

REFERAT Hovedudvalget d. 19-06-2018

Mødedato Tirsdag d. 19. juni 2018 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Jane Kraglund (Formand), Lone Rasmussen (næstformand), Anders Meinert Pedersen, Andreas Kerl, Birgitte Valeur (Fravær), Christian Schacht-Magnussen, Dorte Ruge, Edel Marie Laursen, Flemming Jensen, Gitte Møller, Grethe Schmidt Hansen, Helle Adolfsen, Helle Storbæk, Henrik R. Jensen, Henrik Tarp Hansen, Jens Erik Spedsbjerg, Jesper Rønn, Jørgen Bjelskou, Kirsten Thoke, Lene Borregaard, May Britt Larsen, Niels Nørgaard Pedersen (Fravær), Shady El-Haj Khalil, Ullis Wagnholt Johansen, Tina Kolmos, Tove Bergmann (Fravær), Per Busk (Fravær), Peter Fosgrau, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr (sekretariat), Claudia Juhl (sekretariat), Betina Iroisch Kristensen (suppleant)

Indholdsfortegnelse

Generel information.....	3
EPJ/PAS SYD - udbud.....	5
Den Syddanske Forbedringsmodel.....	6
”Er du helt sikker?” - en intern kampagne for øget informationssikkerhed.....	7
Adgang til patientoplysninger - herunder logning.....	9
Håndtering af personoplysninger.....	11
Orientering om Landspatientregisteret (LPR3).....	13
Etablering af 4 demens-udrednings- og behandlingsenheder.....	15
Økonomiaftalen 2019 - bugetseminar juni 2018.....	18
1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2018.....	21
Arbejdsmiljøreddegørelse 2018.....	23
Metode til den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	25
Den gode trio.....	27
Ansatte på særlige vilkår.....	29
Rekrutteringsudfordringer på sygeplejerskeområdet.....	31
Retningslinje for efteruddannelse.....	33
Orientering om ny ferieaftale.....	35
Kommunikation fra mødet.....	39
Eventuelt.....	40

Punkt 1: Generel information

18/1746

Sagsfremstilling

Orienteringspunkter

Nybesatte stillinger v/Jane Kraglund

Særlige pladser i psykiatrien v/Anders Meinert Pedersen

Status for udbud af linned og beklædning til sygehuse v/Jane Kraglund

Ledelseskommissionens anbefalinger v/Lene Borregaard

Evt. kommentarer til referat fra sidste møde den 18. april 2018.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Nybesatte stillinger

Jane Kraglund meddelte, at Mathilde Schmidt-Petersen er startet som ny sygeplejefaglig direktør på OUH samt, at Torsten Wentzer Licht er ansat som klinikchef på Friklinikken i Grindsted.

Særlige pladser på specialiserede socialpsykiatriske afdelinger

Anders Meinert Pedersen orienterede om, at det går fremad med de særlige pladser - også i forhold til samarbejdet med kommunerne. Flere borgere bliver indstillet og indlagt, og nogle er allerede udskrevet igen. Det er slået fast i den nye økonomiaftale, at regionerne skal oprette 150 pladser på landsplan. Region Syddanmark er derfor forpligtet til også at oprette de planlagte pladser i Esbjerg. Hen over sommeren vil man se nærmere på planerne for opstarten i Esbjerg samt, hvordan rekrutteringen af personalet skal foregå. I den forbindelse vil man tage ved lære af erfaringerne i Vejle, hvor stillingerne ikke har været fuldt besat i starten og stadig ikke er fuldt besatte. Når antallet af indlæggelser stiger, vil der blive ansat mere personale.

Medarbejdersiden spurgte, om personalet fra de særlige pladser pga. lav aktivitet inddrages i opgaver i almenpsykiatrien. Hertil svarede Anders Meinert Pedersen, at personalet kan hjælpe hinanden både den ene og den anden vej. Der er dog ikke planlagt arbejde i almenpsykiatrien for personalet fra de særlige pladser.

Status for udbud af linned og beklædning til sygehuse

Jane Kraglund orienterede om, at fristen for tilbud blev rykket til juni i lyset af konfliktvarslet under OK18. Regionen har modtaget i alt to tilbud, som begge er kendte aktører på markedet. Udover disse tilbud har regionens eget vaskeri, Syddanske Vaskerier, indsendt en intern referenceberegning, der skal afdække, om det er driftsøkonomisk mest fordelagtigt for regionen at fastholde dele af vaskeriopgaverne internt. Styregruppen vil nu gennemgå tilbuddene og

afgive en indstilling til politisk behandling i september. Tidsplanen herfor er vedlagt som bilag.

Ledelseskommisionens anbefalinger

Lene Borregaard gjorde rede for, at Ledelseskommisionen den 12. juni 2018 offentliggjorde sine anbefalinger til fremtidens ledelse i den offentlige sektor. Kommisionens rapport indeholder syv overordnede og 28 konkrete anbefalinger, som skal bidrage til regeringens kommende sammenhængsreform. Hovedbudskabet er, at den offentlige ledelse skal have større fokus på borgeren. Derudover skal der være fokus på, at ledere skal udvikle sig, arbejde med værdier og sætte retning. Der var ønske om, at Ledelseskommisionens anbefalinger drøftes nærmere på et kommende møde.

Orientering om organisationstilpasning på Socialområdet

Christian Schacht-Magnussen orienterede om et forslag til tilpasning af organisationen på socialområdet med det formål, at gøre centrene mere målgruppespecifikke. Forslaget indebærer en sammenlægning af nogle af centrene for så vidt muligt at samle ydelser til borgere i samme målgruppe samme sted. Det skal skabe grundlaget for endnu stærkere faglige miljøer, smidigere overgange fra ungetilbud til voksentilbud samt økonomisk mere robuste centre. Tilpasningen vil primært have konsekvenser for ledelsesstrukturen. Der er ikke lagt op til besparelser med konsekvenser for medarbejderne. Forslaget har været i høring i de Lokale MED-udvalg og Fælles MED-udvalget på socialområdet. MED-udvalgene opfordrer til en øget dialog med afdelingsledelsen og pårørende-råd, samt at der skal være fokus på, at ledelsen ikke opleves at være for langt væk i det daglige.

Medarbejdersiden spurgte, om organisationstilpasningen ville betyde, at medarbejdere skulle flyttes geografisk. Christian Schacht-Magnussen oplyste, at det ikke ville være tilfældet nu. Dog vil der på et senere tidspunkt, når der er en afklaring af fremtidig placering, blive indledt en særskilt proces i forhold til sammenlægningen af Børnehusene Middelfart og Møllebakken.

Evt. kommentarer til referat fra sidste møde 18. april 2018

Ingen kommentarer.

Bilag

HU 18-04-2018 referat

Tidsplan - Udbud for vaskeriydelser til sygehuse.pdf

Punkt 2: EPJ/PAS SYD - udbud

17/46003

Sagsfremstilling

Kontraktunderskrift

Kontrakten med Systematic A/S blev underskrevet den 23. maj 2018 efter endt stand still, og man ser nu frem til det spændende samarbejde.

Projektets status

EPJ SYD-projektet er nået til kontraktafklaringsfasen, som officielt er gået i gang i forbindelse med offentliggørelsen af Systematic A/S som vinder af udbuddet om en ny EPJ/PAS løsning.

Der har været stand still frem til kontraktunderskrivning den 23. maj 2018.

Under stand still har der været mulighed for at hilse på leverandøren, men der er ikke foregået nogen former for forhandlinger eller detailplanlægning af projektet.

Region Syddanmark har oprettet en række produkt- og implementeringsspor, hvor udvalgte ressourcer fra IT udvikling, EPJ forvaltningerne og Region Syddanmark har arbejdet med kontraktafklaring i de individuelle spor.

Det vil sige, at de har udnyttet tiden under stand still til at sammenholde udbuds- og tilbudsmaterialet og identificere uklarheder, der skal indgå i kontraktafklaringen, samt forskellige opmærksomhedspunkter, der skal adresseres i løbet af klargøringsfasen.

Det betyder, at Region Syddanmark møder velforberedt op til de workshops, som leverandøren indkalder til i forbindelse med afklaringsfasen.

Efter planen udløber kontraktafklaringsfasen den 29. juni, hvorefter projektet overgår til klargøringsfasen. Hele juli måned er afsat til sommerferie hos henholdsvis Region Syddanmark og leverandøren.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Jane Kraglund gjorde rede for, at man efter underskrivelse af kontrakten er gået i gang med afklaringsfasen, hvor det gælder om at afklare tilbuddets detaljer og forståelsen af de enkelte skridt i processen. Region Syddanmarks udbud og valg af system har fået en del opmærksomhed i sammenligning med sundhedsplatformen i Hovedstaden.

Medarbejdersiden bemærkede, at man har indtryk af, at der er truffet et godt valg i Region Syddanmark.

Punkt 3: Den Syddanske Forbedringsmodel

18/1746

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har ønsket en regelmæssig orientering og opdatering omkring arbejdet med Den Syddanske Forbedringsmodel ude på sygehusene. Orienteringen skal så vidt muligt ske ved repræsentanter fra medarbejdergruppen på sygehusene.

Til mødet den 19. juni 2018 vil afdelingslæge Tommy Hemmet Olesen fra radiologisk afdeling på OUH fortælle om sine erfaringer med forbedringsarbejdet.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Afdelingslæge Tommy Hemmet Olesen fra radiologisk afdeling på OUH fortalte om sine erfaringer med forbedringsarbejdet ud fra en case vedrørende MR skanningsforløbet for den indlagte patient. Tommy Hemmet Olesen beskrev, at han i starten havde en del forbehold ud fra en antagelse om, at der er for travlt til at afsætte tid til workshops, at der arbejdes godt nok i forvejen samt en tvivl om, at forbedringsarbejdet reelt kan flytte noget i praksis. Det havde derfor stor betydning, at der var ambassadører til stede – herunder ledelsesrepræsentanter, som prioriterede forbedringsarbejdet. Som resultat mundede arbejdet ud i en mere effektiv henvisning med standardiserede og hurtigere arbejdsgange samt færre fejl, forsinkelser og tidsspilde. Som særlig positivt fremhævede Tommy Hemmet Olesen det faktum, at det handler om at sætte patienten først.

Udover ambassadørerne pointerede Tommy Hemmet Olesen følgende tiltag som væsentlige til at sikre en god proces: inddragelse af medarbejdere skaber ejerskab og effektive pædagogiske værktøjer gør det muligt at komme i dybden med tingene. Afsluttende konstaterede Tommy Hemmet Olesen, at forbedringsarbejdet kan gøre en positiv forskel for patienterne og hele kulturen i sundhedsvæsenet.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvad man kan gøre for at få folk til at bakke op om forbedringsarbejdet. Hertil svarede Tommy Hemmet Olesen, at det er væsentligt at formidle det positive budskab om, at forbedringsarbejdet skal skabe større tilfredshed hos patienten og samtidig gøre arbejdet nemmere for personalet. Væsentligt er også, at mange personalegrupper involveres undervejs. Ledersiden supplerede med, at det også handler om at tilrettelægge passende processer med valg af kortere eller længere workshops.

Præsentationen er vedlagt som bilag til referatet.

Bilag

HU 19-06-2018 bilag Forbedringsmodel oplæg

Punkt 4: ”Er du helt sikker?” - en intern kampagne for øget informationssikkerhed

18/30131

Sagsfremstilling

Medarbejdernes viden og adfærd i forhold til at behandle følsomme personoplysninger er vigtige elementer i regionens samlede informationssikkerhedsindsats.

Derfor har Afdelingen for Informationssikkerhed og Koncern Kommunikation i samarbejde med Udvalget for Informationssikkerhed udarbejdet en kampagne, som skal give medarbejderne konkret viden om, hvad de selv kan gøre i hverdagen. Kampagnen har titlen ”Er du helt sikker?”.

Der er udvalgt fire emner i kampagnen, som målrettet sætter fokus på situationer, hvor medarbejderne skal være særligt opmærksomme, når de håndterer personoplysninger:

1. Når du gemmer
(Råd om hvilke systemer, der er sikre at bruge til opbevaring af følsomme personoplysninger – og hvilke der ikke må bruges)
2. Når du logger på og af
(Råd om at beskytte passwords, ikke dele dem med andre og låse pc, når man forlader den)
3. Når du modtager
(Råd om, at være særlig opmærksom, på mistænkelige formuleringer, links og filer i phishing mails)
4. Når du sender
(Råd om at bruge Sikker mail til e-Boks for at beskytte personoplysninger og at bruge emnefelt med fornuft)

Kampagnen indeholder følgende:

- Temasider på det grønne intranet
<https://intra.reg.rsyd.dk/it/informationssikkerhed/Persondataforordningen/Sider/Databeskyttelse.aspx>
- Løbende nyheder på det grønne intranet som f.eks. denne:
<https://intra.reg.rsyd.dk/nyheder/regionale-nyheder/Sider/Er-du-helt-sikker,-naar-du-gemmer.aspx?ArchiveUrl=%2fnyheder%2fregionale-nyheder%2fSider%2fdefault.aspx>
- Plakater om de fire emner (se bilag)
- 4 informationsfilm om de udvalgte, fire emner (under udarbejdelse). De fire film skal understøtte plakaternes budskaber.

Hovedudvalget vil på mødet blive præsenteret for

- Plakater
- Konceptbeskrivelse af de 4 film inkl. manus

Tidsplan

- Plakaterne er allerede tilbudt til enhedernes kommunikationsafdelinger med henblik på at brede budskabet ud
- Filmene forventes færdige 22. juni og bliver herefter tilbudt til enhedernes kommunikationsafdelinger

Rikke Krog Løbner fra Afdelingen for Informationssikkerhed og Ida Holten Sejbjerg fra Koncern Kommunikation deltager under dagsordenspunktet.

Indstilling

Det indstilles,

- at Hovedudvalget godkender kampagnen.
- at Hovedudvalget involverer enhedernes FMU og LMU i den lokale udbredelse af kampagnen - gerne i samarbejde med enhedens kommunikationsafdeling.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Ida Holten Sejbjerg fra Koncern Kommunikation og Rikke Krog Løbner fra afdelingen for Informationssikkerhed introducerede kampagnen "Er du helt sikker?", som har til formål at klæde medarbejderne på til at håndtere informationssikkerhed. Der gøres brug af forskellige værktøjer, herunder plakater og film samt nyheder og vejledning på intranettet.

Plakater

<https://intra.reg.rsyd.dk/it/informationssikkerhed/Persondataforordningen/informationsmateriale/Sider/default.aspx>

Film – vil snart være tilgængelig på intra

Vejledning

<https://intra.reg.rsyd.dk/nyheder/regionale-nyheder/Sider/Er-du-helt-sikker,-naar-du-gemmer.aspx?ArchiveUrl=%2fnyheder%2fregionale-nyheder%2fSider%2fdefault.aspx>

Jane Kraglund opfordrede til, at kampagnen tages op lokalt i FMU'er og LMU'er.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at det er væsentligt at evaluere på, om de anvendte værktøjer virker efter hensigten. Eksempelvis ved at måle antal visninger af film på intranettet.

Bilag

Er du helt sikker - 4 plakater.pdf

HU 19-06-18 bilag pkt. 4 Speak til film

Punkt 5: Adgang til patientoplysninger - herunder logning

18/123

Sagsfremstilling

Efter behandling i Udvalg for Informationssikkerhed den 24. maj foreslås det, at der nedsættes en arbejdsgruppe for udarbejdelse af en tværregional retningslinje, der skal sikre klinikernes inddragelse i arbejdet med overholdelse af reglerne for behandling af personoplysninger i forbindelse med opslag i patientjournaler. Supplerende til arbejdsgruppen bliver der nedsat en faglig (juridisk og teknisk) følgegruppe.

Vedlagt er kommissorium for udarbejdelse af den tværregionale retningslinje, som skal beskrive adgangen til egne, kollegaers og pårørendes journaler i behandlingsøjemed. Ligeledes skal forhold vedrørende fremtidig logopfølgning ved brug af det automatiske logningsværktøj indgå i arbejdet.

Jf. kommissoriet skal Hovedudvalget udpege 4-6 klinikkere til arbejdsgruppen, herunder 2 yngre læger, 2 sygeplejesker og 1 lægesekretær.

Udvælgelse til følgegruppe sker efter vurdering og i samarbejde mellem formand for styregruppen og afdelingschef for Afdelingen for Informationssikkerhed.

Kommissoriet er udarbejdet af OUH, som vil være sekretariat for arbejdsgruppe og følgegruppe.

Indstilling

Det indstilles,

- at kommissorium for arbejdsgruppe for tværregional retningslinje godkendes.
- at der udpeges medlemmer til arbejdsgruppen (styregruppe).

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Jane Kraglund henviste til, at Hovedudvalget har haft forskellige diskussioner om logning. Formålet med at nedsætte en arbejdsgruppe er at sikre klinikernes inddragelse i arbejdet med overholdelse af reglerne for opslag i patientjournaler.

Medarbejdersiden bakkede op om initiativet og foreslog, at arbejdsgruppen udvides med en socialrådgiver fra psykiatrien og en fysioterapeut. Lone Rasmussen bemærkede, at arbejdsgruppen blandt andet har til opgave at udarbejde en regional retningslinje og ikke en tværregional retningslinje. Denne formulering samt deltagersammensætningen vil blive tilpasset i kommissoriet.

Bilag

Kommissorium_arbejdsgruppe for tværregional retningslinje om journaladgang_HU juni

Punkt 6: Håndtering af personoplysninger

18/31203

Sagsfremstilling

I henhold til lovgivningen er Region Syddanmark forpligtet til at behandle personoplysninger fortroligt. Det skal derfor sikres, at håndtering af personoplysninger foregår efter regionens retningslinjer vedrørende informationssikkerhed.

For at sikre, at personoplysninger fremover behandles efter regionens retningslinjer nedsættes en arbejdsgruppe, som det foreslås repræsenteret af følgende faggrupper:

Formand: Administrerende sygehusdirektør Charlotte Rosenkrantz Josefsen

Deltagere: 2 overlæger

2 yngre læger

2 sygeplejersker

2 lægesekretærer

Afdelingschef Flemming Brink, Regional IT

Arbejdsgruppen sekretariatsbetjenes af Afdelingen for Informationssikkerhed.

For at formidle information til relevante personer, foreslås det, at FMU'erne bliver orienteret om sagen.

Arbejdsgruppen udfører de i kommissoriet beskrevne opgaver, og inddrager Udvalget for Informationssikkerhed i forbindelse med godkendelse af de fremkomne konklusioner i arbejdet.

Økonomi

Evt. udgifter i forbindelse med projektet (fx systemtilpasninger) skal godkendes i Udvalget for Sundheds IT.

Indstilling

Det indstilles,

at kommissorium vedr. håndtering af personoplysninger godkendes

at Hovedudvalget udpeger medlemmer til arbejdsgruppen
(dog ikke overlæger, da de skal ledelsesudpeges)

at sagen sendes til orientering i de respektive FMU'er

at arbejdsgruppens konklusioner skal godkendes i Udvalget for Informationssikkerhed i oktober/november 2018 med efterfølgende fremlæggelse for Hovedudvalget

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Jane Kraglund orienterede om baggrunden for etableringen af arbejdsgruppen med henvisning til, at der er behov for et øget fokus på sikre arbejdsgange og håndtering af personoplysninger ved brugen af e-mail, mappesystemer m.v.

Tilsvarende som under punkt 5 ønskede medarbejdersiden en bredere faggruppe repræsenteret og foreslog at udvide arbejdsgruppen med en socialrådgiver fra psykiatrien og en bioanalytiker. Lone Rasmussen anmærkede en uklarhed i kommissoriet, hvori det skal præciseres, at arbejdsgruppen ikke skal beslutte, men kun indstille til Udvalget for Informationssikkerhed. Denne præcisering samt sammensætningen af arbejdsgruppens deltagere tilpasses i kommissoriet.

Bilag

Bilag Hovedudvalget 19-06-2018 Kommissorium vedr. håndtering af personoplysninger

Punkt 7: Orientering om Landspatientregisteret (LPR3)

17/45027

Sagsfremstilling

Generelt om LPR3

Landspatientregisteret (LPR) indeholder data om danskernes kontakter med sundhedsvæsenet (primært sygehusene) og er sundhedsvæsenets mest centrale register. Registeret drives af Sundhedsdatastyrelsen og er det register, hvortil regionens aktivitet indberettes og gennem DRG opgøres.

For blandt andet at sikre en logisk datastruktur og gøre data i Landspatientregisteret lettere tilgængelig i forbindelse med eksempelvis statistik og forskning, arbejder Sundhedsdatastyrelsen i samarbejde med regionerne på at lave en ny version af det nuværende register. Ændringerne implementeres den første weekend i november 2018, hvor alle regioner vil overgå til at indberette til LPR3 fremfor LPR2.

Ved overgangen fra det nuværende Landspatientregister (LPR2) til det nye Landspatientregisteret (LPR3) vil det aktuelt gældende fællesindhold for basisregistrering af sygehuspatienter blive erstattet af en ny indberetningsvejledning og et tilhørende sæt valideringsregler.

Den nye LPR3 model vil medføre ændringer i den måde, vi i dag registrerer og indberetter data på.

LPR3-løsningen i Region Syddanmark

Indberetning af patientkontakter til LPR sker i dag via COSMIC. Med baggrund i EPJ SYD udbuddet i Region Syddanmark er det besluttet, at der ikke skal udvikles et nyt LPR3 PAS til COSMIC systemet. Det vil dog ikke helt kunne undgås, at der kommer nogle system- og arbejdsgangsændringer, da LPR3 stiller nye krav til, hvad der skal indberettes.

De fleste data, der skal indberettes til LPR3 findes allerede i COSMIC i dag og skal registreres på vanlig vis. Derudover vil der den første weekend i november komme en COSMIC opdatering. Opdateringen vil indeholde de nødvendige tilretninger af COSMIC systemet, så det bliver muligt at registrere nogle af de nye informationer om patienternes kontakter på sygehuse, der er nødvendige for at kunne indberette til LPR3.

Konsekvensen ved, at der foretages mindst mulige ændringer i COSMIC er, at den efterfølgende fejlhåndtering bliver anderledes og noget mere kompleks end den brugerne kender i dag. Årsagerne er primært, at kontakterne i COSMIC ikke kan valideres straks, da valideringsknappen i LPR oversigten ikke vil kunne bruges efter overgangen til LPR3. Desuden skal LPR3-fejl rettes i et LPR2-miljø og da løsningen er baseret på udtræk fra COSMIC CI-tabeller, vil der være en forsinkelse på tilbageløbet af fejl.

Før og efter overgang til LPR3

Der er på nuværende tidspunkt igangsat planlægning af uddannelse og vejledning i LPR3 på sygehusene som afvikles i efteråret 2018. CODA-gruppen står for at udarbejde fællesregionalt uddannelse og vejledningsmateriale, mens sygehusene selv er ansvarlige for at afvikle uddannelsen. Processen omkring overgangen til LPR3 behandles også i Fælles MED-udvalgene på de enkelte sygehuse.

Ved overgangen til LPR3 skal alle åbne forløb lukkes som LPR2 forløb og genåbnes som LPR3-forløb. Af hensyn til at servicevinduet minimeres mest muligt skal der forud for overgangen ske en grundig oprydning i COSMIC EPJ. De enkelte sygehuse er ansvarlige for at planlægge og eksekvere oprydningen hos dem selv. Der arbejdes i øjeblikket på test af lukkescripts, som automatisk kan lukke nogle af de åbne forløb. Afvikling af dette aftales med den lokale registreringsenhed.

Efter overgangen forventes der en nedgang i antallet af korrekte indberetninger pr. sekretær. Dels grundet nye LPR regler og dels grundet nye arbejdsgange. Fejlretningsopgaven vil frem til EPJ SYD forventeligt være mere kompleks og tidskrævende for lægesekretærerne end i dag.

-

Alle sygehuse bør allerede nu planlægge ud fra, at der efter overgangen vil være en større arbejdsopgave for lægesekretærerne og IT-forvaltningen.

Der er fokus på, at der i perioden efter overgangen ikke idriftsættes alt for mange projekter, der belaster navnlig lægesekretærerne – eksempelvis i forhold til talegenkendelse på OUH.

I forbindelse med test af løsningen i august/september vil man få en mere klar indikation af, hvor meget ændringerne vil belaste arbejdsgangene.

I perioden efter overgangen har de enkelte sygehuse planlagt en ekstra indsats for at hjælpe brugerne med at registrere og fejlrette korrekt.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Jane Kraglund informerede om, at der i økonomiaftalen er fastsat en frist for implementeringen af LPR3 og understregede, at der er tale om en stor opgave.

Medarbejdersiden pointerede, at processen indebærer en belastning for lægesekretærerne. Man er derfor bekymret for, at implementeringsfasen også kan påvirke andre medarbejdergrupper, hvis lægesekretærerne får svært ved at nå alle ordinære opgaver.

Peter Fosgrau orienterede om, at der på Sygehus Sønderjylland arrangeres workshops til at løse opgaven, som er baseret på frivilligt ekstraarbejde og således ikke prioriteres ind i det almene arbejde. Sygehusledelsen følger processen tæt og konstaterer, at der ind til videre er nok medarbejdere med de nødvendige kompetencer, som vil påtage sig overarbejde. Der forventes derfor ikke, at processen vil have væsentlige implikationer for andre medarbejdergrupper. Der er igangsat lignende processer på de andre sygehuse.

Hovedudvalget understregede, at det er vigtigt at anerkende, at processen indebærer en belastning navnlig for lægesekretærerne.

Punkt 8: Etablering af 4 demens-udrednings- og behandlingsenheder

18/16069

Sagsfremstilling

Sundhedsstyrelsen offentliggjorde den 15. september 2017 ”Anbefalinger til organisering af udrednings- og behandlingsenheder for demens”. Anbefalingerne er udarbejdet i forlængelse af den ”Nationale demenshandlingsplan 2025”, som indeholder en række målsætning og indsatser på demensområdet.

Anbefalingerne fra 2017 lægger op til, at der skal etableres tværfaglige udrednings- og behandlingsenheder for at sikre en ensartet tilgang for patienterne og for at indfri målsætningen om, at flere mennesker med demens får specifikke diagnoser. Endvidere ønsker man at skabe grundlaget for et endnu tættere samarbejde mellem de fagligheder, der er involveret i demensudredning- og behandling – herunder specialerne psykiatri, neurologi og geriatri. Initiativet er udpeget som en selvstændig indsats i Region Syddanmarks budgetforlig for 2018, hvor der er afsat ca. 31 mio. kr. over en treårig periode til etableringen af enhederne.

Region Syddanmark har allerede i dag fire tværfaglige enheder, der består af de tre ovenfor nævnte specialer. Demensenhederne er lige nu ”murstensløse”. Det vil sige, at de tre specialer ikke er samlet på en decideret afdeling, men der er et tværfagligt samarbejde mellem afdelingerne. Der afholdes blandt andet lægefaglige konferencer, og hver enhed har én indgang for henvisninger fra almen praksis. Herefter visiterer enheden videre til udredning ved det relevante speciale.

Forud for offentliggørelsen af de nationale anbefalinger, foreslog en syddansk arbejdsgruppe ultimo 2016 en samling af demensindsatsen i Region Syddanmark på fire enheder.

I forlængelse af Sundhedsstyrelsens anbefalinger er der et oplæg til organiseringen. Udarbejdelsen er sket med bidrag fra fire lokale arbejdsgrupper, hvor Psykiatrisygehusets lægefaglige direktør samt den lægefaglige eller sygeplejefaglige direktør fra det somatiske sygehus i det pågældende sygehusområde har fungeret som formænd suppleret med repræsentanter fra relevante afdelingsledelser mm.

Tilgangen til etableringen af de nye enheder har alle steder været, at man har et godt fagligt fundament, og at der skal bygges videre på det allerede eksisterende arbejde med udredning og samarbejde på tværs af specialer og afdelinger. Da der kun tilføres tidsbegrænsede midler til opgaven, har tilgangen samtidig været:

at enhederne i videst muligt omgang skal etableres indenfor de allerede tilgængelige fysiske rammer på sygehusene,

og indenfor de nuværende driftsmidler herunder, at afdelingerne, der indgår i samarbejdet om enhederne, stiller de personaleressourcer til rådighed, som i dag anvendes til opgaven. Ligeledes forventes det, at enhederne skal løfte den del af uddannelsesopgaven, der i dag lægger hos specialerne, for så vidt angår demens.

Oplægget foreslår, at der pr. 1. oktober 2018 etableres følgende fire enheder med afsæt i de nuværende murstensløse enheder:

Enhed	Placering pr. 1/10/2018	Placering på sigt	Ledelse
Fyn	Odense og Svendborg i OUH's lokaler	Svendborg i OUH's lokaler	Neurologisk Afdeling, OUH

Lillebælt	Fredericia i lokalpsykiatriens lokaler	Fredericia i det kommende sundhedshus på det tidligere sygehus	Psykiatrisk Afdeling, Vejle
Sønderjylland	Aabenraa i psykiatriens lokaler på sygehuset og Sønderborg (satellit) i Sygehus Sønderjyllands lokaler	Sønderborg i Sygehus Sønderjyllands lokaler*	Psykiatrisk Afdeling, Aabenraa
Sydvestjylland	Esbjerg på to matrikler på hhv. Sydvestjysk Sygehus og i lokalpsykiatrien	Esbjerg på Sydvestjysk Sygehus	Psykiatrisk Afdeling, Esbjerg og Neurologisk Afdeling, Sydvestjysk Sygehus

*I oplæg der var i høring fremgik at placering på sigt var under afklaring. Afklaringen er sket i forbindelse med oplægget ”Konsolidering og skarp profil for Sygehus Sønderjyllands sygehuse” behandlet af Sundhedsudvalget d. 22. maj 2018.

Der er indhentet høringssvar fra sygehusenes FMU’er. Høringssvarene er blevet brugt til at kvalificere oplægget, og flere af tilkendegivelserne kan ligeledes anvendes i den fremadrettede implementering af enhederne, jf. bemærkningerne til høringssvarene i vedlagte bilag.

Til orientering har kommunerne ligeledes været inddraget via de sygehusenes samordningsfora. Til orientering er høringssvar med bemærkninger pr. 12. juni vedlagt.

Endvidere er der udarbejdet vedlagte justerede oplæg til henholdsvis Psykiatri- og Socialudvalgets og Sundhedsudvalgets møde den 19. juni 2018.

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Anders Meinert Pedersen gjorde rede for, at oplægget til den nye organisering på demensområdet beror på bidrag fra fire arbejdsgrupper med personale fra tre specialer - psykiatri, neurologi og geriatri. Arbejdsgruppernes opgave har været at udarbejde et forslag til etableringen af fire demensudrednings- og behandlingsenheder jf. Sundhedsstyrelsens anbefalinger fra 2017.

Medarbejdersiden tilslutter sig Fælles MED-udvalgenes overordnet set positive vurdering af oplægget og har udarbejdet et høringssvar som bidrag til den videre politiske behandling af punktet.

Høringssvaret er vedlagt som bilag til referatet.

Bilag

Justeret oplæg til oprettelse af fire demensenheder

høringssvar fra FM'erne inkl. bemærkninger

Høringssvar fra kommunerne inkl. bemærkninger

Hovedudvalget høringssvar 19-06-2018.docx

Punkt 9: Økonomiaftalen 2019 - budgetseminar juni 2018

17/45449

Sagsfremstilling

Aftalen om regionernes økonomi for 2019 er indgået den 5. juni 2018 og vedhæftet som bilag.

Hovedpunkterne heri omfatter bl.a.

Sundhed

- **Drift:** Realvækst på 1,0 mia. kr., heraf 0,2 mia. kr. til Psykiatrien. Hertil kommer udmøntning af midler på finansloven samt DUT.
 - Omprioriteringsbidrag på -1 pct. vedr. administration, Sundhed, svarende til -58 mio. kr. på landsplan.
 - **Ny styringsmodel** fra 2019, der bl.a. indebærer
 - seks målsætninger for den fremadrettede styring
 - produktivitetskravet på 2 pct. for sygehusene afskaffes
 - nyt teknologibidrag på 0,5 mia. kr. årligt, som tilvejebringes via realisering af løbende gevinster ved at modernisere og udvikle opgaveløsningen, bl.a. via ny teknologi, nye behandlingsmetoder og forbedrede arbejdsgange samt besparelser på indkøb og administration. Teknologibidraget forbliver på sundhedsområdet til håndtering af bl.a. det demografiske udgiftspres.
- Fulde frihedsgrader for regioner for at realisere dette på en hensigtsmæssig måde, herunder lokale løsninger.
- Ny nærhedsfinansiering erstatter statslig aktivitetspuljes fokus på sygehus-aktivitet og indeholder i stedet bredere mål for øget sammenhæng og omstilling af behandlingen.
 - **Anlæg:** Forventet afløb på 4,8 mia. kr. vedr. kvalitetsfundsbyggerier og anlægsloft på 2,45 mia. kr. (brutto) vedr. øvrigt anlæg.
 - Fra aftalen kan endvidere fremhæves, at der i relation til Fælles løsninger konstateres, at regionens fortsat vil have fokus på at udvikle opgaveløsningen, og at parterne er enige om fremadrettet at fortsætte dialogen om udbredelse af fælles løsninger.

Regional Udvikling

- **Drift:** Realvækst på 50 mio. kr. til regional bustrafik
- Omprioriteringsbidrag på -1 pct., svarende til -29 mio. kr. på landsplan
- **Forenkling af erhvervsfremmesystemet**
Regeringen og DF indgik 24. maj 2018 Aftale om forenkling af erhvervsfremme-systemet, der bl.a. indebærer, at antallet af politisk ansvarlige niveauer reduceres fra tre til to: ét decentralt kommunalt forankret niveau og staten.

Som følge af denne aftale

- nedlægges de seks regionale vækstfora, og

- afskæres regionerne fra at udføre egen erhvervsfremmeindsats, også inden for turisme og emner relateret til strukturfonde
- Forslag til ændring af lov om erhvervsfremme og regional udvikling fremlægges i Folketinget til efteråret.

Af økonomiaftalen følger, at regionernes samlede udgiftsloft fra 2019 reduceres med 600 mio. kr., heraf 525 mio. kr. vedr. erhvervsfremmemidler og 75 mio. kr. vedr. administration heraf. Reduktionen sker efter DUT-princippet og udgør for Region Syddanmarks vedkommende godt 106 mio. kr.

Budgetseminar, juni 2018

Årets andet budgetseminar for regionsrådet afholdes den 18. juni 2018.

Hovedformålet er en orientering om og foreløbig drøftelse af aftalen om regionernes økonomi for 2019, der forventes indgået i starten af juni 2018. Herunder foreløbige forventninger vedr. råderum/balance, bl.a. i lyset af 1. økonomi- og aktivitets-rapportering 2018.

Planchesæt vedr. økonomiaftalen for 2019 og dens konsekvenser for Region Syddanmark eftersendes.

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Jane Kraglund orienterede om gårdsdagens budgetseminar, hvor økonomiaftalen 2019 blev gennemgået. Region Syddanmark får lidt over 200 mio. kr. Heraf går ca. 160 mio. kr. til somatikken og ca. 40 mio. kr. til psykiatrien. Produktivitetskravet er fjernet og der skal i stedet arbejdes med en ny styringsmodel ud fra en række overordnede målsætninger. Selvom Region Syddanmark løbende skal se på arbejdsgange og besparelsesmuligheder, er regionen relativt godt på vej i forhold til arbejdet med de overordnede målsætninger. Der er ikke udsigt til, at Region Syddanmark kommer ud i en større sparerunde til næste år. Medarbejdersiden bemærkede, at nye behandlingsmetoder ikke altid er ensbetydende med en besparelse, men at der kan være store udgifter forbundet med anvendelsen af nye metoder.

Mindre positivt er, at økonomiaftalen implementerer en politisk aftale på erhvervsfremmeområdet, som indebærer, at regionerne ikke længere skal varetage erhvervsfremmeopgaver. Jørgen Bjelskou gjorde rede for at Region Syddanmark sammen med en række partnere har arbejdet for at synliggøre værdien af det regionale niveau i erhvervsfremmeindsatsen, siden forenklingsudvalget påbegyndte sit arbejde tilbage i juni 2017. På trods af en intensiv indsats, afskæres regionerne nu fra egen erhvervsfremme, herunder turisme. Andre kerneopgaver inden for regional udvikling fastholdes dog, blandt andet miljø, råstoffer, trafik, uddannelse, kultur samt det grænseoverskridende samarbejde. Endvidere har regionerne fremover mulighed for at deltage i erhvervsfremmeopgaver som projektaktører. Der er fra regeringens side lagt op til en hurtig indfasning af den nye organisering på erhvervsfremmeområdet fra 1. januar 2019. I Region Syddanmark vil ændringen resultere i stillingsnedlæggelser, som følge af en besparelse på 12,5 mio. kr. i administrative udgifter og et massivt opgavebortfald. Regeringen har ikke ønsket at tilgodese virksomhedsoverdragelse for de berørte medarbejdere. Region Syddanmark forsøger gennem en åben og transparent proces at holde de berørte afdelinger orienteret, hvor man er i tæt dialog med tillidsrepræsentanter. Endvidere afholdes ekstraordinære møder i regionshusets Fælles MED-udvalg. Der er iværksat et intelligent ansættelsesstop og man vil forsøge at tilrettelægge individuelle forløb for de berørte medarbejdere og ledere. Varslinger forventes at blive effektueret i august måned.

Planchesæt fra budgetseminaret er vedlagt referatet som bilag.

Bilag

Aftale om regionernes økonomi for 2019.pdf

Budgetseminar juni 2018 - Økonomiaftale og budget for 2019.pptx

Budgetseminar juni 2018 - Medicinområdet.pptx

Budgetseminar juni 2018 - Styring og finansiering.pptx

Budgetseminar juni 2018 - Erhvervsfremme.pptx

Punkt 10: 1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2018

18/29061

Sagsfremstilling

1. økonomi- og aktivitetsrapportering forelægges med forventninger til årsresultat 2018 for henholdsvis: "Sundhed", "Socialområdet", "Regional Udvikling" og "Fælles formål".

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 2018. Yderligere rapportering fremgår af vedlagte bilag.

Sundhed

Overordnet forventes der, ligesom tidligere år, både budget- og aftaleoverholdelse i 2018.

Der er fortsat en betydelig, men i al væsentlighed forudset og dermed også budgetteret, vækst i udgifterne på flere områder. Det gælder især vækst i udgifterne til særligt dyr sygehusmedicin, vækst i afregning for meraktivitet på sygehusene samt stigende udgifter til almen praksis efter indgåelse af ny overenskomst for området.

Merudgifter forventes håndteret inden for de eksisterende rammer, da der samtidig konstateres midlertidige råderum på andre udgiftsområder inden for det samlede sundhedsområde, f.eks. fald i udgifter til medicintilskud og udgifter til fremmede sygehuse.

Jf. budgetaftalen for 2018 er der enighed om fortsat at udnytte midlertidige råderum, der måtte opstå inden for årets udgiftslofter, til at konsolidere regionens samlede økonomi, f.eks. ved at aflaste det forventede udgiftspres i de kommende år eller ved investeringer i apparatur mv.

Socialområdet

Prognosen for belægning på regionens sociale centre i 2018 forventes overordnet set i balance i forhold til budgettet.

Forventningerne til årets resultat viser efter 1. kvartal, samlet set, et tilfredsstillende resultat. Aktuelt forventes et mindre overskud i forhold til budgettet.

Regional Udvikling

På baggrund af forbruget i årets første 4 måneder forventes fortsat aftaleoverholdelse, idet der i den løbende planlægning og økonomistyring vil blive taget de nødvendige skridt til at sikre dette.

Fælles formål

Omkostninger til "Fælles formål og administration" fordeles og finansieres af de tre områder: "Sundhed", "Socialområdet" og "Regional Udvikling".

For området forventes fortsat balance i forhold til budgettet.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Jane Kraglund konkluderede, at alle områder har overholdt budgettet. Der vil være mulighed for konsolidering på ca. 100 mio. kr. og der er forskellige forslag om, hvilke områder der kunne tilgodeses, herunder indkøb af hospitalssenge og sengeborde, aflastning af anlægspres, m.v.

Medarbejdersiden foreslog, at der kunne være behov for hjælp til Windows 10 opgraderingen. Jane Kraglund henviste til, at støtte til Windows 10 allerede er kompenseret for og resten er afdelingens eget ansvar.

Bilag

1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2018 (Sundhed)
1. økonomi- og aktivitetsrapportering 2018 (Socialområdet)
1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2018 (Regional Udvikling).pdf
1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2018 (Fælles formål og adm.)

Punkt 11: Arbejdsmiljøredegørelse 2018

18/717

Sagsfremstilling

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

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

Arbejdsmiljøredegørelsen er vedlagt som bilag.

Hvad viser redegørelsen?

I nedenstående tabel 1 er fire af hovedindikatorerne for arbejdsmiljøet i Region Syddanmark samlet. Af tabellen fremgår det, at Sygehus Lillebælt, Sydvestjysk Sygehus, Ambulance Syd, Psykiatrien, de sociale centre og Regionshuset pr. 2. januar 2018 alle lever op til ambitionen om en grøn smiley. Det vil sige, at de lever op til arbejdsmiljølovgivningen.

Redegørelsen viser, at det samlede sygefravær er reduceret fra 5,1 i 2009 % til 4,2 % ved udgangen af 2017. Sygefraværet lå således på 0,1 pct. fra den politiske målsætning.

Endvidere viser redegørelsen, at ulykkesfrekvensen i 2017 samlet set endte på 10,5 ulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer. Det er en stigning på 0,5 ulykker fra 2016. Ulykkesfrekvensen varierer dog meget på tværs af enhederne. Ulykkesfrekvensen er således lavest i Regionshuset (3,7 ulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer) og højest i de sociale centre (27,4 ulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer). Ulykkesfrekvensen er dog faldet med 6,5 arbejdsulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer i de sociale centre, hvilket er den største reduktion i 2017 på tværs af enhederne.

Endeligt viser redegørelsen, at trivslen blandt de ansatte fortsat er høj. I forbindelse med den seneste MTU er der således opnået en samlet trivselsscore på 74 for de deltagende enheder, hvilket er 1 point højere end resultatet fra 2016.

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

	Antal gule og røde smileys af alle p-enheder	Sygefravær 2017		Ulykkesfrekvens 2017 (antal ulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer)	Trivsel MTU 2017
	2. januar 2018				
Odense Universitetshospital	2 af 14	4,2 %	11,0 dage	7,4	74
Sygehus Lillebælt	0 af 6	4,1 %	10,7 dage	8,61	-

Sygehus Sønderjylland	2 af 12	4,4 %	11,4 dage	6,6	-
Sydvestjysk Sygehus	0 af 4	3,6 %	9,4 dage	6,2	-
Ambulance Syd	0 af 37	6,6 %	-	23,0	66
Psykiatrien	0 af 31	4,4 %	11,4 dage	24,9	-
Sociale centre	0 af 41	6,3 %	16,4 dage	27,4	74
Regionshuset	0 af 19	2,3 %	6,0 dage	3,72	77
Region Syddanmark total	4 af 177	4,2 %	10,9 dage	10,5	74

1 Sygehus Lillebælt omfatter også Friklinikken i forhold til ulykkesfrekvensen.

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

Arbejdsmiljøredegørelsen har ligeledes været behandlet i ledelsessystemet, forretningsudvalget og regionsrådet. Redegørelsen samt supplerende bilag for første halvår af 2018 er desuden afsættet for hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse i august 2018.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Lene Borregaard orienterede om, at arbejdsmiljøredegørelsen giver et samlet overblik over de fælles arbejdsmiljøindsatser kombineret med gode fortællinger fra afdelingerne om, hvordan man arbejder med arbejdsmiljøet.

Medarbejdersiden bemærkede, at tallene viser en stigning i arbejdsulykker og anbefalede at gøre målsætningen om at reducere antallet af arbejdsulykker til et særligt indsatsområde.

Camilla Skytte Behrendsen forklarede, at der inden for bestemte områder er en større tyngde i antallet af arbejdsulykker – eksempelvis psykiatri- og socialområdet samt Ambulance Syd.

Det blev konkluderet, at Hovedudvalget kan drøfte tallene for arbejdsulykker nærmere i forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen i august 2018.

Bilag

Arbejdsmiljøredegørelse 2018 færdig pdf-fil

Punkt 12: Metode til den årlige arbejdsmiljødrøftelse

18/24955

Sagsfremstilling

Baggrund

I fællesskab med OUH har Koncern HR udviklet en metode, der kan understøtte MED-udvalgenes årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Baggrunden herfor er, at mange MED-udvalg oplever, at arbejdsmiljødrøftelsen kan være vanskelig at gennemføre, og de derfor ikke skaber reel værdi i afdelingerne efterfølgende.

Formål

Formålet med procesmetoden er derfor at skabe en meningsfuld arbejdsmiljødrøftelse i MED-udvalgene, der giver:

1. Et fælles billede af arbejdsmiljøet.
2. En idé om, hvor MED-udvalgene gerne vil være om 1 år.
3. Konkrete handlinger, der flytter afdelingerne i den ønskede retning.

Processen består af fire runder, så MED-udvalgene kommer grundigt rundt om alle de elementer, der er af lovmæssige krav til den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Det vil sige status og evaluering af arbejdsmiljøindsatsen samt nye mål og handlinger for det fremadrettede arbejdsmiljøarbejde.

Materialet er vedhæftet punktet og sendes ligeledes til inspiration til sekretariaterne for fælles MED-udvalgene og arbejdsmiljøfunktionerne på regionens sygehusenheder, socialområdet mv. til videre anvendelse i de forskellige MED-udvalg.

Materialet er generisk og kan således tilpasses den lokale kontekst. Materialet vil desuden være tilgængeligt på det regionale intranet.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Lene Borregaard gjorde rede for, at Koncern HR har udviklet metoden for at understøtte MED-udvalgene årlige arbejdsmiljødrøftelse og gøre det nemmere at gå i dybden med relevante emner. Metoden er blevet testet flere steder og kan kobles til opfølgningen på MTU'en.

Hovedudvalget var enig om at anvende metoden i en tilpasset form til arbejdsmiljødrøftelsen i august.

Bilag

Procesbeskrivelse arbejdsmiljødrøftelse endelig.pdf

Arbejdskort til arbejdsmiljødrøftelse endelig version

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse model endelig version

Punkt 13: Den gode trio

17/44123

Sagsfremstilling

Baggrund

I forbindelse med sygefraværs- og trivselsindsatsen har fokus blandt andet været på at udvikle TRIO- samarbejdet. Det vil sige, når lederen, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten arbejder sammen om trivsel og sygefravær.

I tæt samarbejde med forskellige sygehusenheder har der derfor været afholdt en række temadage for at styrke dette samarbejde. Temadagene har givet anledning til at undersøge det gode trio-samarbejde nærmere og dele den viden bredere i regionen.

Formål med publikationen

Formålet med publikationen er at inspirere og udvikle flere trio-samarbejder på regionens arbejdspladser med henblik på at etablere en tæt kobling mellem kerneopgaven og arbejdsmiljøarbejdet.

Publikationen bygger på interviews med otte udvalgte trioer, der allerede er godt i gang med samarbejdet. Deres erfaringer, udfordringer og anbefalinger er samlet i en TRIO-model med følgende kendetegn:

Tillid

Relationer

Investering

Overblik

Kendetegnene udfoldes yderligere i publikationen og slutter ligeledes af med nogle gode råd til, hvordan man kan komme i gang med trio-samarbejdet men også styrke og udvikle det for eksisterende trioer.

Det er vigtigt at understrege, at trio-samarbejdet skal ses som et værdifuldt supplement til MED-systemet og ligger i naturlig forlængelse af ånden i MED-samarbejdet. Triosamarbejdet er hverken reguleret af lovgivningen eller overenskomstaftaler, hvorfor det er op til den enkelte arbejdsplads at aftale, hvordan samarbejdet skal foregå.

Publikationen uddeles på hovedudvalgets arbejdsmiljøkonference i september 2018, hvor det også er muligt at deltage i en workshop, hvor erfaringer fra de forskellige interviews udfoldes og drøftes.

Indstilling

Til godkendelse

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Hovedudvalget godkendte publikationen og fremhævede, at TRIO-samarbejdet kan bidrage til at understøtte den gode dialog og håndtere udfordringer, inden de udvikler sig til større problemer. Der blev henvist til, at alle parter skal være indstillet på at afsætte den nødvendige tid til TRIO-samarbejdet.

Bilag

RegSyd-DenGodeTrio-enkeltsider.pdf

Punkt 14: Ansatte på særlige vilkår

18/18033

Sagsfremstilling

Regionsrådet vedtog den 23. januar 2017 strategien for ansatte på særlige vilkår.

Målsætningen er, at Region Syddanmark skal øge antallet af ansatte på særlige vilkår med 50 % i forhold til niveauet i 2015. Målet er at bringe antallet af ansatte på særlige vilkår tilbage på niveauet fra 2010. Det skal senest ske ved udgangen af 2019.

Status fremgår af nedenstående tabel. Der er sket en mindre fremgang i antallet af fleksjobs.

Der er ledelsesmæssigt fokus på at sikre, at målene i strategien indfries.

På sygehusene, psykiatrien, socialområdet og i regionshuset er der udarbejdet indsatsplaner og der arbejdes med forskellige tiltag for at øge antallet af ansatte på særlige vilkår. Det drejer sig blandt andet om kurser i samarbejde med jobcentrene, samarbejde med jobcentrene om specifikke projekter, indførsel af incitamentsstruktur, samarbejde med Asp IT.

Tabel 1: Oversigt over ansatte på særlige vilkår 2010- 2018.

	2010	Pr. oktober 2015	Pr. oktober 2016	Pr. 01.05. 2018 *	2010	Pr. oktober 2015	Pr. oktober 2016	Pr. 01.05. 2018 *
Enheder	Fleksjob				Øvrige ekstraordinært ansatte			
Odense Universitetshospital	183	149	144	148	10	9	5	4
Psykiatri	39	45	45	51	7	2	1	1
Regionshuset	6	8	6	14	9	2	0	1
Sociale centre	56	29	28	25	10	2	1	0
Sydvestjysk Sygehus	52	34	34	40	4	2	15	3
Sygehus Lillebælt	70	69	65	65	57	15	5	13
Sygehus Sønderjylland	52	40	32	43	64	6	4	1
Øvrig sundhed	4	5	4	4	0	0	0	0
Hovedtotal	462	379	358	390	161	38	31	23
Note *:								
- Seneste dato for 2018 er opgjort i antal personer (ej årsværk) med oplysninger pr. 01. maj 2018 på baggrund af udtræk fra Sikkaborg Data.								
- Enheder er opgjort exkl. eksterne enheder, som Regionen udbetaler løn for. (Hospice, trafikelskaber mv).								
- Oversigten indeholder disse ansættelsestyper: overenskomstansat, tjenstemandsansat og reglementsansat.								
- Øvrige ekstraordinært ansatte: servicejob, løntilskud, skånejob, dimittend, AKUT pakkestilling samt kontanthjælpsperiode.								
- Andel af fleksjobs i forhold til ordinært ansatte								
- Andel af øvrige ekstraordinært ansatte i forhold til ordinært ansatte								
- Opgjort for månedslønnede på fuldtid- og deltid.								

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Jane Kraglund henviste til, at regionsrådet i januar 2017 vedtog en målsætning om at øge antallet af ansatte på særlige vilkår ud fra en politisk interesse i, at Region Syddanmark som arbejdsplads tager et socialt ansvar. Der er sket en lille fremgang i antallet af ansatte i fleksjob, medens antallet af øvrige ekstraordinært ansatte er faldet. Det er derfor vigtigt at arbejde med barriererne og skabe en mere rummelig arbejdsplads.

Medarbejdersiden bemærkede, at en del af forklaringen kan være, at sygemeldte medarbejdere tilbydes lettere arbejdsopgaver, når de vender tilbage arbejdspladsen. Her kan der være tale om jobs, som ellers kunne tilbydes ansatte på særlige vilkår. Det blev også påpeget, at det kan være vanskeligt som kollega at yde den nødvendige støtte og tænke i andre løsninger, når man har travlt.

Hovedudvalget roste, at der er stillingsopslag som er målrettet fleksjob.

Punkt 15: Rekrutteringsudfordringer på sygeplejerskeområdet

18/4266

Sagsfremstilling

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne og den varslede konflikt, blev der forhandlet en lang række nødberedskaber på henholdsvis strejke og lockoutramte afdelinger.

Der var dog nødvendigt at indgå aftaler om undtagelse fra konflikten på en række afdelinger, hvor enten det fornødne nødberedskab svarede til den normale bemanning i afdelingen, eller hvor den aktuelle personalesammensætning gav udfordringer i forhold til bemanning af nødberedskabet pga. rekrutteringssituationen mv.

Særligt den sidstnævnte begrundelse har italesat den rekrutteringsudfordring, som hersker forskellige steder i regionen. I forbindelse med OK18 og forhandlingerne af nødberedskab blev der aftalt undtagelse fra konflikten pga. en særlig situation i afdelingen på i alt 15 afdelinger.

Der er tale om afdelinger, hvor den normale drift har været afhængig af vagtdækning via vikarer og FEA-vagter, som ikke kan benyttes under en konflikt. Disse særlige situationer skyldes udfordringer med rekruttering af fast personale, eller nyansat personale med fortsat behov for oplæring.

Herudover blev der aftalt undtagelse fra konflikten på i alt 26 afdelinger, hvor nødberedskabet svarede til normal bemanning, herunder de generelle undtagelser som blev aftalt med FAS/YL vedrørende Fælles akutmodtagelser/akutmodtagelser/ traumecentre, onkologi, hæmatologi og behandling af børn.

Orientering om opdimensionering på sygeplejerskeuddannelsen

Med afsæt i en forværret rekrutteringssituation, vækst i antallet af sygeplejersker ansat i de syddanske kommuner samt den aktuelt meget lave ledighed blandt sygeplejersker, er der i samarbejde mellem regionens sygehuse og Koncern HR Sundhedsuddannelser igangsat et arbejde, hvor mulighederne for en opdimensionering af sygeplejerskeuddannelsen undersøges. Dette arbejde følger efter, at optaget til sygeplejerskeuddannelsen er øget i både 2016 og 2017 indenfor rammerne af den eksisterende dimensionering.

En dimensioneringsøgning kræver etablering af yderligere praktikpladser – en opgave der skal løses i fællesskab mellem sygehuse, kommuner og Psykiatrien. Der har været afholdt møder om mulighederne for øgning på uddannelsen i Esbjerg, Vejle og Svendborg og der er planlagt et tilsvarende møde om mulighederne på uddannelsen i Odense.

At øge antallet af praktikpladser er en stor men vigtig opgave. Det er vurderet, at øgningen skal ske gradvist. Det forventes, at øgningen af antal optagne kan ske fra februar 2019, hvor optaget forventeligt kan øges med 30-50 ekstra studerende. På sigt er ambitionen, at optaget kan øges med i alt 100-140 ekstra optagne studerende årligt, hvilket svarer til en øgning på mindst 10 %.

Øgningen kan ske under forudsætning af, at ministeriet godkender professionshøjskolens ansøgning om opdimensionering, og at der kan findes konkrete aftaler om de nødvendige praktikpladser.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Jane Kraglund gjorde rede for, at problemstillingerne vedrørende bemanningen af nødberedskaber under OK18-forhandlingerne også relaterer sig til rekrutteringsudfordringer. I fremtiden vil det blive endnu vanskeligere at rekruttere kvalificeret personale til regionens arbejdspladser som følge af den demografiske udvikling og mindre ungdomsårgange. Det er derfor vigtigt at se på mulighederne og finde innovative løsninger.

Jane Kraglund informerede om, at Hovedudvalgets døgnsseminar i oktober 2018, som skal sætte fokus på sammenspillet mellem den teknologiske udvikling og den attraktive arbejdsplads, kan bidrage med perspektiver i forhold til rekrutteringsproblematikken.

Lone Rasmussen pointerede, at der er tale om en generel problematik, som ikke primært vedrører sygeplejersker-området, men et flertal af faggrupper inden for sundhedsområdet.

Punkt 16: Retningslinje for efteruddannelse

17/45012

Sagsfremstilling

På baggrund af principbeslutning i Koncernledelsesforum blev der i november 2017 vedtaget en retningslinje for finansiering af efteruddannelse. Retningslinjen omhandler Region Syddanmarks egenfinansiering af ansattes efteruddannelse. Afsættet for retningslinjen var hensynet til beskyttelse af de ansattes habilitet.

Revidering af retningslinjen

Implementering af retningslinjen har siden givet anledning til drøftelser med blandt andet Lægemedelindustriforeningen (LIF) og Medicoindustrien om det fremtidige samarbejde med private virksomheder. Drøftelserne har omhandlet mulige modeller for det fremtidige samarbejde, som tilgodeser både hensynet til de ansattes habilitet og hensynet til et velfungerende samarbejde med industrien til gensidig værdi for udvikling af regionens kerneområder.

Drøftelserne med LIF har udmøntet sig i en aftale om fælles principper for samarbejdet mellem lægemiddelvirksomheder og Region Syddanmark om efteruddannelse og kompetenceudvikling af sundhedspersoner.

Det er blandt andet aftalt, at alle invitationer til efteruddannelsesaktiviteter skal sendes til sygehusdirektionerne, at sygehusledelserne træffer beslutning om deltagelse, herunder hvem der skal deltage, samt at der i invitationen ikke er tilknyttet forpligtelser udover selve deltagelsen i arrangementet.

Herudover er det aftalt, at invitationerne tydeligt skal angive deltagergebyr, medmindre dette alene omfatter almindelig mødeforplejning, materialer og lignende, som betragtes som værende under bagatelgrænsen.

Sideløbende hermed har Danske Regioner forholdt sig til emnet om efteruddannelse, samarbejdet med private virksomheder og ansattes habilitet. Det har udmøntet sig i vedtagelsen af fællesregionale principper for efteruddannelse og kompetenceudvikling for regionernes sundhedsfaglige personale.

På baggrund af ovenstående har en arbejdsgruppe med repræsentanter fra sygehusledelserne og Koncern HR drøftet en revidering af retningslinjen om finansiering af efteruddannelse, således at denne rummer både Danske Regions principper og de principper, som er aftalt med LIF.

Udkast til ny retningslinje om efteruddannelse i samarbejde med private virksomheder er vedlagt.

Fælles politik om kompetenceudvikling

Til Hovedudvalgets orientering arbejdes der desuden på en fælles kompetenceudviklingspolitik. Udkast hertil vil blive forelagt Hovedudvalget.

Registrering af efteruddannelse

FAS (Foreningen af Speciallæger) har tidligere ytret ønske om, at efteruddannelsen registreres. I arbejdsgruppen vil der derfor blive arbejdet med en ensartet praksis for kodning af efteruddannelse i lønsystemet, således at antallet af efteruddannelsesdage kan følges bedre end i dag. Hovedudvalget vil blive orienteret, når der foreligger en model for håndteringen heraf.

Indstilling

Det indstilles, at

Hovedudvalget drøfter udkastet til ny retningslinje samt tilkendegiver eventuelle bemærkninger.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Jane Kraglund orienterede om, at der i forbindelse med implementeringen af retningslinjen har været behov for at afklare mulige modeller for finansiering af efteruddannelse. Region Syddanmark ønsker at samarbejde med industrien og samtidig at sikre gennemslagskraft for at beskytte de ansattes habilitet. Der er i mellemtiden lavet en aftale med Lægemiddelindustriforeningen (LIF) om fælles principper for samarbejdet med lægemiddelvirksomheder. Endvidere har Danske Regioner vedtaget fællesregionale principper for efteruddannelse og kompetenceudvikling for regionernes sundhedsfaglige personale. På den baggrund har en arbejdsgruppe revideret retningslinjen.

Medarbejdersiden henviste til, at der er eksempler på, at finansieringen af udgifter i forbindelse med efteruddannelse håndteres meget forskelligt fra sygehus til sygehus.

Ledersiden kommenterede, at det nok ikke kan undgås at håndteringen i praksis varierer, men bekræftede samtidigt at der foregår udveksling og et koordineret samarbejde sygehusene imellem. Det blev understreget, at der hverken må indgå luksuriøse eller lukrative ydelser i finansieringen.

Med henvisning til den reviderede retningslinje kommenterede medarbejdersiden, at afsnittet vedrørende private virksomheders sponsorater ved faglige arrangementer, hvor regionen er arrangør, bør specificeres med informationer om, hvilke udgifter sponsoraterne må relateres til. Det gælder også spørgsmålet om, hvorvidt private firmaer, som regionen inviterer til at deltage, har mulighed for at afholde andre aktiviteter under eller efter arrangementet.

Hertil svarede Jane Kraglund, at der er behov for at arbejde med tolkningen af retningslinjen. Det er netop derfor, at det er væsentligt at sikre transparens og åbent diskutere forståelsen af de enkelte principper. Det blev pointeret, at det langt hen ad vejen handler om at efterleve regions værdi om ordentlighed.

Medarbejdersiden bemærkede endvidere, at den reviderede retningslinje er lagt op til drøftelse og ikke til godkendelse, da ændringerne dels baserer på en aftale med LIF, som allerede er indgået.

Bilag

Bilag - Udkast til ny retningslinje for efteruddannelse i samarbejde med private virksomheder

Bilag - Aftale med LIF

Bilag - Fællesregionale principper for efteruddannelse og kompetenceudvikling af regionernes sundhedspersonale

Punkt 17: Orientering om ny ferieaftale

17/37637

Sagsfremstilling

Den 25. januar 2018 vedtog Folketinget en ny ferielov, som ændrer det danske feriesystem, når den træder i kraft den 1. september 2020. Loven indfører 'samtidighedsferie', som gør det muligt for ansatte at holde ferie med løn i samme år, som ferien optjenes. Loven indeholder herudover en overgangsordning, som skal gøre overgangen fra forskudt ferie til samtidighedsferie nemmere.

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov, er overenskomstparterne enige om, at der skal indgås en ny aftale om ferie for personale ansat i regioner, som træder i kraft den 1. september 2020.

Den nuværende ferieaftale, som er revideret senest i 2017, fornys og gælder frem til 31. august 2020. De aftalte ændringer træder således først i kraft fra 1. september 2020.

Hovedelementerne i den nye ferieaftale gældende fra 1. september 2020 ser således ud:

Samtidighedsferie

Den væsentligste nyskabelse er, at den nye ferielov og ferieaftale indfører samtidighedsferie, der betyder at ferie optjenes og afholdes i samme periode. Den ansatte kan således afholde betalt ferie, når ferien er optjent.

I dag er der i ferieloven og ferieaftalen et princip om forskudt ferie. Ferie optjenes fra 1. januar til 31. december og afvikles i det efterfølgende ferieår fra 1. maj til 30. april. De nye regler om samtidighedsferie giver således nyansatte mulighed for at holde betalt ferie allerede i det første år af ansættelsen.

Princippet om samtidighedsferie gælder for 1. til 5. ferieuge. Optjening sker i perioden fra den 1. september til den 31. august, og afholdelse kan ske i samme periode og i de efterfølgende 4 måneder, dvs. fra den 1. september til den 31. december i det efterfølgende år. Således bliver ferieafholdelsesperioden 16 måneder.

En fuldtidsansat optjener fortsat 15,42 ferietimer (2,08 feriedag) pr. måned.

Den nye ferieaftale vil desuden indeholde mulighed for at aftale at holde ferie på forskud, dvs. før ferien er optjent, hvilket er lig bestemmelserne i den nye ferielov.

Overgangsordning

Ved overgangen til den nye ferieordning med samtidighed vil den ansatte – efter de gældende regler – have optjent ferie, som endnu ikke er afholdt. Samtidig vil den enkelte på overgangstidspunktet begynde at optjene ny ferie, som kan afholdes løbende i takt med, at ferien optjenes. Det betyder, at den ansatte vil have ferie i overskud i det første år med samtidighedsferie.

Efter den nye ferielov følger derfor en overgangsordning som omhandler 1. til 5. ferieuge, som skal sikre, at feriemønstret i den nuværende ordning så vidt muligt opretholdes i overgangsåret samtidig med, at den ansatte bevarer retten til den ferie, der er optjent.

Overgangsordningen indebærer, at feriemidler optjent i perioden 1. september 2019 – til 31. august 2020 ”indefrys” og således ikke kan afholdes eller udbetales før den ansatte forlader arbejdsmarkedet. I stedet kan den ansatte afholde betalt ferie, der er optjent efter samtidighedsprincippet.

Sådanne ”indefrosne” feriemidler behandles efter reglerne i Lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler af 31. januar 2018, hvorefter arbejdsgiver skal indbetale tilgodehavende feriemidler til Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler, som har til opgave at forvalte og administrere tilgodehavende feriemidler.

Beskyttelse af 4 ugers ferie

Der er aftalt en beskyttelse af 4 ugers betalt ferie om året, og der kan som altovervejende hovedregel ikke ske udbetaling af 1. til 4. ferieuge.

Tidligere har ansatte ved feriehindringer (eksempelvis sygdom, barsel, værnepligt, konflikt, m.v.) haft ret til at få udbetalt ferie med løn/feriegodtgørelse (under visse forudsætninger). Der har også været mulighed for at indgå en aftale med arbejdsgiver om overførsel.

Fremover vil ferien i sådanne tilfælde blive overført til det efterfølgende ferieår. Der kan kun ske udbetaling af feriehindret ferie, der vedrører 1. til 4. ferieuge, hvis feriehindringen skyldes egen sygdom eller barselsorlov/adoptionsorlov og hvis feriehindringen består indtil udløbet af den følgende ferieafholdelsesperiode (31. december). Det vil sige, hvis en ansat er forhindret i at holde en fastlagt ferie i to på hinanden følgende ferieafholdelsesperioder, har den ansatte ret til at få udbetalt ferien.

Udbetalingsreglerne for 5. ferieuge forenkles samtidig.

6. ferieuge og særlig feriegodtgørelse

Den 6. ferieuge forsætter som hidtil, hvor optjening og afholdelse sker forskudt. Alle nuværende rettigheder vedrørende 6. ferieuge videreføres og reguleres fra 1. september 2020 i en separat aftale, som også vil regulere den del af den særlige feriegodtgørelse og feriegodtgørelse mv. som ligger ud over ferielovens niveau på 1 %.

Udbetalingen af særlig feriegodtgørelse på 1 % ændres til at forfalde i to rater. Første rate udbetales den 31. maj og den anden rate udbetales den 31. august. Ansatte som er berettiget til særlig feriegodtgørelse udover ferielovens niveau på 1 %, vil få udbetalt denne del efter de hidtidige regler.

Løn under ferie ved ændret beskæftigelsesgrad

Ferieaftalens bestemmelse omkring løn under ferie ved ændret beskæftigelsesgrad ændres også. Lønnen under ferie vil efter den nye ferieaftale blive beregnet på baggrund af beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet og den aktuelle løn på ferieafholdelsestidspunktet. Ændringen vedrører både 1. til 5. ferieuge og 6. ferieuge.

I den nuværende ferieaftale, modtager den ansatte løn under ferie på baggrund af beskæftigelsesgraden på afholdelsestidspunktet (den aktuelle beskæftigelsesgrad).

Således vil en ansat som arbejder fuld tid på optjeningstidspunktet, men som går ned i tid inden afholdelsestidspunktet, alene modtage løn i henhold til beskæftigelsesgraden på deltid. Omvendt vil en tidligere deltidsansat medarbejder, som går på fuld tid inden afholdelsestidspunktet modtage løn i henhold til beskæftigelsesgraden på fuldtid.

Ændringen er i tråd med reglerne i ferieloven, hvorefter en ansat modtager løn under ferie svarende til den beskæftigelsesgrad den ansatte har arbejdet på optjeningstidspunktet.

Med udgangspunkt i ovenstående eksempel vil ændringen betyde, at den medarbejder, der er gået ned i tid inden afholdelsestidspunktet, vil være berettiget til løn under ferie svarende til beskæftigelsesgraden på fuld tid. Modsat vil den medarbejder der tidligere har arbejdet på deltid, men som går på fuld tid inden afholdelsestidspunktet alene være berettiget til løn under ferie svarende til den tidligere beskæftigelsesgrad på deltid.

5 års forældelse

Forældelsesfristen på 3 år ændres til 5 år.

Det vil sige, at hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse er indbetalt til Feriefonden og ferien er holdt eller kan udbetales, forældes kravet, hvis den ansatte ikke inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb retter henvendelse til fonden.

Særbestemmelser for elever

De nuværende særbestemmelser for elever tilpasses samtidighedsprincippet.

Det betyder, at elever ansat i perioden 2. september til 31. oktober har ret til 5 ugers betalt ferie i den aktuelle ferieafholdelsesperiode, der løber fra den 1. september til den 31. december det efterfølgende år.

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden 1. november til 30. juni har eleven ret til 3 ugers betalt hovedferie og 5 dages betalt ferie under ferielukning før hovedferieperioden.

Hvis eleven ansættes i perioden fra 1. juli til 1. september optjener eleven ferie efter ferieaftalens almindelige bestemmelser.

Særligt for ansatte efter overenskomsten for underordnede læger

Parterne har aftalt, at ferieaftalens kapitel 8 om løn under ferie og særlig feriegodtgørelse ikke finder anvendelse på ansatte efter overenskomsten for underordnede læger. Under ansættelsen får ansatte efter denne overenskomst feriegodtgørelse med 12,5 % af lønnen i optjeningsåret.

Der indsættes herudover særlige bestemmelser for disse ansatte i den nye Aftale om 6. ferieuge m.v., herunder bl.a. om forhøjet feriegodtgørelse.

Ansatte efter denne overenskomst vil fortsat være omfattet af de øvrige feriebestemmelser i ferieaftalen.

Tilpasninger og vejledning

Eventuelle særbestemmelser om ferie i de enkelte overenskomster skal herudover tilpasses den nye ferieaftale.

Overenskomstparterne har tilkendegivet, at der vil blive udarbejdet en fælles vejledning om ferie, der bl.a. skal give konkrete eksempler på ferieafholdelse og anvendelse af de nye bestemmelser. Vejledningen skal foreligge senest den 1. december 2018.

Lisa Kirkegaard fra Koncern HR, Jura og Forhandling deltager under punktet.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Lisa Kirkegaard fra Koncern HR, Jura og Forhandling orienterede om den nye ferielov, som træder i kraft 1. september 2020. Det nye er princippet om samtidighedsferie, der indebærer, at ansatte kan optjene og afholde betalt ferie i samme periode. Danske Regioner udarbejder sammen med de faglige organisationer vejledninger til, hvordan overgangen kan gribes an i praksis. Når der er nyt, vil det blive kommunikeret ud.

Lone Rasmussen gjorde opmærksom på, at den nye ferielov vil få konsekvenser for regionens feriefond. Der vil sandsynligvis være færre midler til rådighed fremadrettet, hvilket vil begrænse køb af nye ferieboliger. Der er dog en forventning om, at fonden kan fortsætte med de eksisterende boliger.

Punkt 18: Kommunikation fra mødet

18/1746

Sagsfremstilling

Forslag til emner fra mødet, som kan kommunikeres ud under hensyntagen til, at der skal ske en koordinering med øvrige kommunikationsplaner for de pågældende emner.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Hovedudvalget anbefalede, at der skal kommunikeres om følgende emner:

- 1) Metode til den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- 2) Kampagnen om informationssikkerhed ”Er du sikker?”
- 3) Information om arbejdsgrupper vedr. håndtering af patientoplysninger og personoplysninger
- 4) Informere om, at Hovedudvalget har drøftet implementeringen af LPR3 og anerkender, at overgangsfasen indebærer et stort arbejde for de berørte medarbejdere.

Punkt 1 og 2 formidles videre til Fælles MED-udvalgene og Lokale MED-udvalg. Der informeres endvidere om begge punkter på intranettet. Informationerne vedrørende punkt 3 og 4 videregives til de ansvarlige enheder med anmodning om, at de videreformidler budskabet til de berørte målgrupper.

Punkt 19: Eventuelt

18/1746

Sagsfremstilling

Punkter til eventuelt.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-06-2018

Camilla Skytte Behrendsen orienterede om, at alle pladser til arbejdsmiljøkonferencen i september 2018 er optaget samt, at der står 100 personer på venteliste. For god ordens skyld har man derfor valgt at lukke ventelisten. Fristen for indstillinger til arbejdsmiljøprisen udløber den 11. juli 2018. Da der ind til videre kun er 11 ansøgere til prisen, opfordrede Camilla Skytte Behrendsen til at udbrede budskabet og indstille afdelinger, som har bidraget til at forbedre arbejdsmiljøet.

Yderligere information om arbejdsmiljøprisen: <https://intra.reg.rsyd.dk/nyheder/regionale-nyheder/Sider/3-gode-grunde-til-at-indstille-afdelingen-til-Arbejdsmiljøprisen-2018.aspx>

Med henvisning til Hovedudvalgets døgnsseminar den 23. – 24. oktober 2018 informerede Lone Rasmussen om, at planlægningsgruppen arbejder videre med ideerne fra sidste møde i Hovedudvalget. Programmet vil sætte fokus på digitalisering og teknologi som centrale faktorer i udviklingen af den attraktive arbejdsplads. May Britt Larsen fremhævede, at der på de Syddanske Vaskerier er et flertal af eksempler på, hvor teknologien har bidraget til at afhjælpe fysisk tungt arbejde.