

REFERAT Hovedudvalget d. 24-08-2023

Mødedato Torsdag d. 24. august 2023 kl. 12:30

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Ann Fruergaard, Bente Olesen (Fravær), Betina Iroisch Kristensen (Fravær), Christian Sauvr, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen (Fravær), Finn Torben Jensen, Jane Kraglund (Formand), Jesper Rønn, Jørgen Bjelskou, Pia Frøkjær Wonsild Greisen (Fravær), Kenneth Marten, Lene Borregaard, Lene Møller Andersen, Charlotte Kraglund Jacobsen, Lone Rasmussen (næstformand), Mikkel Lyndrup, Birgith Flyvbjerg, Niels Nørgaard Pedersen, Per Busk, Thue Hvorslev, Sonny Hornhaver (Fravær), Charlotte Rosenkrantz Josefsen, Kim Møldrup Gudiksen, Claus Bo Svenningsen, Torge Surkus, Lena Bladt Fink Petersen, Line Willads Hansen, Anne Juhl Madsen, Henriette Toft Thøgersen, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr (sekretariat), Christian Bruselius Kjeldgaard (sekretariat)

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Drøftelse af prioritering og eliminering af ”spild” som overordnet tema for Indsatsområder på sund	4
Præsentation af indsatser for at styrke fremmødet v/Sydvestjysk Sygehus.....	6
Drøftelse af administrative besparelser.....	8
Godkendelse af principper for god vagtplanlægning og status på projektet.....	10
Beslutning om henvendelse til FMU'erne om Livsfasepolitikken.....	12
Beslutning om fastholdelse af Arbejdsmiljøpolitikken.....	13
Drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen og nye fokusområder.....	14
Drøftelse af forslag om finansiering af MED-efteruddannelsesdag (klippekortmodul).....	17
Orientering om 1. økonomi og aktivitetsrapportering 2023.....	19
Orientering om lønudvikling i Region Syddanmark pr. februar 2023.....	23
Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.....	25
Kommunikation fra mødet.....	26
Eventuelt.....	27

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

22/53361

Sagsfremstilling

- Orientering om indgåelse af GDPR-aftale vedr. tillidsrepræsentanternes anvendelse af arbejdsgivers IT-udstyr
- Orientering om præsentation af pejlemærkerne for Forhandlingsfællesskabet den 25. august
- Evt. kommentarer til referat fra ordinært møde den 7. juni og ekstraordinært møde den 11. august

Beslutning i Hovedudvalget den 24-08-2023

Orientering om indgåelse af GDPR-aftale vedr. tillidsrepræsentanternes anvendelse af arbejdsgivers IT-udstyr

Lene Borregaard orienterede om, at der nu er indgået en lokal GDPR-aftale vedrørende tillidsrepræsentanternes anvendelse af arbejdsgivers IT-udstyr. Aftalen sendes ud med referatet.

Orientering om præsentation af pejlemærkerne for Forhandlingsfællesskabet den 25. august

Jane Kraglund og Lone Rasmussen orienterede om, at de er blevet inviteret til at holde et oplæg for Forhandlingsfællesskabet om Hovedudvalgets pejlemærker for fastholdelse og rekruttering. Oplægget er en del af Forhandlingsfællesskabets besøg på OUH den 25. august.

Bilag

GDPR-aftale om tillidsrepræsentanternes anvendelse af arbejdsgivers it-udstyr

Fraværende Susanne Seehagen, Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Sonny Hornhaver, Pia Frøkjær Wonsild Greisen

Punkt 2: Drøftelse af prioritering og eliminering af ”spild” som overordnet tema for Indsatsområder på sundhedsområdet 2024

23/426

Sagsfremstilling

Jane Kraglund præsenterede på Hovedudvalgets møde i juni administrationens udspil til indsatsområdet på sundhedsområdet i 2024. Det forventes, at der indtil 2027 vil være fokus på at prioritere ressourcer, nedbringe ventelister og implementere de personalepolitiske pejlemærker. Som opfølgning herpå sættes der på Hovedudvalgets møde fokus på prioritering og eliminering af ”spild”.

Prioritering og afvikling af spild kan ske på flere niveauer. Det kan ske som følge af nationale initiativer som skal implementeres på enhederne. De nationale initiativer udspringer bl.a. af Medicinrådet, Behandlingsrådet og ”Vælg Klogt”. Prioritering og afvikling af spild sker også som følge af lokale initiativer og indsatser.

Prioritering og afvikling af spild har været på den syddanske dagsorden længe. Det gælder både ift. lokale initiativer, regionale og politisk forankrede initiativer. Det sker via den Syddanske forbedringsmodel, det sker via deltagelse i og implementering af nationale anbefalinger, og det sker via en række øvrige lokale initiativer fx OUHs behandlingsråd.

Prioriteringsniveauer

Prioritering kan illustreres med 4 felter eller prioriteringsniveauer. De enkelte niveauer er defineret som henholdsvis lokalt (det enkelte sygehus/region) og nationalt. Indfaldsvinklen kan være enten faglig eller baseret på mere generelle perspektiver, herunder i særlig grad patientperspektivet.

Skematisk kan niveauerne præsenteres således:

	Faglig prioritering / fjernelse af spild	Generel prioritering / fjernelse af spild
Lokalt niveau / mikroniveau	Fokus på overflødige kontroller og ineffektive processer, som kan optimeres i det enkelte forløb, på institutionsniveau og på tværs af sektorer.	Fokus på patientens personlige prioritering af behandlingsomfang og forløb. Fx i forhold til ’den sidste tid’.
Nationalt niveau / makroniveau	Den samfundsmæssige (faglige) vurdering af evidensen af dyre behandlings effekt og omkostningseffektivitet.	Den samfundsmæssige (politiske) prioritering af ressourcer til forskellige sygdomsområder og vægtning af hensyn til behandlingskvalitet, lighed i sundhed, tid, patientsikkerhed, omsorg, arbejdsmiljø mm.

De 4 felter skaber en god ramme for forståelse af de indsatser og mekanismer, der kan sætte prioritering og afvikling af ”spild” på dagordenen. Samtidig skal det understreges, at de 4 felter spiller sammen på forskellig vis. For eksempel skal nationale faglige anbefalinger oversættes til det enkelte sygehus og til den enkelte afdeling.

På mødet gives en orientering om tilgangen til prioriteringer og de forskellige typer af prioritering, jf. ovenstående figur.

Oplæg ved administrerende sygehusdirektør Niels Nørgaard Pedersen om OUH's arbejde med prioritering.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter

- Hvordan vi i højere grad understøtter den lokale faglige prioritering og de lokale indsatser i forhold til eliminering af ”spild”?
- Hvordan vi systematisk får nyttiggjort gode erfaringer?

Beslutning i Hovedudvalget den 24-08-2023

Niels Nørgaard fortalte om arbejdet med prioritering og afvikling på OUH. Det er en dagsorden, som kommer til at betyde meget i de kommende år på grund af stigende efterspørgsel på ydelser og sparsomme ressourcer. Arbejdet har stor betydning for medarbejdere og patienter, og det er vigtigt, at arbejdet bygger på faglighed og ansvar, og at patienten er i centrum.

Niels fortalte, at nye arbejdsgange skal indføres igennem en ”hverdagsrevolution”, og at det kræver ledelsesmæssig og politisk opbakning. Det er medarbejderne, der ved mest om, hvor der er mulighed for prioritering og afvikling, og de skal sættes i spil i arbejdet. Man skal også være opmærksom på, at arbejdet indeholder en række dilemmaer, som skal adresseres og afklares. Det kan f.eks. være i forhold til nationale kliniske retningslinjer og medarbejdernes tryghed.

Hovedudvalget takkede for et interessant oplæg og aftalte, at man løbende gerne ville høre om arbejdet med prioritering og eliminering af ”spild” på de enkelte sygehuse.

Slides sendes ud med referatet.

Bilag

Oplæg - OUHs arbejde med prioritering 240823

Fraværende Susanne Seehagen, Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Sonny Hornhaver, Pia Frøkjær Wonsild Greisen

Punkt 3: Præsentation af indsatser for at styrke fremmødet v/Sydvestjysk Sygehus

23/63

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 repræsentanter fra Sydvestjysk Sygehus fortælle om deres arbejde. Der vil være mulighed for efterfølgende spørgsmål og drøftelser.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 24-08-2023

Per Busk fortalte om det generelle arbejde med at øge fremmødet på Sydvestjysk Sygehus. FMU har igangsat en særlig indsats på afdelinger med et sygefravær på over 5,0 procent. Indsatsen fokuserer på basale retningslinjer inden for håndtering af sygefravær. Erfaringerne fra arbejdet er, at mange afdelinger har brug for et brush-up på deres viden om håndtering af sygefravær. De foreløbige resultater ser meget lovende ud. Flere afdelinger er for første gang nede på, det niveauet var i 2019.

Chefsygeplejerske på Bedøvelse og Intensiv på Sydvestjysk Sygehus, Birgitte Vestenaa, fortalte om arbejdet med sygefravær på afdelingen. Baggrunden var en stigning i sygefraværet fra 3,4 procent i 2019 til 5,7 procent i 2022. Afdelingen har fokuseret særligt på, at alle medarbejdere får tilbudt fraværssamtaler og opfølgningssamtaler i henhold til 1-7-21 konceptet. Derudover har afdelingens oversygeplejersker modtaget undervisning fra nogle af sygehusets jurister og udarbejdet en strategi, som blandt andet har medført et løbende fokus på området i forskellige fora. Afdelingen er blevet mere opmærksom på, at arbejdet med at styrke fremmøde er et fælles arbejde. Derfor har mange også prioriteret at arbejde med at styrke kompetencer og samarbejdet i Trio'erne.

Hovedudvalget kvitterede for et godt oplæg og lagde vægt på betydningen af at drøfte emnet i MED-systemet og anerkende, at styrkelse af fremmødet er et fælles projekt for ledere og medarbejdere.

Slides sendes ud med referatet.

Bilag

Oplæg - SVS - Fremmøde

Fraværende Susanne Seehagen, Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Sonny
Hornhaver, Pia Frøkjær Wonsild Greisen

Punkt 4: Drøftelse af administrative besparelser

23/24026

Sagsfremstilling

På ekstraordinært Hovedudvalgsmøde d. 11. august blev administrationens forslag til håndtering af administrationsbesparelserne i budget 2024 drøftet.

Administrationen har siden arbejdet videre med konkretiseringen af forslag til håndteringen af de administrative besparelser i de fire strategiske spor, og der er fastlagt en fordeling af besparelsen mellem sygehusene og regionshuset.

Der vedlægges notater for henholdsvis HR og tværsektorielt samarbejde, hvor det fremgår, hvad der overordnet arbejdes med på disse to områder.

Der er ikke konkrete besparelsesforslag for disse to spor, hvorfor der lægges op til, at besparelsesmålet for de to spor fordeles mellem regionshuset og sygehusene efter en fordelingsnøgle.

For områderne IT- og digitalisering samt økonomi er der behov for en række yderligere analyser af konkrete områder. Der vedlægges derfor til drøftelse udkast til kommissorier for underarbejdsgrupper på tre konkrete områder:

- Service og support inden for IT- og digitaliseringssporet
- Tværgående organisering af bygningsområdet inden for økonomisporet
- Fællesregionalt kørselskontor inden for økonomisporet

Der er fastlagt et besparelsesmål på 5 mio. kr. årligt på service og support og 1,5 mio. kr. årligt vedr. bygningsområdet. Fordelingen af besparelsen fra disse områder fastlægges konkret.

Besparelsen på 1 mio. kr. som fremkommer ved et fællesregionale kørselskontor vil kunne bidrage til sygehusenes realisering af den samlede besparelse på administration.

Besparelsen på områderne IT- og digitalisering samt økonomi eksklusiv service og support og bygningsområdet bliver fordelt mellem sygehusene og Regionshuset via en fordelingsnøgle.

Der er vedlagt en fordeling, som viser den samlede besparelse, der fordeles som en fordelingsnøgle. Hertil kommer besparelsen inden for de to områder, hvor besparelsen fordeles konkret jf. ovenfor.

De endelige forslag og fordeling af besparelserne skal godkendes politisk.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 24-08-2023

Jane indledte drøftelserne med at redegøre for det vedlagte materiale. Det betyder, at der nu følger et stort arbejde med at beskrive løsningerne i forhold til IT service og support, fælles kørselskontor og organiseringen af bygningsområdet.

Medarbejdersiden mente, at kommunikation omkring forslaget til administrative besparelser har været mangelfuld. Mange har fået indtryk af, at de strategiske arbejdsgrupper ville være i stand til at pege på besparelsesforslag for 32 mio. kroner, der kunne realiseres allerede i 2024. Mange er derfor blevet overrasket over, at den forventede grønthøster på 7 mio. kroner i stedet ser ud til at blive omkring 30 mio. kroner. Jane forklarede, at arbejdsgrupperne har peget på vigtige løftestænger for fremtidens arbejde med at rationalisere og spare på det administrative område. Mange af disse kræver et langt og krævende analysearbejde inden potentialerne kan realiseres, derfor er det også nødvendigt at fordele en større del af besparelsen i 2024 som en rammebesparelse på hhv. regionshuset og sygehusene.

Per Busk nævnte, at det er positivt, at sygehusene har råderum til at udmønte besparelserne, så de giver mening. Niels Nørgaard pegede også på, at administrationens forslag peger på flere gode løsninger på den korte bane i forhold til centrale puljer, tilbagerulning af politiske beslutninger og bidrag fra centrale midler. Det betyder, at sygehusenes opgave for 2024 alt andet lige er noget mere overskuelig.

Torge Surkus foreslog, at der blev tilføjet en opgave til underarbejdsgrupperne om at lave en risikovurdering. Det blev aftalt, at kommissorierne tilrettes.

Jane Kraglund nævnte til sidst, at Hovedudvalget fortsat vil blive løbende orienteret om arbejdet.

Bilag

1. Bilag - fordelingsnøgle
2. Udkast til kommissorium for underarbejdsgruppen for Service og Support Kompetencecenter - 17082023.
3. Udkast til kommissorium_Ændret organisering på bygningsområdet 17. aug
4. Udkast til kommissorium_Fællesregionalt kørselskontor
5. HR status på HU møde 24. august
6. Notat til HU om det tværsektorielle

Fraværende Susanne Seehagen, Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Sonny Hornhaver, Pia Frøkjær Wonsild Greisen

Punkt 5: Godkendelse af principper for god vagtplanlægning og status på projektet

22/60503

Sagsfremstilling

I budgetaftalen for 2023 afsatte regionsrådet 5 mio. kr. til et projekt for at understøtte innovation og udvikling af vagtplanlægningsindsatsen i Region Syddanmark. Projektet skal bidrage til at styrke rammerne for god, fleksibel og gennemsigtig vagtplanlægning og medarbejderindflydelse på planlægningen af vagter. Hovedudvalget følger projektet og inddrages løbende med henblik på at bidrage med input til forskellige dele af projektet og være et videndelings- og erfaringsforum.

Status på projektet

Henover foråret 2023 har der været dialog med HR-cheferne på sygehusene og med projektets øvrige interessenter om igangværende strategier og indsatser, samt ønsker til fælles indsatsområder og behov for understøttende aktiviteter. Der er etableret en operationel styregruppe samt en videndelings- og koordinationsgruppe bestående af kontaktpersoner fra sygehusenes HR-afdelinger. Den vedhæftede projektbeskrivelse (bilag 1) danner grundlag for det videre arbejde. Projektets indsatser er samlet i regionale og lokale arbejdsplaner, der gensidigt understøtter hinanden. Desuden understøtter projektet arbejdet med at udarbejde og forankre en fælles forståelsesramme for ”god vagtplanlægning”.

Principper for god vagtplanlægning til drøftelse og godkendelse

Hovedudvalget har på sit møde i marts udpeget en arbejdsgruppe, der består af 5 medarbejderrepræsentanter og 5 medlemmer udpeget af ledelsessiden. Gruppen har udarbejdet principper for god vagtplanlægning med udgangspunkt i, at vagtplanlægningen skal skabe gode rammer for opgaveløsningen med patienten samt gode og attraktive arbejdspladser for medarbejderne (bilag 2 - eftersendes).

Det foreslås at principperne udsendes til den lokale MED-organisation med henblik på dialog mellem medarbejdere og ledere om vagtplanlægning og udvikling af vagtplanlægningen. Der arbejdes i projektet på et dialogredskab med cases, som kan understøtte dialogen om principperne.

Næste skridt

Projektets næste skridt omfatter blandt andet:

- Et regionalt udviklingsforløb for ressourcepersoner på sygehusene inden for vagtplanlægning i samarbejde med Komponent med henblik på at hente inspiration til regionale og lokale udviklingsaktiviteter for vagtplanlæggere.
- Videndeling og erfaringsudveksling om udvikling af god vagtplanlægning og herunder webinarer for ledere og etablering af en værktøjskasse om god vagtplanlægning.
- Understøttelse af de enkelte sygehusenes arbejde med udvikling af vagtplanlægningen.
- Samarbejde med SDU om gennemførelse af spørgeskemaundersøgelser blandt medarbejdere og ledere på sygehusene og det sociale område, som kan understøtte dialogen om udvikling af vagtplanlægningsindsatsen.

Koncernledelsesforum godkender undersøgelsesoplægget til den regionale spørgeskemaundersøgelse og Hovedudvalget inddrages i tilrettelæggelsen af undersøgelsens gennemførelse og den efterfølgende dialog om resultaterne.

Indstilling

Det indstilles, at principperne for god vagtplanlægning godkendes og udsendes til de lokale MED-organisationer med henblik på dialog om vagtplanlægning og udvikling af vagtplanlægningen.

Beslutning i Hovedudvalget den 24-08-2023

Lene Borregaard fortalte om den af Hovedudvalgets nedsatte arbejdsgruppes arbejde med at uddybe, hvad ”god vagtplanlægning” indebærer. Arbejdet har resulteret i nærværende syv principper for god vagtplanlægning. Nu skal principperne sendes ud, og der arbejdes med en værktøjskasse, som kan understøtte afdelingernes arbejde med god vagtplanlægning.

Kenneth Marten tilføjede, at dialogen er helt afgørende for arbejdet med at få principperne ud at leve. Det er vigtigt, at både leder- og medarbejderrepræsentanter er med til at fastholde fokus på god vagtplanlægning.

Hovedudvalget tiltrådte indstillingen.

Bilag

Bilag 1 - Projektbeskrivelse pr 15. maj 2023

Principper for god vagtplanlægning i Region Syddanmark - udkast.pdf

Fraværende Susanne Seehagen, Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Sonny Hornhaver, Pia Frøkjær Wonsild Greisen

Punkt 6: Beslutning om henvendelse til FMU'erne om Livsfasepolitikken

23/63

Sagsfremstilling

På seneste hovedudvalgsmøde den 7. juni blev det besluttet, at Hovedudvalget vil bede FMU'erne om idéer og input til det kommende arbejde med at genbesøge Region Syddanmarks Livsfasepolitik.

Der lægges op til, at Hovedudvalget godkender vedlagte henvendelse, og at sekretariatet derefter fremsender til alle FMU'er på vegne af Hovedudvalget.

Indstilling

Til beslutning.

Beslutning i Hovedudvalget den 24-08-2023

Hovedudvalget godkendte henvendelsen. Sekretariatet fremsender den til FMU'erne på vegne af Hovedudvalget.

Bilag

Vis_UDKASTv_3 - Henvendelse til FMU'erne om livsfasepolitikken

Fraværende

Susanne Seehagen, Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Sonny Hornhaver, Pia Frøkjær Wonsild Greisen

Punkt 7: Beslutning om fastholdelse af Arbejdsmiljøpolitikken

23/31335

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøpolitikken (bilag) for Region Syddanmark skal vurderes hvert tredje år i forbindelse med Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse.

Ambitionerne for arbejdsmiljøarbejdet er beskrevet i arbejdsmiljøpolitikken, som udstikker de overordnede rammer og principper for arbejdsmiljøarbejdet i Region Syddanmark og indeholder 9 grundlæggende principper for arbejdsmiljøet i regionen omkring

- En tryk og ordentlig arbejdsplads
- Social kapital
- Psykisk arbejdsmiljø
- Kommunikation
- Ledelse
- Dialog
- Byggerier
- Nye teknologier
- Fysisk arbejdsmiljø

Det anbefales, at arbejdsmiljøpolitikken forlænges/fastholdes i sin nuværende form.

Indstilling

Det indstilles at fastholde arbejdsmiljøpolitikken i sin nuværende form.

Beslutning i Hovedudvalget den 24-08-2023

Birgith Flyvbjerg argumenterede for, at forebyggelse og håndtering af vold og trusler skulle fremgå som et grundlæggende princip for arbejdsmiljøet i Region Syddanmark.

Hovedudvalget besluttede at behandle arbejdsmiljøpolitikken sammen med et udkast til nye arbejdsmiljøfokusområder for 2024-2027 på næste møde.

Bilag

Arbejdsmiljøpolitik

Fraværende Susanne Seehagen, Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Sonny Hornhaver, Pia Frøkjær Wonsild Greisen

Punkt 8: Drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen og nye fokusområder

23/32472

Sagsfremstilling

Hvert år skal Hovedudvalget jf. lokalaftalen gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse, hvor udvalget evaluerer arbejdet med sidste års fokusområder og fastsætter mål for det kommende års arbejdsmiljøarbejde.

For at understøtte drøftelsen har Koncern HR udarbejdet ”Den gode og attraktive arbejdsplads 2023” (bilag), som blev præsenteret for Hovedudvalget på mødet den 7. juni 2023.

Nye fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen for 2024-2027

Hovedudvalget skal i år også drøfte nye fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen for 2024-2027 i Region Syddanmark, og fælles MED-udvalgene har i deres tilbagemeldinger givet forslag til nye fokusområder.

Koncern HR faciliterer drøftelsen om nye fokusområder og ambitionsniveau for arbejdsmiljøindsatsen.

Fokusområder for 2020-2023 er vedlagt som bilag.

Sygefraværet er over måltallet og ulykkesfrekvensen er steget i 2022

Tabellen nedenunder viser hovedindikatorer for den gode og attraktive arbejdsplads i Region Syddanmark.

Enhed	Antal gule og røde smiley'er af alle enheder	Sygefravær (%)	Ulykkesfrekvens (pr. 1 mio. arbejdstimer)	Ansatte på særlige vilkår	
				Fleksjob	Øvrige ekstraordinære ansatte
Odense Universitetshospital	2 af 19	5,7	27,8	188	4
Sygehus Lillebælt	1 af 8	5,6	15,8	116	6
Sygehus Sønderjylland	1 af 9	6,0	37,0	58	2
Sydvestjysk Sygehus	0 af 11	5,5	11,1	58	5
Ambulance Syd	0 af 40	7,2	57,9	10	0
Psykiatrien	1 af 32	6,4	29,2	99	2

Sociale centre	3 af 33	9,2	92,2	53	3
Regionshuset	1 af 23	3,2	2,6	35	0
Øvrig Sundhed	0 af 2	-	-	3	0
Region Syddanmark	9 af 177	5,9	29,2	620	22

Primo januar 2022 havde 59 p-enheder en kronesmile, 35 p-enheder havde en grøn smiley og 9 p-enheder havde en gul smiley. Sydvestjysk Sygehus og Ambulance Syd lever pr. 9. januar 2023 op til ambitionen om en grøn smiley.

Med udgangen af 2022 var det samlede sygefravær i Region Syddanmark på 5,9 %, som er 1,8 % fra den politiske målsætning.

Den samlede ulykkesfrekvens for Region Syddanmark er i 2022 på 29,2. Ulykkesfrekvensen varierer fra 2,6 i Regionshuset inkl. satellitter til 92,2 i de sociale centre.

Pr. 1. januar 2023 var der ansat 642 personer på særlige vilkår. Heraf er 620 ansat på fleksjob, hvilket er 158 flere fleksjobbere end i 2010.

Enhederne har fokus på at udvikle samarbejdet, skabe trivsel og forebygge vold

Fælles MED-udvalgene er forud for arbejdsmiljødrøftelsen blevet bedt om at komme med bidrag til drøftelsen, hvor udvalgene bl.a. giver status på arbejdsmiljøindsatsen og beskriver tendenser i arbejdsmiljøet.

Alle enheder arbejder med indsatser, der relaterer sig til Region Syddanmarks fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen, som er udvikling af samarbejde og trivsel samt forebyggelse af vold og trusler. Eksempler på konkrete indsatser er udvikling og implementering af værktøjer, som understøtter arbejdsmiljøgruppernes systematiske og forebyggende arbejde, etablering af fora til videndeling og læring, kompetenceudvikling af arbejdsmiljøgrupperne, mentorordninger for nyansatte samt tilbud om kurser til medarbejdere og ledere i bl.a. konflikthåndtering, håndtering og forebyggelse af sygefravær samt nænsom nødværge.

Indstilling

Der indstilles,

- At arbejdsmiljøindsatserne drøftes
- At der udpeges nye fokusområder for 2024 – 2027.

Beslutning i Hovedudvalget den 24-08-2023

Hovedudvalget gennemførte den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Koncern HR samler op på drøftelsen og præsenterer konklusionerne på et kommende møde.

Medarbejdersiden gentog, at de opfatter Regionsrådet besluttede måltal for sygefravær som urealistisk lave, og vil på næste års budgetseminar fremføre dette.

Bilag

Den gode og attraktive arbejdsplads 2023

Fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen 2020-2023

Bidrag til Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse OUH

Bidrag til Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse Sygehus Sønderjylland

Bidrag til Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse Sygehus Lillebælt

Bidrag til Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse Socialområdet

Bidrag til Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse Regionshuset og satellitter

Bidrag til Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse Psykiatrisygehuset

Bidrag til Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse Esbjerg Sygehus og Grindsted Sygehus

Bidrag til Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse Ambulance Syd

Opfølgning på langtidssygemeldte medarbejdere

Udvikling i sygefravær i regioner

Fraværende Susanne Seehagen, Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Sonny Hornhaver, Pia Frøkjær Wonsild Greisen

Punkt 9: Drøftelse af forslag om finansiering af MED-efteruddannelsesdag (klippekortmodul)

23/28435

Sagsfremstilling

Hovedudvalget (HU) i Region Syddanmark har udarbejdet pejlemærker for fastholdelse og rekruttering, hvor et af pejlemærkerne handler om MED-samarbejdet herunder bl.a. introduktion til MED-samarbejdet samt udvikling af MED-efteruddannelse.

I rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse er formål og rammer om MED-grunduddannelse og MED-efteruddannelse beskrevet nærmere.

Status på MED-grunduddannelse

En forudsætning for et velfungerende MED-samarbejde er, at alle medlemmer af MED-organisationen har gennemført den af parterne aftalte MED-grunduddannelse. Grunduddannelsen varer 2 dage svarende til 14,8 time. Medlemmer af MED-organisationen skal inden for deres første funktionsår gennemføre grunduddannelsen. Det er HU's forpligtigelse at sikre, at uddannelsen udbydes, og der er en fælles forpligtelse til at sikre, at alle medlemmer gennemfører den.

I 2023 er der et øget pres på deltagelse på grunduddannelsen. Det betyder, at der i 2023 er planlagt 13 hold mod sædvanlig 8 hold om året. Der er ca. 30 deltagere pr. hold.

Finansiering af MED-grundmodul

I øjeblikket finansierer den regionale pulje underviser, kørsel til underviser og evt. overnatning, materialer, kursussted og forplejning til deltagerne.

Den regionale puljefinansieringen af MED-grunduddannelsen giver god mening, da den er en grundlæggende og obligatorisk MED-uddannelse. Desuden kommer deltagerne fra alle enheder i regionen.

Status på MED-klippekortmodulerne

De lokale MED-udvalg (LMU) har desuden mulighed for en årlig efteruddannelsesdag i form af et klippekortmodul. Dette er aftalt lokalt i Region Syddanmark. Et klippekortmodul er for det samlede LMU og varer en dag svarende til 7,4 time.

LMU'erne kan selv være med til at definere indholdet af deres årlige efteruddannelse, således det giver mest mening for det enkelte LMU og hjælper dem bedst muligt med de udfordringer, de gerne vil overvinde, eller de fremtidsmuligheder de gerne vil udfolde. Formandsskaberne for de enkelte LMU'er drøfter sammen med underviser indholdet på klippekortmodulet.

Finansiering af MED-klippekortmodulerne

Den regionale pulje dækker udgifterne til underviser, kørsel til underviser og evt. overnatning, kursussted og forplejning.

Efterspørgslen på klippekortmodulerne er også øget i 2023. Der forventes afholdt 35 klippekort mod ca. 20 pr. år de seneste 4 år.

MED-undervisere

Region Syddanmark har siden 2012 haft en aftale med Parternes UddannelsesFællesskab (PUF) om at benytte deres undervisere til både grundmoduler og klippekortmoduler.

Til undervisning på MED-uddannelserne i Region Syddanmark tilstræbes at underviserne er ansat på en af regionens arbejdspladser.

For nuværende er 3 MED-undervisere ansat på en af regionens arbejdspladser. Der forventer yderligere en MED-underviser fra en af regionens arbejdspladser inden udgangen af 2023.

Forslag til ændret finansiering af MED-klippekortmoduler

Den regionale pulje til MED-uddannelse har de senere år haft et merforbrug. Den øgede efterspørgsel og de stigende priser hos kursussteder presser den regionale pulje til afholdelse af MED-uddannelserne.

For at sikre fortsat udvikling af MED-samarbejdet, for så mange som muligt samt imødekomme den øgede efterspørgsel af både grundmoduler og klippekortmoduler foreslås følgende:

- At den regionale pulje fremadrettet dækker udgifter til underviser inkl. kørsel samt evt. overnatning for MED-klippekortmodulerne.
- At afdelingerne selv finansierer udgifterne til kursusstedet og har kontakten hertil. Der gøres opmærksom på at modulerne kan afholdes i egne lokaler for at nedbringe omkostninger til lokaler og forplejning.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 24-08-2023

Jane Kraglund fortalte, at forslaget om ny finansiering af MED-efteruddannelsesdage (klippekortmodul) er et forsøg på at få så meget ud af de ressourcer, regionen har til rådighed.

Medarbejdersiden bakkede op om forslaget. Det er vigtig, at både ledere og medarbejdere fastholder betydningen af at prioritere udviklingen af MED-samarbejdet.

Medarbejdersiden gjorde også gældende, at det er svært at finde den rette information om klippekortmodulerne, og der skal sikres, at medarbejderrepræsentanterne i MED-organisationen er bekendt med den mulighed. Koncern HR ser på sagen.

Hovedudvalget drøftede de flaskehalse, som kan opstå i forbindelse med afholdelse af MED-grunduddannelse. Udvalget er glade for, at det forventes, at der kommer yderligere en MED-underviser fra en af regionens arbejdspladser inden udgangen af 2023, og at der dermed er bedre mulighed for at følge med efterspørgslen.

Hovedudvalget godkendte forslaget om finansiering af MED-efteruddannelsesdag.

Fraværende Susanne Seehagen, Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Sonny Hornhaver, Pia Frøkjær Wonsild Greisen

Punkt 10: Orientering om 1. økonomi og aktivitetsrapportering 2023

23/24925

Sagsfremstilling

Hermed redegøres kort for overordnede forventninger og udvikling i forhold til økonomi og aktivitet for 2023. Yderligere rapportering fremgår af vedlagte bilag.

Sundhed

I lighed med tidligere år forventes budget- og aftaleoverholdelse i 2023. Dette uagtet en forudset vækst i udgifterne inden for praksisområdet. Det skyldes bl.a. midlertidige råderum på rammer vedr. respirationshjælp og en afdæmpet vækst i udgifterne til særlig dyr sygehusmedicin, men har også sammenhæng med frigjorte råderum i 2023 som følge af fremrykkede indkøb mv. i 2022. Regionens langsigtede konsolideringsstrategi betyder således, at det ikke i 2023 er nødvendigt med kortsigtede sparetiltag af hensyn til aftaleoverholdelse.

Opfølgningen viser en vækst i regionens udgifter til alment praktiserende læger, speciallægehjælp mv. samt medicintilskud, der overstiger det forventede niveau ved indgåelsen af økonomiaftalen for 2023. Samtidig overstiger regionens udgifter til afvikling af ventelister til diagnosticering og behandling af patienter på egne sygehuse og privathospitaler det finansierede i regeringens akutplan.

Sammenholdt med at regionerne ikke fuldt ud kompenseres for den generelt stigende inflation i 2022 betyder udviklingen, at den langsigtede balance for sundhedsområdet er under betydeligt pres, hvis det nuværende omkostningsniveau fortsætter resten af året. Balance i regionens flerårige budgetter vil herefter forudsætte en realvækst i de kommende års økonomiaftaler, der overstiger niveauet i tidligere års aftaler. Alternativt vil det være nødvendigt med betydelige tilpasninger af omkostningsniveauet frem mod ibrugtagningen af det nye OUH og realiseringen af effektiviseringsgevinsterne forbundet hermed.

De første måneder af 2023 viser nu en vækst i aktiviteten på sygehusene i forhold til 2022. Dog ligger aktiviteten fortsat under niveauet fra før COVID, og de lange ventetider har medført en stor vækst i udsøgningen til privatsygehuse, som er fortsat ind i 2023. Sygehusene har således en stor udfordring med at vende tilbage til normalt aktivitetsniveau, og få gennemført den nødvendige pukkelaftvikling. For at understøtte dette har sygehusene mulighed for merafregning på rammestyrede områder ved konkrete pukkelaftviklingsprojekter, ligesom sygehusene har mulighed for at etablere deciderede pukkelaftviklingsklinikker med aktivitetsafregning.

Flere sygehuse melder om ubalancer i 2023, og for sygehusene under ét forventes en mindre overskridelse på ca. 16 mio. kr. De aktuelle ubalancer har sammenhæng med indfasningen af effektiviseringskravene ved nye sygehusbyggerier, og et generelt forhøjet udgiftsniveau til personale forbundet med rekrutteringsproblemer, et forøget sygefravær og deraf afledte forøgede udgifter til vikarer, FEA-aftaler mv.

Redaktionen af denne økonomiopfølgning er afsluttet forud for indgåelse af økonomiaftalen for 2024, og der er således ikke taget højde for afledte økonomiske konsekvenser i 2023 af aftalen, regeringens nye sundhedspakke, psykiatriens 10-årsplan samt øvrige reguleringer af udgiftsloftet for 2023.

Socialområdet

Forventningen ved årets økonomi- og aktivitetsrapportering efter første kvartal viser et driftsresultat i 2023 på i alt 20,2 mio. kr. i underskud. Alle centrene forventer driftsunderskud og fire ud af fem centre forventer et samlet akkumuleret underskud.

Da der overføres 9,5 mio. kr. i underskud fra 2022, forventes der et akkumuleret underskud i 2023 på 29,7 mio. kr. Inklusiv takstregulering i 2024 på 1,5 mio. kr. grundet underskud fra tidligere år er den negative budgetafvigelse på 3,3%.

Baggrunden for det forventede underskud er primært de strukturelle udfordringer med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere samt et højt sygefravær. Hertil kommer vigende belægning især på børneområdet.

Der arbejdes med genopretningsplaner på centrene med udfordringer for øge belægningen, styrke arbejdsmiljøet og øge trivlsen samt håndtere udfordringer med manglende styring og ledelsen. Flere tilbud har en stabil drift, så fokus er primært på de enkelte tilbud på hvert center, der har udfordringer. De aktuelle udfordringer med højt sygefravær, rekruttering og fastholdelse samt lav belægning på enkelte tilbud forventes at fortsætte i hele 2023, så det forventes ikke, at der opnås balance i 2023.

Der forventes et underskud højere end 5 pct. af budgettet på tre enheder under tre af centrene, hvilket potentielt vil medføre midlertidige takststigninger i 2025.

Børne- og Ungehusene Udby er udfordret på både døgntilbuddet (Specialcenter Syddanmark) og skoletilbuddet (Center for Kommunikation og Velfærdsteknologi). Det forventede underskud skyldes primært manglende efterspørgsel efter pladserne samt udfordringer med fastholdelse og rekruttering. Der arbejdes med en genopretningsplan med fokus på at øge belægningen og rekruttere medarbejdere til tilbuddet.

På Socialcenter Lillebælt skyldes det forventede underskud i 2023 ekstra etableringsudgifter og lav belægning i opstartsperioden på Pomonahuset Udby samt rekrutteringsudfordringer og højt sygefravær på hele centeret. Der arbejdes på at øge belægningen på Pomonahuset. Der er fokus på det høje sygefravær, rekrutteringsudfordringerne og heraf højt vikarforbrug, udfordringer som forventes at fortsætte i hele 2023.

På Handicapcenter Fyn er voksenområdet udfordret af et højt sygefravær samt, at et stigende antal komplekse borgere kræver mere personale. Flere ansatte udfordrer centerets basisudgifter til bl.a. ledelse og lønrelaterede udgifter såsom arbejdsskader, barselsbidrag m.m. Der er iværksat en genopretningsplan, hvor der bl.a. arbejdes med at professionalisere arbejdstidsplanen samt ansættelse af flere afdelingsledere for at øge trivlsen, styrke arbejdsmiljøet og mindske sygefraværet.

Regional Udvikling

Regional Udviklings budget er opdelt på fem bevillingsområder (se nedenfor). Årets forbrug forventes at ligge inden for det ajourførte udgiftsloft for Region Syddanmark isoleret set.

På baggrund af forbruget i årets første fire måneder forventes aftaleoverholdelse, idet der i den løbende planlægning og økonomiske styring vil blive taget de nødvendige skridt i den resterende del af året for at sikre dette, fx via tilpasning af aktivitetsniveauet.

Kollektiv Trafik

Den regionale kollektive trafik er fortsat stærkt økonomisk udfordret. Ultimo 2022 er passagertallet fortsat kun oppe på ca. 90 % af niveauet før COVID-19. Trafikselskaberne er desuden ramt af høje omkostninger specielt til brændstof, bl.a. som følge af krigen i Ukraine.

Derudover er begge regionale trafikselskaber ramt af store strukturelle udfordringer. Uden for de store byer, hvor de regionale ruter typisk kører, falder befolkningstallet blandt de unge, som er den største kundegruppe i busserne. Samtidig vælger en stadig større del af kunderne bilen frem for bussen.

Begge selskaber planlægger på den baggrund tiltag, der kan sikre at selskaberne ultimo 2026 hver især max. vil have en negativ bududligningssaldo på 20 mio. kr. i overensstemmelse med budgetaftalen for 2023.

Kultur

Der var ansøgningsfrist til den ordinære kulturpulje den 1. marts 2023 og til temapulje om kultur og natur den 15. marts 2023. Der er i alt modtaget 29 ansøgninger, hvori der er ansøgt om i alt knap 14,8 mio. kr., Ansøgningerne forelægges regionsrådet den 19. juni 2023.

Uddannelse

Ved udgangen af 1. kvartal 2023 er der godt gang i arbejdet med elevfordelingen på gymnasieområdet.

Vand, miljø og råstoffer

Indsatserne på jordforureningsområdet udmønter Jordforureningsloven og følger den regionale udviklingsstrategi, delstrategien Rent Vand og Jord og den politisk vedtagne arbejdsplan for 2023. Dertil kommer en statslig bevilling til indsatser over for generationsforureninger.

Regionsrådet har besluttet ikke at revidere Råstofplanen nu, spørgsmålet rejses igen i 2024. I stedet fokuseres på at gennemføre flere af indsatserne i den gældende plan, herunder kortlægning.

Diverse

Under dette bevillingsområde hører bl.a. følgende aktivitetsområder som forløber planmæssigt:

- Udmøntning af pulje til implementering af Fremtidens Syddanmark
- Det eksterne klima-arbejde
- Dansk-tysk og internationalt samarbejde
- Sunde levevilkår og velfærdsteknologi
- Analyse.

Fælles formål og administration

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

For området forventes et mindreforbrug på 4,3 mio. kr. i forhold til budgettet.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 24-08-2023

Intet at bemærke.

Bilag

1. økonomi og aktivitetsrapportering 2023 - Sundhed.pdf

Bilag 1. Status for nærhedsfinansieringen 2022 - statens model - bidrag til 1. ØKA 2023.docx

Bilag 2. Nærhedsfinansiering - udvikling 2019 til april 2023 - bidrag til 1. ØKA 2023.docx

1. økonomi- og aktivitetsrapportering 2023 Social.pdf

1. økonomi- og aktivitetsrapportering 2023 RU.pdf

1 Økonomi- og aktivitetsrapportering 2023 Fælles formål og adm HU.pdf

Fraværende Susanne Seehagen, Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Sonny
Hornhaver, Pia Frøkjær Wonsild Greisen

Punkt 11: Orientering om lønudvikling i Region Syddanmark pr. februar 2023

23/23301

Sagsfremstilling

Med denne sag er der fulgt op på udviklingen i lønniveauer på det somatiske, psykiatriske og sociale område i Region Syddanmark og øvrige regioner. Løndata er opdateret til og med 1. kvartal 2023 (februar måned 2023). Sagen behandles en gang årligt til orientering i Hovedudvalget.

Lønudvikling på tværs af regionerne:

Opfølgningen viser, at lønudviklingen for Region Syddanmark generelt har stabiliseret sig på et lavere niveau blandt regionerne indtil 3. kvartal 2022. Samlet set har Region Syddanmark i perioden 1. kvartal 2018 til og med 1. kvartal 2023 haft den højeste gennemsnitlig lønudvikling på 2,6%. De andre regioner har haft en lønudvikling fra 2,1% til 2,4% i samme periode. Stigningen i lønudviklingen i 3. kvartal 2022 og 1. kvartal 2023 hænger bl.a. sammen med udmøntning af meraktivitetsaftalen og januarpakken.

Lønudvikling:

Blandt enhederne i Region Syddanmark ligger Esbjerg Sygehus i 1. kvartal 2023 med den højeste lønstigning på 7,9% efterfulgt af Sygehus Sønderjylland med 6,7%. Sociale centre havde en lønudvikling på 2,2%.

Lønniveau:

Når man ser internt i Region Syddanmark, ligger Sygehus Lillebælt med nogle af de laveste gennemsnitlige lønniveauer blandt en række udvalgte faggrupper. Esbjerg Sygehus har nogle af de højeste lønniveauer blandt flere faggrupper i 1. kvartal 2023.

Sammenlignes gennemsnitslønnen opdelt på overenskomstgrupper for alle regioner ligger Region Syddanmark fortrinsvis i midten.

Yderligere information er vedlagt som bilag.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 24-08-2023

Jane Kraglund konstaterede, at der er sket en betydelig stigning i lønniveauet i de sidste par år sammenlignet med de andre regioner, som blandt andet hænger sammen med udmøntning Januarpakken.

Medarbejdersiden pointerede at lønudviklingen var lavere på Sygehus Lillebælt og Socialområdet, hvilket skabte noget frustration blandt nogle medarbejdere.

Jane fortalte, at den gennemsnitlige lønudvikling fra 2018 og frem ikke viser væsentlige forskelle. Socialområdet har anderledes vilkår, da de ikke er en del af Januarpakken. Christian Sauvr fortalte, at lønningerne på Sygehus Lillebælt er stigende og følger niveauet for jyske sygehuse i de andre regioner. Christian Schacht-Magnussen fortalte, at Socialområdet har højere gennemsnitslønninger end i Region Nord og Midt.

Bilag

Orientering vedr. opfølgning på lønniveauer pr. februar 2023 - Hovedudvalget

Fraværende Susanne Seehagen, Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Sonny
Hornhaver, Pia Frøkjær Wonsild Greisen

Punkt 12: Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond

17/32322

Sagsfremstilling

Der skal foretages en ny udpegning af ordinært medlem til bestyrelsen for feriefonden, da Susanne Bech Mikkelsen, Ambulance Syd, ikke længere er TR.

Feriefondens sekretariat har bedt FMU v/ Ambulance Syd om at udpege hendes efterfølger.

Valget er gældende i perioden fra 1. maj 2023 til 30. april 2025.

Feriefondens sekretariat har modtaget indstilling af Peter Rune Senger.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget udpeger den indstillede kandidat som ordinært medlem til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.

Beslutning i Hovedudvalget den 24-08-2023

Punktet blev taget af dagsordenen, da den indstillede kandidat ikke længere er TR.

Fraværende Susanne Seehagen, Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Sonny Hornhaver, Pia Frøkjær Wonsild Greisen

Punkt 13: Kommunikation fra mødet

22/53361

Sagsfremstilling

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

Beslutning i Hovedudvalget den 24-08-2023

- Ny finansiering af klippekortmoduler og kendskab til mulighederne
- Principper for god vagtplanlægning
- Revision af Livsfasepolitikken

Fraværende Susanne Seehagen, Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Sonny Hornhaver, Pia Frøkjær Wonsild Greisen

Punkt 14: Eventuelt

22/53361

Sagsfremstilling

Punkter til eventuelt.

Beslutning i Hovedudvalget den 24-08-2023

Opfølgning på drøftelse af status på frivillighedsområdet fra marts 2023

På Hovedudvalgsmødet den 23. marts afholdte to af regionens frivillighedskoordinatorer et oplæg for Hovedudvalget. Medarbejdersiden spurgte i den forbindelse, om man kunne oprette et overblik over de enkelte sygehuses samarbejdspartere, som kunne fremgå af de lokale intranet. Koncern HR har været i dialog med frivillighedskoordinatorerne. De gør opmærksom på, at sådan et overblik ville kræve et omfattende vedligehold. I stedet foreslår de, at medarbejdere, der er interesseret, tager kontakt til deres lokale koordinator, som kan bygge bro mellem de frivillige indsatser og relevante afdelinger. Derudover henvises der til www.frise.dk og www.socialkompas.dk, hvor man kan hente mere information om mulighederne.

Status på arbejdet med læse- og skriveteknologier

Medarbejdersiden efterspurgte en status på arbejdet med læse- og skriveteknologier. Niels Nørgaard fortalte, at sagen vil blive bragt op på kommende møde i strategisk it- og digitaliseringsforum (SIF).

Navneskilte:

Medarbejdersiden løftede spørgsmålet om brug af fuldt navn på navneskilte. En god løsning med pseudonymisering fra Danske Regioner lader vente på sig, og der er brug for, at der gøres noget nu og her for medarbejdernes tryghed. Det blev foreslået, at man som region tog stilling i fællesskab.

Jane Kraglund understregede nødvendigheden af, at der tages hånd om alle medarbejders tryghed og sikkerhed. Hun opfordrede til, at alle FMU'er tager en drøftelse af, hvordan man håndterer udfordringen lokalt. Selvom nogle FMU'er allerede har drøftet emnet, så bør man være opmærksom på, at begivenhederne hen over sommeren betyder, at der kan være et behov for at tage drøftelsen op på ny.

Fraværende Susanne Seehagen, Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Sonny Hornhaver, Pia Frøkjær Wonsild Greisen