taget op på Hovedudvalget.

Samarbejdet med Systematic

Konteksten for dette punkt er en række beskyldninger om, at Systematic har leveret militært software til de Forenede Arabiske Emirater, hvilket er i mod dansk lov.

Jane Kraglund understregede, at det ikke er en sag mellem Region Syddanmark og Systematic men derimod mellem Systematic og Forsvarsministeriet og en række juridiske instanser.

Domsfældelse i arbejdsretten vedrørende Covid-19 test i arbejdstiden og status for anmeldelse af bivirkninger ved corona-vaccinationer som arbejdsskader

Lene Borregaard orienterede om, at der er truffet afgørelse om, at det er arbejdstid, hvis man er blevet pålagt at blive testet, men at vi først kender domsfældelsens praktiske konsekvenser for lønkompensation, når det er afklaret ved faglig voldgift. Når det er sket, vil sagen blive taget op i Hovedudvalget.

Arbejdstilsynet har lavet en praksisvejledning angående anmeldelse af bivirkninger ved corona-vaccinationer som arbejdsskader. Danske Regioner fastholder dog, at det ikke er et arbejdsgiveransvar, og derfor venter vi fortsat på en endelig afklaring af dette spørgsmål.

Orientering om nyansættelser.

Jane Kraglund orienterede om, at Charlotte Mose Hansen tiltræder stillingen som sygeplejefaglig direktør på Sydvestjysk Sygehus fra den 1. november, og at Ole Rytto stopper som sygeplejefaglig direktør i Psykiatrien på samme dato. Arbejdet er påbegyndt med at finde en ny person til denne stilling.

Punkt 2: Temadrøftelse af hovedudvalgets seniorundersøgelser

21/16335

Sagsfremstilling

Baggrund

Hovedudvalget er, på møder i april og september måned, blevet orienteret om de overordnede resultater af de to seniorundersøgelser.

Seniorundersøgelsen blandt ledere, blev sendt til 274 tilfældigt udtrukket funktionsledere, fordelt på alle regionens enheder og havde en svarprocent på 73%. Undersøgelsen blandt ”før-seniorer” (55-59 år) og seniorer (60 år og derover) blev sendt til 1.146 medarbejdere og havde en svarprocent 69,1%.

Til brug for temadrøftelsen, præsenteres undersøgelseernes overordnede tendenser og potentialer i nedenstående afsnit. Data fra de to undersøgelser er vedlagt som bilag.

Hovedtendenser og potentialer i de to undersøgelser

Respondenterne i de to undersøgelser er blevet tilfældigt udtrukket, og udtrukket uafhængigt af hinanden, hvilket betyder, at de to undersøgelser ikke kan sammenlignes en til en.

Fælles for undersøgelserne er, at der er en høj svarprocent og mange ledere og medarbejdere har benyttet kommentarfelterne og er kommet med mange ideer og perspektiver, som hovedudvalget kan arbejde videre med – se mere i bilagene.

Begge undersøgelser viser, at der er potentiale i forhold til at udbrede kendskabet til regionens Livsfasepolitik samt øge kendskabet til de lokale muligheder for fastholdelse, der er for seniorer, der ønsker at blive længere på arbejdspladsen.

Endvidere er der potentiale for at drøfte rammerne omkring dialogen, således at både medarbejdere og ledere har oplevelsen af at have dialog.

På mødet vil chefkonsulent og stifter af en3karriere Poul-Erik Tindbæk holde oplæg om De nye seniorer – det lange arbejdsliv – den gode overgang. Herefter bliver undersøgelseernes hovedpointer kort præsenteret.

Spørgsmål til drøftelse i grupper

Nedenstående proces for temadrøftelsen består af tre spørgsmål. Første spørgsmål er rettet mod undersøgelseernes potentialer, mens de sidste to spørgsmål er rettet mod konkrete handlinger og målsætninger.

- Hvilke potentialer peger undersøgelserne på?
- Hvilke konkrete handlinger og indsatser skal vi igangsætte?
- Hvor vil vi gerne være om 2-3 år – hvad er vores målsætning(er)?

Indstilling

Til drøftelse i grupper.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-10-2021

Poul Erik Tindbæk holdte et oplæg for Hovedudvalget under titlen De nye seniorer – det lange arbejdsliv – den gode overgang, hvor han fokuserede på at realisere potentialet i den tredje livsalder. Seniorer i den tredje livsalder er over 60 år og er både helt almindelige medarbejdere men også en særlig gruppe med et uforløst potentiale. Seniorerne har brug for anerkendelse og vejledning for at realisere dette potentiale, og han pegede på, at det er vigtigt, at seniorsamtalen er en udviklings samtale på samme måde som MUS-samtalen.

Iben Schjermer fra Koncern HR præsenterede resultaterne fra seniorundersøgelserne, som viste at mange medarbejdere og ledere ikke kender til livsfasepolitikken, og at mange medarbejdere ikke har haft en dialog med sin leder omkring seniorarbejdsliv. Deltagerne på mødet drøftede en række spørgsmål i grupper, og den efterfølgende drøftelse viste, at medarbejder- og ledersiden ønsker at forankre livsfasepolitikken i MED-systemet. Derudover blev det bemærket, at seniorsamtalernes ry skal forbedres, og at man burde overveje Poul Erik Tindbæks forslag om at kalde dem ”seniorudviklings-samtaler”.

HR Sekretariatet indsamler alle gruppernes pointer og overvejelser, og spørgsmålet tages op på et kommende møde i Hovedudvalget.

Poul Erik Tindbæks præsentation udsendes med referatet.

Bilag

Bilag medarbejderundersøgelse

Bilag lederundersøgelse

Poul Erik Tindbæk præsentation

Punkt 3: Indledende drøftelse af rekrutterings- og arbejdskraftsituationen

21/200

Sagsfremstilling

Der opleves aktuelt udfordringer med at rekruttere personale indenfor flere faggrupper. Samtidig forventes den demografiske udvikling med flere ældre og færre unge forventes i de kommende år at udfordre arbejdsmarkedet både generelt og på sundheds- og velfærdsområdet. Der er derfor grund til at overveje, hvordan Region Syddanmark bedst arbejder på at sikre de fornødne hænder til at kunne sikre en god opgaveløsning og et godt arbejdsmiljø.

På den baggrund lægges op til en første indledende drøftelse i Hovedudvalget med henblik på tilrettelæggelse af en eller flere temadrøftelser på kommende Hovedudvalgsmøder.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-10-2021

Jane Kraglund fortalte, at formålet med dette dagsordenspunkt var at tage hul på det store arbejde, som ligger foran organisationen i forhold til dette spørgsmål. Mange medarbejdere føler sig presset, og vi har udfordringer med rekruttering og fastholdelse rigtig mange steder.

Medarbejdersiden gav udtryk for en generel bekymring for sundhedsvæsnet og de arbejdsvilkår, som eksisterer mange steder. Man mente ikke, at de nuværende arbejdsvilkår skyldes Covid-19 eller sygeplejerskerstrejken, men at de er udtryk for nogle underliggende udfordringer med dybe rødder. Samtidig mener medarbejdersiden, at løsningen på problemet skal findes gennem dialog i regi af MED-systemet. Man ønskede endvidere en temperaturmåling på MED-systemet, så man kunne identificere de steder, hvor det ikke fungerer optimalt.

Medarbejder- og ledersiden gav udtryk for, at man på flere FMU'er har drøftet dette spørgsmål, og at der er mange gode ideer rundt omkring til at løse denne fælles udfordring. Det handler blandt andet om en rimelig fordeling af arbejdsbyrden, opgaveflytning og sigtepunkter for tilrettelæggelsen af driften på afdelingerne.

Det blev besluttet, at Hovedudvalget vil nedsætte en gruppe bestående af leder- og medarbejderrepræsentanter, der skal udarbejde et forslag til overordnede mål/pejlepunkter for den videre udvikling af Region Syddanmark, som en god arbejdsplads, der kan rekruttere og fastholde medarbejdere samt understøtte det gode samarbejde i MED-systemet.

På næstkommende møde vil Hovedudvalget drøfte et udkast til kommissorie og udpege arbejdsgruppens medlemmer.

Punkt 4: Drøftelse af udkast til digitaliseringsstrategi 2022-2024

20/43863

Resumé

Der er udarbejdet et udkast til ny digitaliseringsstrategi for perioden 2022 - 2024. Udkastet til ny digitaliseringsstrategi forelægges en række politiske udvalg, Hovedudvalget og Fælles MED-udvalgene samt i regionens brugerråd med henblik på kommentering.

På baggrund af denne kommentering behandler digitaliseringsudvalget på mødet den 1. december 2021 et revideret udkast til strategien med henblik på at strategien indstilles til godkendelse på regionsrådets møde den 20. december 2021.

Sagsfremstilling

Den digitale udvikling har stor betydning for en sundhedsorganisation som Region Syddanmark, hvor der løbende tages nye teknologiske løsninger og nye it-systemer i brug. Som medarbejder møder man digitaliseringen i mange forskellige egenskaber i sit daglige arbejde. Regionens digitaliseringsstrategi skal således sætte rammen for prioriteringen og nyttiggørelsen af de digitale muligheder, som udviklingen tilbyder.

Digitaliseringsstrategien er politisk forankret i digitaliseringsudvalget. Den nuværende digitaliseringsstrategi løber fra 2019-2021. Udarbejdelsen af den nye digitaliseringsstrategi har været baseret på en inddragende proces, hvor politikere fra regionsrådet og relevante repræsentanter fra alle enheder har bidraget til at drøfte indhold og prioritering af indsatser. Den 2. september 2021 drøftede digitaliseringsudvalget et første udkast til den nye strategi for perioden 2022-2024. Den 30. september 2021 har digitaliseringsudvalget godkendt et revideret udkast med henblik på kommentering i en række politiske udvalg, Hovedudvalget og Fælles MED-udvalgene samt regionens brugerråd.

Fem temaer som omdrejningspunkt

Den inddragende proces i forbindelse med udarbejdelse af den nye digitaliseringsstrategi har peget på følgende fem temaer som rammen for regionens fremtidige digitaliseringsindsatser:

- Borgeren
- En god digital arbejdsdag
- Det nære og sammenhængende sundhedsvæsen
- Tillid og sikkerhed
- Innovation og nye teknologier.

Inden for disse temaer er der beskrevet 23 konkrete indsatser, der planlægges gennemført i løbet af strategiperioden. De enkelte indsatser er beskrevet under hvert tema i strategien.

Økonomi

Strategiens samlede økonomi på 335 mio. kr. er fordelt på prioriterede investeringer, som skal understøtte indsatserne under de enkelte temaer.

Kommentering og videre proces

Udkast til ny digitaliseringsstrategi sendes primo oktober til kommentering i følgende politiske udvalg: Anlægs- og innovationsudvalget, sundhedsudvalget, udvalget for det nære sundhedsvæsen samt psykiatri- og socialudvalget. Samtidig sendes strategien til kommentering i Hovedudvalget og Fælles MED-udvalgene samt regionens brugerråd.

Hovedudvalget, Fælles MED-udvalgene og brugerrådene har frist for at give input mandag den 8. november.

På baggrund af indkomne kommentarer revideres udkast til strategi og behandles endeligt på digitaliseringsudvalgets møde den 1. december 2021 med henblik på anbefaling til regionsrådet. Regionsrådet forventes at behandle udkast til ny digitaliseringsstrategi på mødet den 20. december 2021. Det nye regionsråd forventes at behandle den nye digitaliseringsstrategi på mødet i januar 2022.

Der gives på Hovedudvalgsmødet den 27. oktober 2021 en orientering v/regionsdirektør Jane Kraglund.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-10-2021

Medarbejdernes høringssvar vil blive fremsendt.

Bilag

Ny digitaliseringsstrategi

Punkt 5: Høring fødeplan

19/45014

Resumé

Der er udarbejdet forslag til ny fødeplan i Region Syddanmark. Region Syddanmark Hovedudvalget er høringspart jf. høringslisten. Sagen fremlægges for Hovedudvalget med henblik på at afgive et eventuelt hørings svar.

Sagsfremstilling

Region Syddanmark har udarbejdet udkast til en ny fødeplan, som er sendt i høring i perioden 24. august – 22. oktober 2021.

I Region Syddanmarks budgetaftale for 2020 fremgår det, at der skal udarbejdes en ny fødeplan som skal erstatte den nuværende fødeplan fra 2010. Det fremgår, at fødeplanen skal udarbejdes på baggrund af nye retningslinjer for svangreomsorgen fra Sundhedsstyrelsen samt Danske Regioners strategipapir ”Godt fra start”. Ligeledes skal der være en beskrivelse af den demografiske udvikling samt forslag til indretning af fødestuer.

Svangreområdet er generelt velfungerende i Region Syddanmark. Den nye fødeplan skal derfor i stor udstrækning ses som en konsolidering og videreudvikling af hidtidige indsatser, samarbejdsprocesser og organiseringer.

Fødeplanen er udarbejdet af en arbejdsgruppe bestående af cheffjordemødre, ledende obstetrikere og professor inden for obstetrikken. Ad hoc har kommunale sundhedsplejersker og repræsentant fra almen praksis deltaget i arbejdsgruppemøderne. Udkast til ny fødeplan er løbende blevet drøftet i regionens Fødeplansudvalg. Derudover har sundhedsudvalget kontinuerligt fået fremlagt udkast til drøftelse, ligesom der har været en temadrøftelse om den nye fødeplan i regionsrådet. På administrativt niveau har udkast til fødeplan været drøftet i regi af Følgegruppen for Forebyggelse, SydKIP, Koncernledelsesforum og Det Administrative Samarbejdsforum.

Udkast til Region Syddanmarks nye fødeplan indeholder en overordnet vision om, at

”Region Syddanmarks leverer en svangreomsorg, som bidrager til sunde mødre og raske børn, samt styrker familierne til en god start på livet.”

Med afsæt i ovenstående vision og på baggrund af Sundhedsstyrelsens anbefalinger og Danske Regioners udspil ”Godt fra Start”, er der identificeret syv indsatsområder, som det foreslås, at Region Syddanmark skal have særlig opmærksomhed på i de kommende år. Indsatsområderne er:

- Medinddragelse og samarbejde med familien
- Patientforløb i et tværfagligt og tværsektorielt perspektiv
- Lighed i sundhed
- Digitalisering og udbredelse af digitale løsninger
- Monitorering, udvikling og forskning
- Rekruttering, fastholdelse, kompetenceudvikling og specialisering
- Kapacitet og organisering

Indsatsområderne er overordnede og gældende på tværs af almen praksis, kommuner og regionen. Til hvert indsatsområde er beskrevet en række anbefalinger, som skal realiseres i løbet af planperioden i et samspil mellem fagpersoner og

ledelsesniveauet på sygehusene. Indsatsområderne og anbefalingerne dertil kan læses i vedlagte udkast til ny fødeplan.

Udover at beskrive indsatsområder for den kommende planperiode beskriver fødeplanen også de lovgivningsmæssige forhold inden for svangreomsorgen samt de tilbud der er i svangreomsorgen i regi af almen praksis, kommunerne og sygehusene.

Fødeplanen er sendt i en bred høring, og høringssvarerne vil indgå i det videre arbejde med den endelige udgave af fødeplanen.

Høringssvar skal afgives på Region Syddanmarks høringsportal; <https://regionsyddanmark.dk/wm532607>

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-10-2021

Medarbejdernes høringssvar vil blive fremsendt.

Bilag

Høringsbrev_Fødeplan Region Syddanmark.pdf

Fødeplan_Høringsversion.pdf

Høringsliste_Fødeplan Region Syddanmark.pdf

Punkt 6: Drøftelse af indsatsområder på sundhedsområdet i 2022

21/6448

Sagsfremstilling

Regionsrådet vedtog i september 2017 en sundhedsplan, hvis primære opgave er at beskrive den måde, hvorpå pejlemærker og visioner omsættes til konkrete initiativer og forbedringer på sundhedsområdet i Region Syddanmark.

Som en del af sundhedsplanen gennemføres en årlig proces, hvor der politisk udvælges en række temaer og indsatsområder på sundhedsområdet, der skal sættes særligt fokus på i det kommende år. Indsatserne dækker både det somatiske område, det psykiatriske område og samarbejdet med kommunerne og praksissektoren. Indsatserne vedrører ligeledes Region Syddanmark som arbejdsplads.

Indsatsområderne baseres på budgetaftaler, de nationale mål, nationale målsætninger og dagsordener, økonomiaftalen, FN's verdensmål m.v. Regionsrådet tiltrådte i december 2020 indsatsområderne for 2021.

Drøftelse med henblik på udvælgelse af indsatsområder for 2022

Til drøftelsen i Hovedudvalget vedlægges udkast til kommende indsatsområder for 2022, som også skal behandles i relevante politiske udvalg i november (bilag 1) forud for endelig behandling i Regionsrådet i december.

Særligt henledes opmærksomheden på forslag til indsatsområder under pejlemærket "Region Syddanmark er en god arbejdsplads", hvor der er forslag om indsatserne "Det gode arbejdsliv", "Tværgående kompetenceudvikling", "Rette kompetence til rette opgave", "brug for alle hænder" "fuld tid", "Ledelse, herunder funktionslederens rolle" og "Analyse af understøttelse af lægelige specialer med rekrutteringsudfordringer".

Disse forslag er lang hen ad vejen sammenfaldende med indsatserne i 2021. Dette skyldes, at der er tale om langvarige processer, og at nogle af indsatserne er forsinkede pga. COVID-19. Dog er forslagene om fokus på "Det gode arbejdsliv" og "Analyse af understøttelse af lægelige specialer med rekrutteringsudfordringer" nye.

Indsatsområdet i 2021 "Styrkelse af uddannelsesmiljøer" udgår af indsatsområderne i 2022.

Opmærksomheden skal henledes på, at sygehusene i 2022 skal implementere nyt EPJ system. Implementeringen af systemet er en meget omfattende og stor ledelsesmæssig opgave, der vil have betydning for arbejdstilrettelæggelse og driftstilrettelæggelse på sygehusene. Samtidig fylder Nyt OUH.

Valget af indsatsområder for 2022 betyder ikke, at alle arbejdsområder og nødvendige indsatser er dækket. Der er således en lang række områder, der skal følges op på i Region Syddanmark på sundhedsområdet, og som vil have politisk og ledelsesmæssigt fokus og opbakning, uanset om de udvælges som indsatsområder for 2022.

Indstilling

Det indstilles:

At Hovedudvalget drøfter udkast til indsatsområder for 2022, og kommer med bemærkninger til indsatsområder for 2022.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-10-2021

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at man ville have foretrukket, at indsatserne var blevet prioriteret. Dette ønske skal ses i lyset af det arbejdspress, som mange medarbejdere oplever i øjeblikket og man mener derfor ikke, der er manpower til at gennemføre alle indsatser.

Bilag

Indsatsområder på sundhedsområdet 2022

Punkt 7: Opsamling på hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse 2021

21/43557

Sagsfremstilling

På seneste hovedudvalgsmøde blev den årlige arbejdsmiljødrøftelse gennemført. Drøftelserne tog afsæt i afrapporteringen: Den gode og attraktive arbejdsplads.

Hovedudvalget kom på baggrund af gruppedrøftelser med forskellige forslag til indsatser i 2022.

Hovedudvalget foreslog bl.a. følgende indsatser:

- Styrke det lokale MED-samarbejde
- Styrke TRIO-samarbejdet
- Styrke arbejdet med fastholdelse og rekruttering af medarbejderne
- Styrke det relationelle samarbejde – psykologisk tryghed
- Høje følelsesmæssige krav
- God introduktion af ledere og medarbejdere

Forslag til indsatser vil indgå i de supplerende arbejdsmiljøuddannelser samt temadage, der udbydes på tværs af regionen. Disse bliver planlagt de næste måneder og udbydes løbende via Plan2Learn. Der er tæt kontakt med enheder om arbejdet, hvor de lokale arbejdsmiljøfunktioner involveres og hjælper med at informere lokalt om tilbuddene.

Derudover vil også arbejdsmiljøkonferencen i september indeholde workshops og oplæg i relation til de forslåede indsatser.

Regionens fælles MED-udvalg arbejder ligeledes med supplerende indsatser.

Der er også mulighed for at indgå bilateralt samarbejde mellem de lokale enheder og koncern HR omkring særlig pilotprojekt, som har potentiale til at blive bredt ud i hele regionen. Dette er der løbende dialog omkring.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 27-10-2021

Medarbejdersiden pegede på, at TRIO-samarbejdet er udfordret flere steder i organisationen. Det gælder særligt de steder, hvor enkelte TR'er skal indgå i flere TRIO'er. Lene Borregaard og Niels Nørgaard mente, at TRIO-samarbejdet er et vigtigt forum og værktøj for at sikre et godt arbejdsmiljø. Lone Rasmussen gjorde opmærksom på, at arbejdsmiljøgruppen skal være opmærksom på denne problemstilling i de afdelinger, hvor TRIO-samarbejdet er udfordret med, at nogle TR'er skal dække rigtig mange TRIO'er.

Punkt 8: 2. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2021

21/27939

Sagsfremstilling

Denne økonomi- og aktivitetsrapportering med forventninger til årsresultat 2021 for Sundhedsområdet, Socialområdet, Regional Udvikling og Fælles formål forelægges til orientering.

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

Hermed redegøres kort for overordnede forventninger og udvikling i forhold til økonomi og aktivitet for 2021. Yderligere rapportering fremgår af vedlagte bilag.

Sundhed

Der forventes fortsat budget- og aftaleoverholdelse i 2021.

Denne opfølgning viser samtidig ikke væsentlige forskydninger i de udgiftsskøn, der er forelagt regionsrådet tidligere på året, og som ligger til grund for de indarbejdede vækstskøn i budget 2022.

Rapporteringen peger overordnet set fortsat på en afdæmpet vækst på flere, større og vanskeligt styrbare udgiftsområder. Det omfatter primært udgifter til særligt dyr sygehusmedicin, aktivitet på egne sygehuse og medicintilskud under sygesikringen. Udgifter til andre, større udgiftsområder under sygesikringen, fx almen lægehjælp, speciallægehjælp, tandlæger m.v. er på niveau med udgiftsudviklingen før COVID-19.

Strejken blandt sygeplejerskerne har medført øgede ventetider, og det er pt. uvist, hvor lang tid det vil tage at afvikle pukler afledt af strejken og COVID-19. Det er forudsat, at sparede lønmidler i forbindelse med strejken indarbejdes med henblik på at kunne finansiere senere pukkelaflvikling på egne sygehuse såvel som private sygehuse.

Rapporteringen indeholder fortsat ikke betydelige, uforudsete udgiftsstigninger. "Budgetværn" til uforudset aktivitetsvækst forventes således umiddelbart at kunne frigives senere på året. Dette kan bidrage til at frigøre nødvendige råderum til dækning af det ekstraordinære udgiftsbehov ved indflytningen til Nyt OUH. Niveaet herfor ser umiddelbart ud til at være lavere end i tidligere år, bl.a. som en konsekvens af et markant fald i forventede mindreforbrug på regionens sygehuse.

Usikkerheden i den samlede prognose – og dermed også i vurderingerne af konsolideringsomfanget - er betydelig og markant større end på tilsvarende tidspunkt i tidligere år. Det har især sammenhæng med vurderingerne af aktivitetsudviklingen og mulighederne for pukkelaflvikling i forlængelse af COVID-19 og strejken blandt sygeplejerskerne.

Rapporteringen indeholder en beskrivelse af Region Syddanmarks kompensation for COVID-19 relaterede merudgifter. Merudgifterne er pr. 31. juli 2021 opgjort til 635,7 mio. kr.

Jf. økonomiaftalen for 2022 kompenseres regionerne også i 2021 for afholdte COVID-19 relaterede nettomerudgifter.

Det er pt. ikke muligt at udarbejde en realistisk årsprognose for Region Syddanmarks COVID-19 relaterede nettomerudgifter i 2021. Merudgifterne i de resterende måneder af 2021 vil afhænge af udviklingen i COVID-19 pandemien, vaccineudrulningen og foranstaltninger til at imødegå udviklingen af antal smittede.

Socialområdet

Forventningerne til årets resultat viser efter 2. kvartal fortsat samlet set et tilfredsstillende resultat. Aktuelt forventes et mindre overskud i forhold til budgettet, der er lidt lavere end ved 1. rapportering.

Prognosen for belægning på regionens sociale centre i 2021 er, at der fortsat forventes en mindre underbelægning på helårsbasis i forhold til budgettet. Efter 2. kvartal forventes dog en lidt lavere underbelægning end ved 1. rapportering.

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

Regional Udvikling

På baggrund af forbruget i årets første 7 måneder forventes der fortsat budget- og aftaleoverholdelse, idet der løbende arbejdes med at tilpasse aktiviteter og omkostninger i den resterende del af året.

Fælles formål

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

For området forventes der aktuelt balance i forhold til budgettet, hvilket er en ændring fra tidligere rapportering hvor forventningen var et lille mindreforbrug.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-10-2021

Medarbejdersiden er tilfredse med, at vi kommer ud af året med en konsolidering, selvom den er mindre end tidligere, og at Region Syddanmark fortsat er en økonomisk stabil arbejdsplads.

Bilag

2. økonomirapportering 2021 - (Sundhed)

Bilag 1 - Nærhedsfinansiering – udvikling marts 2019 til juli 2021 (Sundhed)

2. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2021 (Socialområdet)

2. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2021 (Regional Udvikling)

2. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2021 - (Fælles formål og adm)

Punkt 9: Budget 2022

21/42517

Sagsfremstilling

Regionsrådet har den 27. september 2021 vedtaget budget 2022-2025.

Som ændringsforslag til 2. behandlingen forelå Aftale om budget 2022, indgået den 14. september 2021. Aftalen er vedhæftet som bilag.

Med aftalen er prioriteret i alt 60,0 mio. kr. til en styrket indsats/nye initiativer på følgende områder:

- 8,1 mio. kr. til løft af indsatsen på fødeområdet, stigende til 14,1 mio. kr. årligt i 2025
- 6,6 mio. kr. til styrket indsats på det akutte område, stigende til 18,6 mio. kr. årligt i 2025
- 3,7 mio. kr. årligt til styrket indsats for hjertepatienter
- 1,0 mio. kr. årligt til ny lægeuddannelse i Esbjerg
- 1,5 mio. kr. årligt til børneonkologi, OUH
- 0,4 mio. kr. årligt til udvidet åbningstid, mammografiscreening
- 3,0 mio. kr. årligt til BED (Binge Eating Disorder)
- 2,5 mio. kr. årligt til Telepsykiatrisk Center
- 2,4 mio. kr. årligt til permanentgørelse af mobil skadestue, Svendborg
- 1,0 mio. kr. årligt til socialsygeplejersker i psykiatrien, Svendborg og Aabenraa
- 3,2 mio. kr. årligt til aktiviteter i psykiatrien
- 2,5 mio. kr. årligt til intensive senge i retspsykiatrien
- 5,0 mio. kr. årligt til styrkelse af det præhospitale beredskab
- 2,5 mio. kr. årligt til Røde Kors omsorgscenter Svalegangen
- 4,8 mio. kr. årligt til digitaliseringsstrategien
- 10,7 mio. kr. årligt til cybersikkerhed
- 1,0 mio. kr. årligt til styrkelse af klimaenheden.

Herudover er prioriteret engangsbetrag på 36,2 mio. kr. til en række initiativer inden for råderummet i 2021. Det gælder bl.a. bedre arbejdsmiljø og trivsel, digitaliseringsstrategi og styrket indsats på fødeområdet.

Endelig er prioriteret en række anlægsprojekter/investeringer.

Til 2. behandlingen forelå desuden sidepapirer vedr. Sundhed, Social og Specialundervisning, Regional Udvikling samt Fælles formål og administration/Renter. Heri redegøres bl.a. kort for status for det tekniske budgetforslag, forslag til investeringsbudget 2022-2025 m.v.

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-10-2021

Intet at bemærke.

Bilag

Aftale om budget 2022 - 14-09-21.pdf

Punkt 10: Orientering om nye værktøjer til MTU-opfølgning

21/2439

Sagsfremstilling

Koncern HR har, med sparring fra intern og ekstern rådgivning samt repræsentanter fra MTU-projektledergruppen, udarbejdet 2 nye guides, der kan supplere Region Syddanmarks eksisterende opfølgingsværktøjer til opfølgning på MTU.

I år er der tilføjet nye spørgsmål om seksuelle krænkelser i MTU koncernspørgerammen. Derfor er der udarbejdet en guide, der kan hjælpe ledere og afdelinger, som modtager en rapport, hvor der er tegn på krænkende handlinger.

Den anden guide er udarbejdet som hjælp til opfølgning, hvis MTU'en viser tegn på fysisk eller psykisk vold.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-10-2021

Medarbejdersiden er glade for, at man har fået et værktøj til at håndtere mobning og seksuelle krænkelser. Det er vigtigt, at begge pjecer bliver evalueret, så de kan blive justeret inden næste MTU.

Camilla Skytte Behrendsen fra Koncern HR gjorde opmærksom på "Træk Grænsen" som et vigtigt dialogværktøj for at forebygge tilfælde af mobning og seksuelle krænkelser.

Bilag

Når MTU viser tegn på krænkende handlinger

Opfølgning på MTU'en ved tegn på fysisk og psykisk vold

Punkt 11: Orientering om initiativer vedr. cyber- og informationssikkerhed

20/12278

Resumé

Hovedudvalget orienteres om aktuelle initiativer på informations- og cybersikkerhedsområdet: nyt e-læringsmodul om informationssikkerhed, fælles instruks for brug af SMS til kommunikation med patienter/borgere og en intranetside om cybersikkerhed.

Sagsfremstilling

Som en del af den løbende indsats med at styrke cyber- og informationssikkerhedsområdet arbejder Region Syddanmark med en bred vifte af aktiviteter. Formålet er at sikre, at borgeres, patienters og medarbejders data behandles forsvarligt, samt at beskytte regionens it-systemer mod angreb og nedbrud. Her spiller den enkelte medarbejder en central rolle, når det gælder sikker håndtering af personoplysninger og sikker brug af regionens it-løsninger.

For at give Hovedudvalget indblik i arbejdet med informations- og cybersikkerhed gives her en orientering om følgende aktuelle aktiviteter:

E-læringsmodul om informationssikkerhed

Regional IT har i samarbejde med en privat leverandør udviklet et e-læringsmodul til brug for oplysning og undervisning om informationssikkerhed. E-læringsmodulet informerer om en række emner, man som medarbejder skal være opmærksom på i forhold til at behandle og opbevare personoplysninger sikkert i sit daglige arbejde.

Modulet indeholder fire emner:

1. Sikker arbejdsplads
2. Sikker opbevaring
3. Fysisk sikkerhed
4. Når uheldet er ude

Udvalg for Informationssikkerhed har på mødet 15. juni 2021 anbefalet, at e-læringsmodulet gøres obligatorisk for nyansatte som en del af introduktionsforløbet. Derudover skal modulet være tilgængeligt som et frivilligt tilbud for regionens øvrige medarbejdere.

Det er muligt at gennemføre modulet trinvis alt efter, hvornår den enkelte medarbejder har tid og mulighed for at gøre det. Der er således ikke krav om, at modulet skal afsluttes i en session, når først man er påbegyndt. Hele e-læringsmodulet tager ca. 25-30 minutter at gennemføre. Hvert af de fire moduler indeholder som afslutning en lille øvelse.

Målsætningen er, at e-læringsmodulet skal være tilgængeligt via plan2learn for alle regionens medarbejdere inden udgangen af 2021.

I samarbejde med Koncern HR vil alle HR-afdelinger i regionen blive introduceret til e-læringsmodulet samt anbefalingen om at indarbejde modulet som en obligatorisk del af introduktionsforløbet for nye ansatte.

E-læringsmodulet er blevet testet i en brugerundersøgelse med deltagelse af medarbejdere fra flere enheder i Region Syddanmark. Rapporten for brugerundersøgelsen er vedlagt som bilag.

Fælles instruks for brug af SMS til kommunikation med patienter/borgere

Der er udarbejdet en fælles instruks som vejledning til sundhedspersonale og andre, der anvender SMS til kontakt med patienter/borgere. Formålet er at øge sikkerheden i forhold til behandling og opbevaring af personoplysninger ved brug af SMS til kommunikation med patienter/borgere.

Mulighederne for og ønskerne til brug af SMS vokser konstant. Baggrunden for at udarbejde denne fælles instruks har således været et stigende behov for at vejlede de berørte medarbejdere i brugen af SMS samt at skabe ensartede rammer for alle enheder i Region Syddanmark.

Formålet med instruksen er:

- At tydeliggøre anvendelsesområdet for brug af SMS. Det vil sige hvornår og hvordan SMS kan benyttes i kommunikationen med patienter og ansatte.
- At tydeliggøre brugen af SMS via NemSMS, Mit Sygehus, EPJ SYD og andre tjenester.
- At tydeliggøre regionens godkendte standardtekster, herunder SMS til påmindelse og forberedelse i forbindelse med sygehusbesøg.
- At tydeliggøre hvilke krav der stilles til situationer, hvor der opstår behov for at afvige fra standarden.

Udvalg for Informationssikkerhed har på mødet 15. juni 2021 godkendt, at den fælles instruks skal være gældende i Region Syddanmark efter orienteringen af Hovedudvalget. Den fælles instruks for brug af SMS vil herefter være tilgængelig i Infonet og blive kommunikeret ud til de relevante medarbejdere i regionen.

Den fælles instruks for brug af SMS er vedlagt som bilag.

Intranetside om cybersikkerhed

Region Syddanmarks strategi for cyber- og informationssikkerhed 2019-2022 har fokus på en række målrettede initiativer, der tilsammen skal bidrage til at løfte regionens sikkerhedsniveau yderligere. De enkelte initiativer udmøntes i form af projekter, som koordineres i henhold til handleplanen ”[Roadmap for Cybersikkerhed](#)”, som kan tilgås via intranettet.

Intranetsiden indeholder blandt andet af en animationsvideo, som har til formål at oplyse regionens medarbejdere om vigtigheden af at styrke arbejdet med cyber- og informationssikkerhed. Del gerne link til videoen og link til intranetsiden med dine kolleger.

[Se videoen her](#)

Punktet præsenteres v/ Nicolai Arvedsen, afdelingschef IT Styring og Informationssikkerhed, Regional IT.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-10-2021

Udsættes og bliver behandlet på næste ordinære møde den 3. december 2021.

Bilag

E-læring i Informationssikkerhed - pilot

Opdateret - Fælles instruks for brug af SMS

Punkt 12: Kommunikation fra mødet

21/200

Beslutning i Hovedudvalget den 27-10-2021

- Rekrutterings- og arbejdskraftssituationen
- Udrulning af EPJ Syd på Sygehus Sønderjylland
- Nye værktøjer til MTU-opfølgning

Punkt 13: Eventuelt

21/200

Beslutning i Hovedudvalget den 27-10-2021

Intet at bemærke.

1 af 3