

REFERAT Hovedudvalget d. 08-03-2024

Mødedato Fredag d. 08. marts 2024 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Ann Fruergaard, Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Christian Sauvr, Christian Schacht-Magnussen (Fravær), Susanne Seehagen, Finn Torben Jensen, Jane Kraglund (Formand), Jesper Rønn, Jørgen Bjelskou, Ken Nørregaard, Kenneth Marten, Lene Borregaard, Lene Møller Andersen, Charlotte Kraglund Jacobsen, Lone Rasmussen (næstformand), Mikkel Lyndrup, Birgith Flyvbjerg, Niels Nørgaard Pedersen, Per Busk, Thue Hvorslev, Henrik Højgaard, Charlotte Rosenkrantz Josefsen, Torge Surkus (Fravær), Lena Bladt Fink Petersen, Line Willads Hansen, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr (sekretariat), Christian Bruselius Kjeldgaard (sekretariat), Johanne La Cour Vendelbo, Eske Roth, Niels Christian Fruergaard

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Drøftelse af ny præhospital organisering i Region Syddanmark.....	4
Drøftelse af retningslinje om individuel sløring samt retningslinje for håndtering af uberettigede op	8
Præsentation af indsatser for at styrke fremmødet v/ Socialområdet.....	11
Orientering om M365 projekt: Ibrugtagning af nye kontor-produkter, samarbejdsplatforme og planl	12
Tilpasning af den regionale retningslinje for indhentelse af straffeattester.....	16
Drøftelse af Hovedudvalgets dognseminar og fælles temadrøftelse med FMU'erne i 2024.....	18
Drøftelse af revision af vilkårsaftale for arbejdsmiljøgruppen.....	20
Orientering om revideret Gender Equality Plan (ligestillingsplan).....	21
Kommunikation fra mødet.....	23
Eventuelt.....	24

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

23/27887

Sagsfremstilling

- Orientering om temadrøftelse med regionsrådet den 12. marts
- Orientering om status på læse- og skriveteknologier
- Orientering om status på TR-postkasser
- Orientering om lov om krav om tidsregistrering
- Eventuelle bemærkninger til referat fra ordinært møde den 14. december 2023, ekstraordinært møde den 29. januar 2024 og ekstraordinært møde den 26. februar 2024.

Beslutning i Hovedudvalget den 08-03-2024

Orientering om temadrøftelse med regionsrådet den 12. marts

Jane Kraglund orienterede om den forestående temadrøftelse med regionsrådet, som i år omhandler arbejdet med prioritering, forbedring og optimering. Temadrøftelsen kommer til at bestå af to rammesættende oplæg fra henholdsvis Vælg Klogt Sygehus Lillebælt og Steno Diabetes Center Odense. Der vil som vanligt også blive rig mulighed for at drøfte emnet med regionsrådsmedlemmerne.

Orientering om status på læse- og skriveteknologier

Lene Borregaard orienterede om status på arbejdet med læse- og skriveteknologier. Regional IT overtog opgaven fra EPJ forvaltningen omkring årsskiftet og er nu i gang med at kigge på en løsning. Hovedudvalget orienteres, så snart der er udvikling i sagen.

Orientering om status på TR-postkasser

Jane Kraglund orienterede om, at projekt om udrulning af TR-postkasser er lukket ned. Det skyldes blandt andet, at løsningen viste sig for tung at administrere for sygehusene og tillidsrepræsentanterne, og at løsningen ikke støttede tillidsrepræsentanternes arbejde i forhold til overholdelse af GDPR.

Orientering om lov om krav om tidsregistrering

Lene Borregaard orienterede om lov om krav om tidsregistrering, der træder i kraft den 1. juli 2024. Hovedudvalget er tidligere orienteret om sagen, og Lene fortalte, at man har en lang række spørgsmål til håndteringen af loven, som man er i gang med at afklare med de andre regioner samt Danske Regioner. Sagen behandles i Hovedudvalget, så snart der er nyt i sagen.

Eventuelle bemærkninger til referat fra 24/12, 29/1 og 26/2

Intet at bemærke.

Fraværende Torge Surkus, Christian Schacht-Magnussen

Punkt 2: Drøftelse af ny præhospital organisering i Region Syddanmark

23/4066

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har på mødet 29. januar 2024 drøftet forslag til ny organisering på det præhospital område. Materialet har efterfølgende været i høring hos FMU i Regionshuset, FMU/LMU for Ambulance Syd og LMU hos AMK Vagtcentralen.

Generelt er der bred opbakning til etableringen af en ny præhospital organisation. Af høringssvarene bemærkes, at samlingen af det præhospital område i en ny præhospital organisation vil sikre sammenhæng mellem de præhospital enheder, som i dag er organiseret forskelligt. Den nye organisation vil sætte rammen for et højt fagligt niveau, sikre et bedre samarbejde på tværs af enheder og samlet set udgøre et bedre grundlag for at løse alle præhospital kerneopgaver ud fra en større strategisk forståelse for udviklingen i det nære og sammenhængende sundhedsvæsen.

Emnerne som rejses i høringssvarene er tematisk sammenfattet nedenfor. Høringssvarene er i deres helhed vedlagt som bilag.

Ambulance Syd

Ambulance Syds FMU bakker fuldt op omkring etableringen af en ny præhospital organisation, som vil sikre bedre sammenhæng og et bedre grundlag for at løse de præhospital kerneopgaver.

Alle LMU i Ambulance Syd tilslutter sig FMU's høringssvar uden yderligere bemærkninger.

Ny uddannelses- og kvalitetsenhed

Der rejses en bekymring for, at en centraliseret uddannelsesafdeling vil svække det eksisterende uddannelseskoncept hos Ambulance Syd, som er med til at skabe gode rammer for læring og refleksion hos redderne. Der bør ved etablering af den nye uddannelses- og kvalitetsenhed sikres, at uddannelse stadig opfattes positivt blandt redderne.

Geografisk bør den nye uddannelses- og kvalitetsenhed placeres i Odense i bofællesskab med Ambulance Syds administration og AMK vagtcentralen.

Lægelig AMK-funktion

Enig i at den nye organisation vil understøtte muligheden for at få prioriteret en lægelig AMK-funktion, som fremover kan understøtte hele det præhospital område.

Styrkelse af visitationen på AMK Vagtcentralen

Der bør ske en styrkelse af visitationen på AMK-Vagtcentralen.

MED struktur:

Tiltræder etablering af FMU for Præhospital Syd, men opfordrer samtidig til at sikre fortsat fremtidig høj medarbejderinddragelse -og involvering i henhold til MED-aftalen, under hensyntagen til Ambulance Syds store andel af den samlede medarbejderstyrke i Præhospital Syd.

Økonomi:

Økonomi til konsolideringen af det præhospitale område inden for eksisterende ramme bør ikke påvirke eksisterende driftsmidler hos Ambulance Syd.

AMK Vagtcentralen

Generelt er AMK Vagtcentralen positiv over for den nye organisering, som øger synligheden på det præhospitale område og skaber bedre rammer for et højt fagligt niveau og bedre samarbejde mellem aktørerne på området.

Vagtcentralens rolle som uafhængig af ambulance driftsselskaber med ansvar for respons- og servicetider bør bevares, da den bl.a. sikrer:

- transparens i driftsafviklingen pga. klar ansvarsfordeling mellem vagtcentralen og ambulance leverandørerne
- uafhængig sundhedsfaglig visitation og disponering med fokus på korrekt visitation af patienterne – uden hensyntagen til ambulanceselskabernes driftsforhold
- lige behandling af et offentligt og privatdrevet ambulanceselskab

Ny uddannelses- og kvalitetsenhed:

Imødeser styrkelse af kvalitetsområdet (tværgående enhed), men ønsker fortsat at bidrage til kvalitets- og udviklingsarbejdet i et fagligt fællesskab med den nye kvalitetsenhed.

Lægefaglig ansvarlig:

Støtter forslaget om en lægefaglig ansvarlig, som vil sikre videndeling og læring på tværs.

Personale:

- Ønsker at fastholde delestillinger for ambulancereddere og sygeplejersker
- Ønsker at fastholde en sekretærfunktion på AMK Vagtcentralen
- Imødeser mere synlighed for den sundhedsfaglige visitation ift. de aktuelle udfordringer med rekruttering.

Principper for ressourcedimensionering:

Principperne for ressourcedimensionering bør fastholdes (regionsrådet sikrer ressourcer, ambulance leverandørerne fremskaffer ressourcer og AMK Vagtcentralen anvender ressourcerne).

MED struktur:

Bør bevare lokalt LMU i AMK Vagtcentralen under den nye organisering

Økonomi:

Ønsker at fastholde eget budget, som sikrer fortsat transparens og fleksibilitet ift. lokalaftaler og driftsafvikling.

Regionshusets FMU

Geografisk placering:

Medarbejdersiden i Regionshuset bakker op om, at alle medarbejdere fastholdes geografisk på deres nuværende arbejdsplads.

Bemærkning til geografisk placering: Med henblik på fastholdelse af nuværende medarbejdere, vil medarbejdere som udgangspunkt fortsætte med at arbejde fra deres nuværende fysiske arbejdssted. Det kan dog ikke udelukkes, at der for enkelte medarbejdere vil ske en ændring i hovedarbejdssted.

Personaleproces:

- Positivt at Hovedudvalget anbefaler, at kriterierne for udvælgelse af medarbejderne – følge opgaver, frivillighed og kvalifikationer - anvendes uprioriteret.
- Der bør ikke oprettes delestillinger, da det placerer medarbejderne i en vanskelig situation mellem to ledere.
- I forbindelse med udvælgelsen bør medarbejderne frit kunne vælge om man kun ønsker en samtale med nuværende leder.
- Opmærksomheden henledes på, at det ikke vil være praktisk muligt at medarbejderne kan få en samtale med både nuværende og kommende leder, da den kommende præhospitale direktør ikke er ansat på tidspunktet for samtalerne.

Bemærkning til personaleproces: I henhold til tidsplanen finder individuelle samtaler med berørte medarbejdere sted umiddelbart efter godkendelse i Regionsrådet 22. april. Den præhospitale direktør ansættes senere i 2. kvartal 2024, dvs. efter afholdelse af samtaler. Det er derfor ikke muligt at individuelle samtaler kan gennemføres med både nuværende og kommende leder.

Administrativt:

HR funktionen for den nye præhospitale organisation bør opjusteres.

Videre proces

På baggrund af drøftelsen i Hovedudvalget, træffer direktionen på møde 11. marts 2024 endelig beslutning om indstilling til regionsrådet. Herefter sendes forslaget til politisk behandling i præhospitaludvalget 8. april 2024 og regionsrådet 22. april 2024.

Klimavurdering

Der er ikke foretaget en klimavurdering i sagen.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 08-03-2024

Lone Rasmussen præsenterede medarbejdersidens bemærkninger til forslag om ny præhospital organisering i Region Syddanmark, som sendes ud med referatet. Medarbejdersiden bakker op om forslaget til organiseringen, og påpeger at samlingen af alle enheder, der i dag har præhospital opgaver, i en samlet enhed med fælles ledelse, vil sikre et bedre sammenhæng og samarbejde på området.

Hovedudvalget bakkede op om at anvende de foreslåede kriterier i uprioriteret rækkefølge:

- Medarbejderen følger med nuværende opgaver til den nye organisation
- Kvalifikationer
- Frivillighed

Hovedudvalget forventer, at bemærkninger i høringssvarene fra LokalMED-udvalgene, FællesMED-udvalgene og Hovedudvalget tages med i det videre arbejde.

Bilag

Høringssvar vedr. ny præhospital organisation - FMU Ambulance Syd

Høringssvar vedr. ny præhospital organisation - FMU Regionshuset

Høringssvar vedr. ny præhospital organisation - LMU AMK Vagtcentralen

Høringssvar vedr. ny præhospital organisering - LMU Ambulance Syd

Tidslinje for etablering af en ny præhospital organisation - HU 8-3-2024

Hovedudvalgets medarbejdersides bemærkninger til præhospital organisering

Fraværende Christian Schacht-Magnussen, Torge Surkus

Punkt 3: Drøftelse af retningslinje om individuel sløring samt retningslinje for håndtering af uberettigede opslag

23/46363

Sagsfremstilling

Pr. 1. marts 2024 træder en ændring i logningsbekendtgørelsen i kraft, således, at patienter kan se en oversigt med fornavn, efternavn og titel på enhver, der har foretaget opslag i patientens elektroniske patientjournal.

Drøftelse af retningslinje om individuel sløring

Som tidligere orienteret om på HU er der iværksat forskellige tiltag til beskyttelse af medarbejdernes identitet i tilfælde af, at en patient agerer voldeligt, truende eller chikanerende. På HU-møde 29. januar 2024 blev listen over afdelinger, der anses for særlig udsat herfor, drøftet, med henblik på at de ansatte på disse afdelinger generelt blev sløret.

Herudover er der iværksat et tiltag om individuel sløring, hvor medarbejdere kan iværksætte en midlertidig individuel sløring, hvis de oplever konkrete patienter/borgere, der optræder truende og voldeligt. Dette medfører, at den pågældende patient/borger i en periode på 90 dage ikke vil kunne se sundhedsmedarbejderes navne i visningen af logs og journaler på de borgervendte portaler sundhed.dk og app'en MinSundhed.

Tanken er, at når medarbejderen føler sig udsat for truende eller voldelige patienter kan medarbejderen aktivere den individuelle sløring enkelt og øjeblikkeligt. Herefter sendes der besked til ledelsen, der efter dialog med medarbejderen skal godkende eller afvise anmodningen. Hvis sløringen godkendes vil den gælde for 90 dage.

Vedlagt er tværregional retningslinje vedrørende både individuel og afdelingsspecifik sløring til drøftelse. Retningslinjen har været på HR Lederforum 7. februar 2024.

Ikke en 100 % løsning – endnu

Lovændringen træder i kraft 1. marts 2024, men grundet tekniske udfordringer vises der først logoplysninger fra 12. marts på sundhed.dk, og fra samme dato bliver det muligt at lave individuel sløring på Sundhed.dk. Den 9. april slår individuel sløring igennem på journaler i MinSundhed app'en. Logoplysninger vises ikke i MinSundhed app'en endnu.

Herudover gør Danske Regioner opmærksom på, at den tekniske løsning ikke vil virke 100 % tilfredsstillende i første omgang, da sløringsløsningen endnu ikke kan sløre navne, der optræder i fritekstfelter i epikriser, journaler mv. Løsningen minimerer risici, men lukker ikke alle huller. Det arbejdes der dog på.

Yderligere gøres der opmærksom på, at i de tilfælde hvor der er foretaget afdelingsvis eller individuel sløring i patientens journal, kan patienten anmode om aktindsigt og dermed få oplyst navnet på den sundhedsperson, der har foretaget opslag. Det er sygehusets ansvar at sikre, at der ikke foreligger afgørende hensyn til andre private interesser, som er til hinder for at patienten får oplyst navnet.

Sygehusene skal afklare dette via en forudgående høring af den sundhedsperson, der har foretaget opslag. Der forventes en stigning af sådanne henvendelser, og det anbefales, at sygehusene orienterer herom i de lokale MED-udvalg.

Danske Regioner vil tage initiativ til at opfordre ministeriet til, der gives mulighed for at undtage medarbejderes navne ved anmodninger om aktindsigt fra truende og voldelige borgere.

Hvilke systemers logs vises til patienterne

Sundhedsloven og den tilhørende logningsbekendtgørelse kræver, at patienten har adgang til at se, hvem der slået op i deres ”elektroniske patientjournal”. Det er ikke nærmere defineret, hvor bredt dette ”den elektroniske patientjournal” skal forstås i denne vise log sammenhæng, idet bemærkes, at vi i Region Syddanmark har flere hundrede systemer, der indeholder patienternes helbredsoplysninger – og dermed er omfattet af ”patientens elektroniske patientjournal”. Som Region Syddanmarks systemer er sat op nu, er det kun det der sendes til MinLog løsningen i regi af Sundhedsdatastyrelsen, der vises for borgeren, til gengæld vises hele patientens log. Det vil sige, hvis man i forbindelse med et system på vores sygehuse har anvendt sundhed.dk til at logge, så vil de oplysninger formodentlig også vises for borgerne. Og hvis der iværksættes en sløring, vil den også slå igennem for borgeren. Danske Regioner er i dialog med Indenrigs – og Sundhedsministeriet omkring denne mulige problematik. Indtil en afklaring foreligger, vil kun de systemer, der er tilkøbt systemer der er tilkøbt MinLog, kunne vise logs til patienterne.

Opdateret retningslinje for håndtering af uberettigede opslag

I forbindelse med, at patienter fra 1. marts 2024 kan tilgå en oversigt over alle opslag i deres patientjournal, kan det medføre en øgning i antallet af henvendelser fra patienter om opslag, herunder om disse er uberettigede.

Til orientering er håndtering af disse henvendelser indarbejdet i retningslinje 11.03.01 om logopfølgning og uberettigede opslag. Retningslinjen er vedlagt, og har været på SIF den 8. februar 2024.

Opdatering af oplysningsbrev til ansatte

Ændringen i logningsbekendtgørelsen medfører, at der vil være tale om en ny behandling af de ansattes personoplysninger.

Til orientering har sygehusene derfor fået anbefalet, at de opdaterer deres oplysningsbrev til de ansatte, så den nye behandling af medarbejdernes personoplysninger fremgår. Herunder at fornavn, efternavn og titel på enhver medarbejder, der har foretaget opslag, vil være tilgængelig for patienten og at der vil ske kontrol af opslag, i de situationer hvor en patient henvender sig om eventuelle uberettigede opslag. Der vil også i regionshuset og satellitter være et lille antal medarbejdere i f.eks. Regional IT, som vil få sendt et opdateret oplysningsbrev.

Indstilling

Det indstilles,

- Til orientering og drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 08-03-2024

Medarbejderne understregede, at denne sløringsretningslinje ikke løser medarbejdernes ønsker og behov for sløring men er et skridt på vejen. Retningslinjen blev justeret med udgangspunkt i en række ændringsforslag fra medarbejdersiden. Det opdaterede udkast til retningslinje sendes ud med referatet.

Bilag

Retningslinje Sløring af sundhedsmedarbejderes identitet

logopfølgning retningslinje. HU. 8. marts 2024.pdf

Opdateret udkast til retningslinje - Sløring af sundhedsmedarbejderes identitet_20.03.24

Fraværende Torge Surkus, Christian Schacht-Magnussen

Punkt 4: Præsentation af indsatser for at styrke fremmødet v/ Socialområdet

24/241

Sagsfremstilling

Det samlede sygefravær er steget på tværs af regionens arbejdspladser siden 2017, hvor det var på 4,2%. Sygefraværet svinger meget fra afdeling til afdeling. Der er flere forskellige forklaringer på denne udvikling. På samme måde er der forskellige sammenhængende organisatoriske tiltag, der kan medvirke til at styrke fremmødet.

Hovedudvalget drøftede udviklingen i marts 2023, hvor man bad om at få en række præsentationer fra afdelinger, som enten var lykkedes med at nedbringe sygefraværet eller havde sat nogle interessante initiativer i gang.

Formålet med præsentationerne er at dele viden og konkrete erfaringer om organisatoriske initiativer, som kan styrke fremmødet og arbejdet med afdelingens kerneopgave.

På dette møde vil centerchef på Autismecenter Syddanmark Niels Christian Fruergaard Hansen fortælle om arbejdet med at styrke fremmødet på Socialområdet. Der vil være mulighed for efterfølgende spørgsmål og drøftelser.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 08-03-2024

Niels Christian Fruergaard Hansen, Centerchef på Autismecenter Syddanmark, fortalte om arbejdet med at styrke fremmødet på Socialområdet.

På Autismecenter Syddanmark steg sygefraværet fra 6 til 9 procent fra 2020 til 2023, og det gav anledning til at gentænke og intensivere indsatsen på området. Der har været særligt fokus på introduktion, arbejdsmiljø og arbejdstidsplanlægning. Autismecentret har forankret indsatserne i arbejdsmiljøorganisationen og i TRIO-grupperne, og der er indført tavlemøder for afdelingslederne. Derudover har man arbejdet på at tydeliggøre potentialet for indsatserne gennem data. I dag ser det ud som om, at indsatserne virker, og man ser frem til at følge data på området på den lidt længere bane.

Præsentationen sendes ud med referatet.

Bilag

Oplæg om sygefravær v. Socialområdet - 8.3.2024

Fraværende Torge Surkus, Christian Schacht-Magnussen

Punkt 5: Orientering om M365 projekt: Ibrugtagning af nye kontorprodukter, samarbejdsplatforme og planlægningsværktøj fra Microsoft

22/14151

Sagsfremstilling

Region Syddanmark skal overgå til den nye Microsoft kontorpakke Office365 til oktober 2024. Forberedelserne hertil har været længe undervejs og styres i projektet M365, der skal sikre forudsætningerne for en lokal implementering af de valgte Microsoft produkter. Projektet er nu i den afsluttende forberedelsesfase. Den efterfølgende implementeringsfase vil strække sig fra maj til september 2024.

Projektet skal, ud over implementeringen af kontorpakken, også gennemføre en omlægning af video og chat kommunikation fra WebEx til Microsoft Teams, samt implementere Planner, der skal erstatte nuværende planlægningsprodukter som LeanKit og Trello.

Som en del af forberedelsen til implementeringsfasen udarbejdes der en række kommunikations- og informationsprodukter, der kan anvendes af de lokale implementeringsansvarlige på enhederne. Der arbejdes ud fra et bruttokatalog af forslag, herunder animerede videoer, posters og e-læringskurser via Plan-To-Learn, der skal give brugerne viden om den kommende forandring af deres it-arbejdsplads og mulighed for her-og-nu hjælp efterfølgende.

Arbejdet pågår aktuelt og projektet vil i samarbejde med de lokale implementeringsansvarlige beslutte indholdet i den kommunikationspakke, der stilles til rådighed for enhederne, når implementeringen påbegyndes i maj måned. Der vil både være materiale rettet mod slutbrugere og mod de superbrugere/it-kontaktpersoner, der er på enhederne. Desuden vil it-afdelingernes supportmedarbejdere modtage en særskilt introduktion/undervisning, så brugerne kan få den bedst mulige support, når de overgår til de nye it-produkter.

Den efterfølgende implementering gennemføres af de lokale implementeringsansvarlige på enhederne i perioden maj-september 2024 i et tæt samarbejde med den centrale projektorganisation i Regional IT.

Hvilke forandringer vil brugerne opleve?

Tabellen nedenfor indeholder en oversigt over de forandringer, som overgangen til Microsoft 365 indebærer i henhold til kontorpakken, videoløsning, planlægningsværktøj og opbevaring af data.

Office365 kontorpakken

Brugerne i Region Syddanmark anvender i dag en Office kontorpakke, der blev lanceret i 2015.

I den nye Office365 kontorpakke tilbydes to varianter, der benævnes F3 og E3 og er prissat forskelligt med E3 som den dyreste.

- E3 varianten
E3 varianten er tiltænkt brugere med egen pc, men kan også anvendes af brugere, der benytter fælles pc'ere. Den samme funktionalitet, der anvendes af brugerne i

dag, vil også være til stede i E3 varianten af Office365 kontorpakken, herunder integration til 3. partsprodukter som Pronestor og Acadre. E3 varianten vil desuden kunne anvendes offline, dvs. uden at der er forbindelse til Internettet.

- F3 varianten
F3 varianten er til brugere, der benytter fælles pc'ere, og fordrer adgang til internettet for at kunne anvendes. Der vil ikke være integration til 3. partsprodukter som Acadre og Pronestor.

Begge varianter har fået et "facelift" i forhold til den kontorpakke, der anvendes i dag. Da der er sket en udvikling gennem årene, vil der være tilføjet en række nye muligheder, ligesom bestående funktionalitet er blevet forbedret.

Der planlægges efter, at de administrative brugere anvender E3 varianten, mens de kliniske brugere vil anvende enten E3 eller F3 alt efter den enkelte medarbejders funktion og faglige behov.

Regionen har i den nuværende aftale med Microsoft retten til at benytte 14.021 E3 licenser og 17.634 F3 licenser.

Teams

Teams er Microsofts bud på et samarbejdsværktøj. I forhold til videokonference og chat har Teams grundlæggende samme funktionalitet som WebEx. Microsoft Teams er imidlertid langt det mest udbredte, har en intuitiv brugerflade og er mere enkelt og tilgængeligt at anvende end WebEx.

Teams rummer, ud over videokonference og chat funktionalitet, også muligheden for at etablere samarbejdsrum, hvor medarbejdere kan dele dokumenter og kommunikere om f.eks. en given fælles opgave. Disse samarbejdsrum kan bruges til såvel interne som eksterne samarbejder og vil dermed fx gøre det nemmere for regionens medarbejdere at deltage i eller facilitere tværsektorielle samarbejder.

For nærmere introduktion til Teams henvises til vedlagte præsentation.

Planner

Planner er et planlægningsværktøj, der hjælper dig og dit team med at bevare overblikket over opgaver og projekter. Med Planner kan man hurtigt oprette en opgave- eller projektplan, dele arbejdsopgaver indbyrdes og løbende opdatere status på fremdriften af opgaverne.

Planner skal erstatte nuværende planlægningsprodukter som LeanKit og Trello, der pt. anvendes i dele af organisationen. Brugere af de nuværende planlægningsværktøjer vil opleve en forandring i brugerflade og anvendelse.

For nærmere introduktion til Planner henvises til vedlagte præsentation.

Opbevaring af data der benyttes i kontorpakken

Samtidig med ibrugtagningen af kontorpakken foretages også en flytning af de berørte data til Microsoft cloud-miljøet. Det betyder for brugerne, at de kendte lokale drev (X, V og Z) ikke længere skal anvendes til at opbevare data fra Word, Excel og PowerPoint.

Brugerne vil fremover, når de skal hente eller gemme data, kunne genkende de mapper, som de plejer at arbejde i, men ikke nødvendigvis i den samme struktur som i dag. Projektet arbejder aktuelt på en dataanalyse, der skal føre frem til den bedst mulige flytning af data og rettigheder, og denne vil påvirke det endelige udseende for brugerne.

Som ovenstående beskrivelse af den forandrede brugeroplevelse indikerer, er der i projektet et stort fokus på at sikre, at brugerne har de bedst mulige forudsætninger for at anvende de nye produkter og få glæde af de nye muligheder, som de giver.

M365 projektet arbejder tæt sammen med konsulenthuset FellowMind, der har solid erfaring med organisatorisk implementering ved overgangen til Microsoft Cloud produkterne og bl.a. har hjulpet Region Nord. Projektet har, i samarbejde med FellowMind, udarbejdet en PowerPoint præsentation, der giver en introduktion til M365 produkterne, forklarer forskelle på E3 og F3 licenser samt beskriver cases fra andre regioner på anvendelsen af produkterne. For yderligere informationer om de nye Microsoft produkter, henvises til vedlagte præsentation.

For at forberede overgangen bedst muligt, er der igangsat et testforløb, hvor medarbejderne i Regional IT gradvist overgår til de nye Microsoft produkter i perioden februar til april. Formålet hermed er at teste infrastruktur, funktionalitet og berørte applikationer samt flytning af brugere og data til Microsoft Cloud miljøet. Testforløbet gennemføres i samarbejde med enhedernes implementeringsansvarlige, og i den afsluttende fase vil testen blive udvidet til kliniske brugere udpeget af de implementeringsansvarlige.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 08-03-2024

Jane Kraglund orienterede om den forestående overgang til den nye Microsoft kontorpakke Office 365. Det er en stor opgave, og man skal ikke undervurdere betydningen af en god og effektiv implementering. Medarbejdersiden påpegede i den sammenhæng, at det er afgørende, at der afsættes den nødvendige tid til, at medarbejderne kan sætte sig ind i de nye systemer.

Lone Rasmussen spurgte til ”Chromebook-sagen” og betydningen for implementeringen i Region Syddanmark. Jane Kraglund fortalte, at mange offentlige institutioner bruger Office365, og derfor forventes det også, at der findes en god løsning med Datatilsynet.

Bilag

Præsentation Microsoft 365

Fraværende Torge Surkus, Christian Schacht-Magnussen

Punkt 6: Tilpasning af den regionale retningslinje for indhentelse af straffeattester

23/48748

Sagsfremstilling

I oktober måned 2023 blev behovet for en tilpasning af regionens retningslinje for indhentelse af børne- og straffeattester behandlet i Hovedudvalget.

Baggrunden var, at regionen havde behov for at sikre indhentelse og vurdering af straffeattester for betroede medarbejdere på it-området, for at leve op til Digitaliseringsstyrelsens NSIS krav (National Standard for Identiteters Sikringsniveauer).

Det blev besluttet, at den eksisterende retningslinje skulle tilpasses med følgende punkter:

- 1) Indhentelse af en privat straffeattest i forbindelse med ansættelse af medarbejdere i relevante it-funktioner i Regionshuset med satellitter samt på sygehusene.
- 2) Indhentelse af en privat straffeattest for eksisterende medarbejdere i relevante it-funktioner i Regionshuset med satellitter samt på sygehusene.

I efteråret 2023 var vurderingen, at der var tale om maksimalt 50 medarbejdere i Regional It.

Siden hen har Digitaliseringsstyrelsen og revisionselskabet skærpet deres krav og vurderinger, og alle regioner er blevet pålagt at sikre en udvidet indhentelse af straffeattester.

De medarbejdere der derfor er behov for at indhente straffeattester på er dem, der ansættes til at håndtere betroede it-opgaver i relation til identiteter og id-midler.

Det betyder medarbejdere, som i kraft af deres arbejde, får udvidede adgange til brugerkatalog/systemopsætning, og som kan omgå de almindelige sikkerhedskontroller i relation til identiteter og id-midler. Det være sig eksempelvis særlige administratorer af NSIS-løsningen og ADFS (softwarekomponent fra Microsoft, der bruges til at give sikkerhed og adgangsstyring på tværs af forskellige systemer og applikationer), medarbejdere med særlige privilegerede rettigheder i drift og infrastruktur, medarbejdere der kan fjerne andres id-midler, og medarbejdere med fysisk adgang til datacenteret.

Samlet set er der tale om 116 nuværende medarbejdere ansat i Regional It.

Det er fremadrettet et krav, at der en gang om året gennemføres en ekstern audit på regionens nye ErhvervsID Syd løsning. Denne audit er netop gennemført og Regionen afventer nu, at BDO fremsender den endelige rapport. Det vil dog være forventningen, at revisionselskabet (BDO) vil skærpe, at der bliver behov for også at indhente straffeattest for nogle betroede it medarbejdere på sygehusene. I bekræftende fald vil sagen blive dagsordensat på ny i HU med inddragelse af FMU og LMU på sygehusene.

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 08-03-2024

Medarbejdersiden bakkede op om, at sagen drøftes på FMU- og LMU-niveau, hvis der bliver behov for at indhente straffeattest for nogle betroede IT-medarbejdere på sygehusene.

Fraværende Torge Surkus, Christian Schacht-Magnussen

Punkt 7: Drøftelse af Hovedudvalgets døgnseminar og fælles temadrøftelse med FMU'erne i 2024

23/36082

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets døgnseminar 2024 afholdes den 14.-15. november på Comwell H.C. Andersen i Odense.

Tema for døgnseminaret

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

Hovedudvalget vælger temaet, som skal danne ramme om døgnseminaret. Det foreslås, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som står for planlægningen af programmet. Arbejdsgruppen afholder sit første møde mandag den 18. marts 14:00-14:30.

Arbejdsgruppen består af:

- Formanden for Hovedudvalget
- Næstformanden for Hovedudvalget
- HR-direktøren
- Tre medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget

Koncern HR bistår med sekretariatsbetjening.

Fælles temadrøftelse med FMU'erne

I 2023 afholdte Hovedudvalget en fælles temadrøftelse med alle regionens FællesMED-udvalg om pejlemærkerne for fastholdelse og rekruttering. På baggrund af de positive tilbagemeldinger fra deltagerne aftalte Hovedudvalget den 17. november 2023, at man ville undersøge muligheden for at gentage successen med et lignende arrangement i 2024.

Det foreslås, at Hovedudvalget inviterer FællesMED-udvalgene til en fælles temadrøftelse om formiddagen den 14. november 2024 på Comwell H.C. Andersen i Odense. På den måde vil temadrøftelsen ligesom i 2023 fungere som en indledning til Hovedudvalgets døgnseminar.

Hovedudvalget drøfter på nærværende møde, hvad temaet for den fælles temadrøftelse med FællesMED-udvalgene skal være.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- drøfter temaet for døgnsminaret i 2024
- drøfter temaet for en fælles temadrøftelse med FællesMED-udvalgene
- udpeger medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen.

Beslutning i Hovedudvalget den 08-03-2024

Medarbejdersiden foreslog, at en del af døgnsminaret skulle omhandle konsekvenserne af strukturkommissionens konklusioner. Det var ledelsen enig i.

Hovedudvalget besluttede, at emnet for årets temadrøftelse med FMU'erne skal være erfaringer med forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Medarbejdersiden udpegede følgende repræsentanter til planlægningsgruppen:

- Susanne Seehagen
- Kenneth Marten
- Betina Iroisch Kristensen

Fraværende Torge Surkus, Christian Schacht-Magnussen

Punkt 8: Drøftelse af revision af vilkårsaftale for arbejdsmiljøgruppen

24/2925

Sagsfremstilling

Hovedvalget har udarbejdet en skabelon, som kan bruges, når arbejdsmiljøgruppen skal afstemme forventninger om vilkår, opgaver og tid. Skabelonen er tilgængelig på InfoNet og regionens intranet, og MED-udvalgene kan tilpasse skabelonen, så den passer til egen organisation.

Skabelonen blev godkendt på Hovedudvalgets møde den 3. marts 2009, og den er blevet opdateret, når der er sket ændringer i arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdsmiljøgruppernes arbejde har gennemgået en udvikling, som ikke bliver afspejlet i den nuværende skabelonen. Derfor har Koncern HR i samarbejde med arbejdsmiljønetværket i Region Syddanmark lavet et forslag til en revideret skabelon af vilkårsaftalen.

Forslaget til den nye skabelon består af vilkårsaftalen, som alene omhandler vilkår for arbejdsmiljørepræsentanten, og et bilag som kan bruges, når tidsforbruget og listen med konkrete aktiviteter skal udfyldes.

Skabelonen er lavet, så det er ganske få steder, hvor teksten skal tilrettes lokale forhold på arbejdspladsen. Disse steder er markeret med rød tekst i skabelonen.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter forslaget til den reviderede skabelon af vilkårsaftalen.

Beslutning i Hovedudvalget den 08-03-2024

Hovedudvalget bakkede op om materialet. Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at det er vigtigt, at alle arbejdsmiljørepræsentanter har den fornødne tid og kompetencer samt det rette udstyr til at passe sit hverv. Det er også vigtigt, at nye arbejdsmiljørepræsentanter for en god introduktion. Det bakkede lederrepræsentanterne fuldt ud op om.

Bilag

Udkast til vilkårsaftale

Samarbejde i arbejdsmiljøgruppen (Bilag til vilkårsaftalen)

Fraværende Torge Surkus, Christian Schacht-Magnussen

Punkt 9: Orientering om revideret Gender Equality Plan (ligestillingsplan)

23/28311

Sagsfremstilling

Koncerndirektionen har godkendt en revideret ligestillingsplan, som vedlægges til orientering. Hovedudvalget er tidligere orienteret om baggrunden for revisionen, herunder om de nye krav i ligestillingsloven om årlig indberetning af kønsfordeling på de øverste ledelsesniveauer.

Den reviderede ligestillingsplan lægges på regionens hjemmeside den 23. april 2024 efter orientering i forretningsudvalget (9. april) og regionsrådet (22. april).

Målsætninger i den reviderede ligestillingsplan

Ligestillingsplanen består af to målsætninger for ligestillingsarbejdet.

Målsætning #1: Mere ligelig fordeling af barselsorlov mellem mænd og kvinder

Ligestillingsplanen har siden 2021 indeholdt en målsætning om en mere ligelig fordeling af afholdt barselsorlov mellem regionens mandlige og kvindelige medarbejdere. Siden da har vi set en positiv udvikling, og der lægges op til, at målsætningen fastholdes frem i mod udgangen af 2026, hvor der gøres status. Det sker med henvisning til vigtigheden af, at alle medarbejdere har en balance mellem arbejds- og privatliv, og at alle medarbejdere har lige muligheder uanset køn.

Målsætning #2: Mere ligelig fordeling af mænd og kvinder på de øverste ledelsesniveauer

Hovedudvalget er tidligere orienteret om de nye bestemmelser i ligestillingsloven, der betyder, at den regionale forvaltning er forpligtet til at tilstræbe en ligelig kønssammensætning på de øverste ledelsesniveauer.

Den konkrete målsætning i Region Syddanmark er, at det underrepræsenterede køn på direktionsniveau udgør mere end 40% ved udgangen af 2027 (I dag 36 procent kvinder). Arbejdet monitoreres årligt, og her vil regionen kigge på fordelingen af mænd og kvinder på direktionsniveau men også i andre ledelseslag og på lederudviklingsprogrammet SYDTALENT for at vurdere om regionen har en sund og balanceret fødekæde af fremtidige ledere.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 08-03-2024

Intet at bemærke.

Bilag

18408 HR_Gender Equality Plan_ligestillingsplan_A4 løsbl_rev-feb2024_korr04

Fraværende Torge Surkus, Christian Schacht-Magnussen

Punkt 10: Kommunikation fra mødet

23/27887

Beslutning i Hovedudvalget den 08-03-2024

- Vilkårsaftale for arbejdsmiljøgruppen
- Orientering om M365-projekt

Fraværende Torge Surkus, Christian Schacht-Magnussen

Punkt 11: Eventuelt

23/27887

Beslutning i Hovedudvalget den 08-03-2024

Udsættelsen af nyt OUH

Medarbejdersiden efterspurgte en status på udflytningen til Nyt OUH, efter at indflytningsdatoen igen er blevet udsat. Medarbejdersiden fortalte om en bekymring blandt medarbejderne for de konsekvenser, som udsættelsen kan have for arbejdsmiljøet på OUH og også i psykiatrien.

Jane Kraglund erklærede sig enig i medarbejdernes frustration over situationen. Der forestår en omfattende og kompliceret analyse, inden der kan siges noget konkret om en ny indflytningsdato og dermed også de økonomiske konsekvenser af udsættelsen. Hun understregede, at effektiviseringsgevinsterne ikke er indarbejdet i driftsøkonomien. I forhold til bekymringer blandt medarbejdere på OUH og i Psykiatrien, så opfordrede hun til, at det blev taget op på FMU-niveau.

Niels Nørgaard delte ligeledes medarbejdersidens frustration. Han understregede, at der arbejdes på at finde en god og realistisk plan for det videre arbejde med udflytning til Nyt OUH. Lederne holdes tæt inde i dialogen om udviklingen, så de har en god mulighed for at tage en dialog med deres medarbejdere.

Hovedudvalget besluttede, at der vil blive givet en mundtligt orientering om udviklingen på kommende møder.

Uniformer

Medarbejdersiden ønskede en redegørelse for mulighederne for at bruge mørkeblå Cool Max uniformer i stedet for den lyseblå model, som bruges i dag. Begrundelsen for ønsket er, at der kan komme store svedplamager på de lyseblå trøjer.

Jane Kraglund redegjorde for baggrunden for valget af uniform, som blev truffet tilbage i 2019. Her blev medarbejderne på regionens sygehusene inddraget i kravspecificering og valg af uniformsdesign og farver. Derudover blev der lagt vægt på, at uniformerne skulle være ens på tværs af sygehusene.

Det er muligt, at der kan foretages en løbende udskiftning til den mørkeblå variant, men det vil under alle omstændigheder først være i takt med at de lyseblå modeller er slidt ned. Det blev aftalt, at man beder Økonomi gå i dialog med de lokale uniformsudvalg og beskrive en plan for det videre.

Fraværende Torge Surkus, Christian Schacht-Magnussen