

REFERAT Hovedudvalget d. 29-01-2024

Mødedato Mandag d. 29. januar 2024 kl. 12:00

Mødested Mødelokale 6

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

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Drøftelse af forslag til tværgående organisering af Bygningsområdet.....	4
Drøftelse af forslag til tværgående organisering af IT.....	9
Drøftelse af ny præhospital organisering i Region Syddanmark.....	15
Drøftelse af temadrøftelsen med Regionsrådet 2024.....	20
Gennemførelse af regional spørgeskemaundersøgelse.....	21
Drøftelse af endelig liste over afdelinger til generel pseudonymisering og potentiel flere henvendelse.....	23
Eventuelt.....	26

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

24/241

Sagsfremstilling

- Orientering om oprydning i Outlook

Beslutning i Hovedudvalget den 29-01-2024

Oprydning i Outlook

Jane Kraglund orienterede om, at der skal ryddes op i Outlook. Det skyldes, at det koster mange ressourcer at gemme de mange millioner mails, som gennem tiden har hobet sig op i de forskellige mailbokse i Region Syddanmark.

Der vil blive arbejdet med reduktion af Slettet Post, Fællespostkasserne og Sendt Post. Taktisk it- og Digitaliseringsforum (TIF) behandlede sagen på et møde den 24. januar, og sagsfremstillingen sendes ud med referatet.

Overgang fra Webex til Teams

Lone Rasmussen foreslog, at Hovedudvalget fik mulighed for at høre nærmere om overgangen fra Webex til Teams på et kommende møde. Ledelsessiden fortalte, at der arbejdes på en sag om om overgangen til Microsoft365, herunder også overgangen fra Webex til Teams, som vil blive præsenteret for Hovedudvalget snarrest muligt og forventeligt på mødet den 8. marts.

Orientering om ændringer i Arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven (opt-out til 48-timers reglen og krav om tidsregistrering)

Lone Rasmussen nævnte, at lovforslaget om ændringer i Arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven (opt-out til 48-timers reglen og krav om tidsregistrering) nu er vedtaget, og at man ønsker en drøftelse i Hovedudvalget.

Lene Borregaard fortalte, at Koncern HR arbejder med at afklare en række spørgsmål om betydningen af lovændringen, hvilket tager længere tid på grund af de igangværende overenskomstforhandlinger. Man vender tilbage med en sag til Hovedudvalget hurtigst muligt.

Bilag

Udkast nyhed intranet vedr. oprydning i Outlook_Sagsnr_24-422_Dokid_15957-24_v1.PDF

Punkt_Orientering- Oprydning i Outlo_09-01-2024 15-20-27.DOCX

Fraværende Torge Surkus, Line Willads Hansen, Lene Møller Andersen, Susanne Seehagen, Betina Iroisch Kristensen, Ken Nørregaard, Jesper Rønn

Punkt 2: Drøftelse af forslag til tværgående organisering af Bygningsområdet

23/37269

Sagsfremstilling

Baggrund

Som en del af arbejdet med administrative besparelser i Budget 2024 nedsatte Styregruppen for administrative besparelser i Region Syddanmark en række arbejdsgrupper. Et af forslagene til administrative besparelser fra Arbejdsgruppen for økonomi blev fremført i kommissorium vedrørende tværgående organisering af bygningsområdet. Kommissoriet herfor blev godkendt af Styregruppen for administrative besparelser i august 2023, og der blev på baggrund heraf nedsat en underarbejdsgruppe for tværgående organisering af bygningsområdet.

Underarbejdsgruppen, bestående af de tekniske afdelingschefer suppleret med en af Planlægnings- og økonomicheferne, har med afsæt i de af kommissoriet beskrevne opgaver udarbejdet et forslag til tværgående organisering af bygningsområdet (jf. bilag). Forslag til organiseringen blev godkendt i Styregruppen for administrative besparelser den 6. november 2023.

Etablering af Kompetencecenter for Byggeri (BYG)

Med afsæt i tiltagende kompleksitet i regionens byggeprojekter, såsom øgede krav til digitalisering, bæredygtigt byggeri, beregninger og certificeringsordninger mv., fordrer dette flere kompetencer til bygningsområdet. På den baggrund samles bygningsrelaterede aktiviteter vedrørende større byggeprojekter i BYG, således at der skabes en tværgående organisering af byggeprojektmedarbejdere på tværs af regionens sygehusenheder og Regionshuset. Etableringen forventes at være gennemført den 1. maj 2024.

Dette organisatoriske greb forventes at give en afledt effekt i form af tættere vidensdeling og kortere beslutningsgange, og vil endvidere have en afsmittende effekt i forhold til mere standardiserede og effektive arbejdsgange i forbindelse med et givent byggeprojekt. Derudover vil den organisatoriske forankring af byggeprojektmedarbejderne naturligt robustgøre organisationen i form af samling af viden og kompetencer.

En afledt effekt af samling af de byggefaglige kompetencer i BYG vil udmunde i reduceret anvendelse af ekstern rådgivning på regionens byggeprojekter. Der er foretaget en analyse af de økonomiske potentialer ved en tværgående organisering af bygningsområdet, som viser, at der i dag anvendes omkring 18 % af anlægssummen til hhv. intern (ca. 3-4 %) og ekstern rådgivning (ca. 14-15 %). Afledt af den øgede kompetencemæssige volumen i BYG i form af både medarbejdere og projekter, forventes det, at det vil være muligt at reducere de samlede rådgivningsomkostninger markant over de kommende år med ca. 1 % årligt frem til 2030. Besparelsen effektueres i praksis ved at intern rådgivning er billigere end ekstern rådgivning.

Indfrielse af målsætningen indebærer at BYG skal varetage en større opgaveportefølje, hvilket bl.a. vil afspejle sig i, at byggeprogrammer og forslagsfaserne i højere grad vil blive udarbejdet internt, såvel som intern varetagelse af tilsynsopgaver. Det eksterne rådgivningsomfang vil således blive mindre fremover.

Samling af byggeprojektmedarbejdere med forankring i BYG vil sikre, at kompetenceporteføljen udvides. Samtidig vurderes det nødvendigt, at øge medarbejderstaben i BYG yderligere med umiddelbart 5-6 personer som følge af den stigende opgaveportefølje som den øgede interne rådgivning medfører.

Den grundlæggende forudsætning for at nærværende besparelsespotentialer kan realiseres vil dermed være, at flere opgaver løses internt, og at procentfordelingen mellem hhv. intern og ekstern rådgivning forskydes. Der er indlejret en målsætning om, at fordelingen i 2030 vil være ca. 6 % til intern rådgivning og ca. 6 % til ekstern rådgivning. Realiseringen af nærværende målsætning vil på sigt medføre behov for øgede interne ressourcer til BYG, hvilket forudsættes finansieret via de pågældende byggeprojekters anlægsbudgetter. Udvidelsen vil således ikke påvirke regionens driftsudgifter til administration.

Nuværende organisering

Den nuværende organisering på bygningsområdet i Region Syddanmark er kendetegnet ved en decentral organisering med en byggeprojektenhed/byggeprojektmedarbejdere på hvert sygehus. Sygehusene varetager generelt set egen projektportefølje med rådgivningsbistand fra ekstern rådgiver og fra BYG.

Der gøres opmærksom på at eksisterende lokale organiseringer omkring byggeprojekter i forhold til fx styregrupper og projektgrupper som udgangspunkt bibeholdes. Der vil være fokus på de særlige kompleksiteter, der er lokalt på de enkelte sygehusenheder og deres matrikler. Der vil være et særligt fokus på kompleksiteten i Psykiatrien, som er kendetegnet ved mange matrikler og komplekse byggerelaterede behov i forhold til patientgruppen.

Fremtidig organisering og betydning for medarbejderne

Udgangspunktet for den tværgående organisering er

- at den tværgående organisering gælder for større om-, til- og nybygningsprojekter, som er omfattet af regionens bygherrepolitik og byggestyringsregler (tærskelværdi på 2,5 mio. kr.)
- at driftsforankrede mindre bygge- eller tilpasningsopgaver fortsat skal varetages lokalt på de enkelte sygehusenheder.

Samling af byggerelaterede aktiviteter i BYG er et større organisatorisk greb, som kræver velvilje og samarbejde på tværs af organisationerne. For at skabe de bedste forudsætninger for vellykkede regionale byggeprojekter på de forskellige sygehusenheder, vil byggeprojektmedarbejderne blive organisatorisk forankret i BYG, men have primær arbejdsplads ved driftsenheden for det pågældende byggeprojekt. Medarbejderne vil som udgangspunkt skulle følge den nuværende lokale opgaveportefølje. Dog vil det i fremtiden – på lige fod med øvrige ansatte i regionen – muligvis være nødvendigt at blive tilknyttet projekter på andre matrikler. Dette afhænger naturligt af den fremtidige anlægsprojektportefølje.

Med afsæt i et princip om, at medarbejderne skal være tilstede, hvor de enkelte byggeprojekter pågår, er det nødvendigt at sikre lokal tilknytning. Der bliver tilknyttet tre projektchefer, som hver har ansvar for byggeprojekterne på dedikerede sygehusenheder og vil være fysisk tilstede på sygehusenhederne ud fra det aktuelle behov. Der er i den nuværende organisering to projektchefer, så der vil blive ansat en projektchef mere. Organiseringen omkring projekterne er dermed ikke statisk, men vil variere i forhold til de konkrete byggeprojekters tyngde og kompleksitet.

Med etablering af tværgående organisering af byggerelaterede opgaver forventes det, at BYGs medarbejderstab vil blive forøget i takt med at flere rådgivningsydelser hjemtages. Den nye organisering betyder, at et antal nuværende ansatte på sygehusene organisatorisk skal overgå til BYG:

- SLB: 4 medarbejdere overgår til BYG
- OUH: 1 medarbejder overgår til BYG

- SHS: 1 medarbejder overgår til BYG
- Esbjerg Sygehus - Grindsted Sygehus: 2,2 medarbejdere overgår til BYG
- Psykiatrien: 0 medarbejdere overgår til BYG.

For så vidt angår Esbjerg Sygehus - Grindsted Sygehus, vil der være to medarbejdere, som overgår til BYG. De sidste 0,2 årsværk overføres som økonomiske midler. På SHS vil der være tale om en medarbejder. På SLB og OUH vil der skulle gennemføres en personaleproces, da de opgaver som overføres er fordelt på flere medarbejdere.

For medarbejderne betyder ændringen, at deres ansættelse organisatorisk overgår til BYG og således fremadrettet vil være ledelsesmæssigt forankret i BYG. Medarbejderne skal fortsat varetage deres nuværende opgaver og vil fortsat have hovedarbejdssted, der hvor de er i dag. Medarbejderne skal dog forvente mødeaktivitet i Regionshuset og der vil i Regionshuset også blive mulighed for at tilgå 'flyverarbejdspladser'.

Kriterier

Der er i samarbejde med sygehusene opstillet en række kriterier for udvælgelse af de medarbejdere, som fremadrettet skal forankres i BYG: (Prioriteret rækkefølge)

1. Medarbejderen har de kompetencer, som efterspørges i den nye organisation.
2. Medarbejderen har et ønske om at indgå i den nye organisation.
3. Medarbejderen følger med nuværende opgaver til den nye organisation.

Men hensyn til kompetencer, så vil det primært være projektlederkompetencer, der vil være brug for. Herunder særligt erfaring med projektstyring (kvalitet, tid, økonomi og risici) i byggeprojekternes enkelte faser. Endvidere lægges der vægt på erfaring med brugerinvolvering og interessenthåndtering i øvrigt samt et grundigt indblik i sagsforløbet i gennemførelse af byggesager i regionsregi. Sekundært kan der også være tale om særlige IKT/BIM kompetencer i forhold til en forventelig fremtidig øget grad af standardisering og harmonisering af digitale bygningsdata i byggeriets enkelte faser og videre til den efterfølgende drift.

Medarbejderne har modtaget den første orientering om den kommende proces i august 2023. Efter behandling i Hovedudvalget skal sagen behandles i regionshusets FMU og ude i de enkelte sygehusenheders LMU/FMU med henblik på dels afklaring af særlige aftaler på byggeområdet for de enkelte sygehusenheder og dels en høringsproces. Der henvises endvidere til vedlagte procesplan for den tværgående organisering.

Operationel teknologi (OT)

I arbejdet med den tværgående organisering er der ligeledes identificeret et optimerings- og

besparelspotentiale i forhold til at sikre tværgående tekniske standarder og processer inden for

operationel teknologi (tekniske systemer). Dette være sig gældende for tekniske systemer som blandt andet adgangskontrol, patientkaldeanlæg, personsikringsanlæg, brand, dalux, IKT, revit og

styringskoncepter for el, vand, varme, ventilation.

Med henblik på en afklaring af de langsigtede perspektiver ved samling og standardisering af

operationel teknologi på tværs af regionens sygehusenheder, foreslås nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra sygehusenhederne, BYG og Regional IT.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 29-01-2024

Vicedirektør i Bygningsafdelingen, Peter Holm, deltog under behandlingen af punktet.

Peter indledte drøftelserne med en kort redegørelse for sagsfremstillingen og baggrunden for forslaget til en tværgående organisering af bygningsområdet.

Det drejer sig om otte medarbejdere, som skal overgå organisatorisk til BYG og dermed også være ledelsesmæssigt forankret i BYG. Medarbejderne vil fortsat skulle varetage deres nuværende opgaver fra samme hovedarbejdssted. Derudover forventes det, at BYGs medarbejderstab vil blive forøget i takt med at flere rådgivningsydelser hjemtages. Der skal i alt overføres 2,7 årsværk fra OUH på sigt. Men i dennerunde vil der kun være tale om ét årsværk. De resterende 1,7 årsværk skal overflyttes til BYG når man er flyttet over i Nyt OUH.

Det forventes at der er en årlig besparelse på 3 mio. kr. summerende op til 18 mio. kr. frem til 2030.

Medarbejdersiden ønskede at vide mere om baggrunden for, at der skal overgå hele fire medarbejdere fra Sygehus Lillebælt til BYG. Peter fortalte, at forklaringen lå i organiseringen på bygningsområdet, og at der også overføres driftsfinansiering til Sygehus Lillebælt, således at det harmonerer med fordelingsnøglerne.

Medarbejdersiden kvitterede for, at der ikke lægges op til afskedigelser, og at den administrative besparelse ligger i færre udgifter til eksterne rådgivnings- og ingeniørfirmaer. Dog bør man være opmærksom på, at de medarbejdere som skifter organisatorisk tilknytning bliver en naturlig del af deres nye afdeling, herunder også ved sociale arrangementer.

Medarbejdersiden foreslog, at kriterierne som fremgår af dagsordenspunkter bør være i uprioriteret rækkefølge. Det bakkede ledersiden op om. Hovedudvalget valgte dermed tre kriterier for udvælgelse af medarbejdere i uprioriteret rækkefølge:

- Medarbejderen har de kompetencer, som efterspørges i den nye organisation
- Medarbejderen har et ønske om at indgå i den nye organisation.
- Medarbejderen følger med nuværende opgaver til den nye organisation

Koncern HR sender oplæg til reorganisering ud til de berørte LMU'er og FMU'er med henblik på at indsamle bemærkninger, som behandles på næste ekstraordinære hovedudvalgsmøde den 26. februar.

Bilag

Forslag til tværgående organisering af bygningsområdet_16-01-2024

Bilag 1 - projektporteføje

Organisering - nuværende og fremtidig

Tids- og procesplan - tværgående organisering

Fraværende Torge Surkus, Line Willads Hansen, Lene Møller Andersen, Susanne Seehagen, Betina Iroisch Kristensen, Ken Nørregaard, Jesper Rønn

Punkt 3: Drøftelse af forslag til tværgående organisering af IT

24/4539

Sagsfremstilling

Som en del af arbejdet med administrative besparelser i budget 2024 nedsatte styregruppen for administrative besparelser i Region Syddanmark en række arbejdsgrupper. En af arbejdsgrupperne havde til formål at foreslå en tværgående organisering af IT, der i højere grad end i dag kan understøtte et strategisk fokus og indfri ønsket om samdriftsfordele og øget harmonisering.

Underarbejdsgruppen for reorganisering og centralisering af it-området har på den baggrund udarbejdet et forslag til tværgående organisering af IT- området. Forslaget til organisering blev godkendt i styregruppen for reorganisering af it- og digitaliseringsområdet den 17. januar 2024.

Nuværende organisering

Den nuværende organisering på IT-området i Region Syddanmark er kendetegnet ved at være decentraliseret sammenlignet med andre regioner. Denne organisering har fordele, da den bl.a. sikrer lokale råderum, nærhed til klinikken og lokalt optimerede processer – men samtidig vurderes det også, at der i den nuværende organisering er uhensigtsmæssigheder.

Den lokale organisering medfører en system-centreret tilgang og dermed manglende strategisk tværgående fokus med overlap af it-systemer og dublering af ressourcer, opgaver og kompetencer til følge. Det kan også konstateres, at beslutningskraften i den samlede organisation nogle gange er udfordret.

Konkret er organiseringen i dag således, at hvert sygehus har egen it-afdeling med funktioner som service og support, lokal og regional forvaltning af it-systemer, implementering mv.

Regional IT er i dag ansvarlig for at levere den nødvendige it-infrastruktur i regionen og for at understøtte regionens forretningsområder med ydelser inden for bl.a. arkitektur, forvaltning, udvikling, test, automatisering og kvalitetssikring, samt projektledelse. Desuden leverer Regional IT rådgivning om informationssikkerhed. Regional IT leverer ydermere service og support til bl.a. regionshuset og psykiatrisygehuset.

Bilag med nuværende organisering af Regional IT er vedlagt.

Fremtidig organisering og betydning for medarbejderne

Udgangspunktet for den fremtidige organisering er, at der skal være en robust systemforvaltning, hvor samdriftsfordele udnyttes, mens der fortsat er en stærk lokal forankring af implementering og support af it-løsningerne på sygehusenhederne.

Derudover skal der etableres en ny governance for it-området i form af strategiske domænestyregrupper med formandskab fra sygehusenhederne.

Det betyder, at

? Syv strategigrupper har ansvar for den strategiske udvikling af området og understøttes af et tæt samarbejde mellem klinikere, hospitalsledelse og it-faglige serviceteams.

? Lokalt it har ansvaret for at drive digital transformation, implementering og support af fælles løsninger og platforme i klinikken

? Regional IT har ansvaret for at levere, forvalte og drifte it-løsninger og platforme samt sikre ensartede retningslinjer og standarder for it-landskabet på tværs af regionen.

Derudover bibeholder Regional It opgaven med service og support for regionshuset, psykiatrisygehuset samt 24/7-support for hele regionen.

Som konsekvens af denne ansvarsfordeling, vil en række medarbejdere som i dag er ansat i lokal IT på sygehusenhederne og i SDSI, overgå til central organisering i Regional IT. Det drejer sig blandt andet om medarbejdere, som arbejder med anskaffelse og indkøb af systemer og platforme (projektledelse, kvalitetssikring mv.) samt den efterfølgende regionale forvaltning, leverandørstyring og kontrakthåndtering.

Den nye organisering betyder dermed, at et antal nuværende ansatte på sygehusene og i SDSI organisatorisk skal overgå til Regional IT:

Enhed	Nuværende	Fremtidige	Overføres til Regional IT
IT på OUH	145,20	90,50	54,70
IT på SLB	73,70	47,20	26,50
IT på SHS	29,80	23,40	6,40
IT på SVS	36,10	29,80	6,30
IT i Psykiatrien	15,70	14,10	1,60
SDSI – Digital Innovation	26,56	18,68	7,88
Samlet	327,06	223,68	103,38

Med organisationsændringen vil der blive overført i alt 103,38 årsværk fra sygehusenhederne og SDSI til Regional IT, mens der bibeholdes 223,68 årsværk i de lokale it-afdelinger og SDSI.

Antallet af berørte medarbejdere skal fastlægges, men overstiger antallet af årsværk.

For de medarbejdere der overflyttes til Regional IT, betyder ændringen, at deres ansættelse organisatorisk overgår til Regional IT og således fremadrettet vil være ledelsesmæssigt forankret i Regional IT. Medarbejderne vil i størst muligt omfang fortsat varetage opgaver inden for deres nuværende kompetenceområde samt opgavetyper, og vil beholde nuværende hovedarbejdssted.

Den fortsatte decentrale placering af medarbejderne sikrer god mulighed for at disse opretholder tilknytningen til klinikken

Medarbejderne kan dog i et vist omfang forvente arbejdsrelateret mødeaktivitet på andre af regionens lokationer - herunder på Regional IT's primære lokationer i regionshuset og på Kolding Sygehus – f.eks. i forbindelse med afdelingsmøder og lignende.

Udvælgelse af medarbejdere

Det overordnede udgangspunkt er at de berørte medarbejder følger med opgaven. På de større sygehuse vil der i et begrænset omfang kunne udpeges fulde funktionsområder, der overføres, det gælder f.eks. for Kvalitetssikring samt Udvikling på OUH, samt Forvaltning på Sygehus Lillebælt. Der er vedlagt bilag med en figur, der illustrerer dette. På alle sygehuse og i SDSI vil der i et vist omfang skulle ske udvælgelse af medarbejdere, da de opgaver som overføres, er fordelt på flere medarbejdere.

Ligeledes er der for flere af enhederne tale om, at antallet af årsværk ikke summerer til hele stillinger.

Der vil i begrænset omfang og kun efter særlig aftale derfor være mulighed for, at der aftales delestillinger mellem sygehusene/SDSI og Regional IT, hvis der ikke kan overføres hele stillinger.

Ledelsen foreslår følgende kriterier for udvælgelse af medarbejdere:

- Hovedparten af medarbejderens opgaver overgår til Regional IT
- Kvalifikationer
- Frivillighed

Udvælgelsen vil ske på baggrund af samtaler med alle de berørte medarbejdere og ud fra en helhedsvurdering baseret på kriterierne.

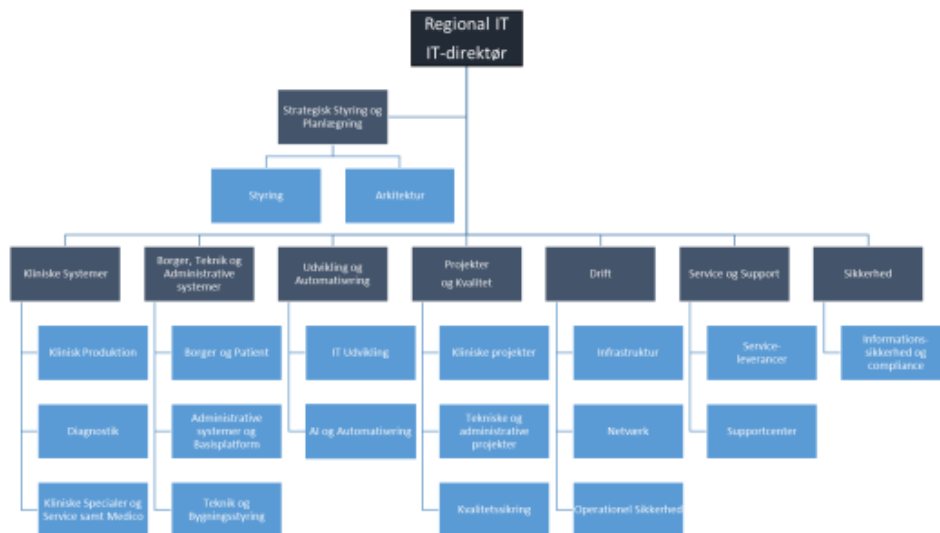
Ledelsesmæssigt forventes, at et antal ledere (fra forskellige sygehusenheder) overflyttes sammen med medarbejderne. De udvælges efter samme kriterier i en proces, der går forud for udvælgelsen af medarbejdere. Sammensætningen af ledelsen kan dermed præsenteres i forbindelse med udvælgelsen af medarbejderne.

Lederne vil som udgangspunkt blive placeret i den kommende organisation i henhold til de opgaver, de løser i dag og ellers efter kvalifikationer og erfaring. Øvrige ledelsesposter vil blive dækket med konstitueringer, og efterfølgende vil stillingerne blive opslået til ansættelse på normale vilkår.

Organisering af Regional IT

Regional IT vil i den nye organisering bestå af ca. 400 medarbejdere, hvilket skaber behov for tilpasning af den interne organisering.

Organiseringen forventes at se ud som beskrevet nedenfor:



Etablering af ny organisation i Regional IT sker bl.a. ud fra følgende overvejelser:

Der etableres afdelinger med et medarbejderantal der sikrer en rimelig ”indbyrdes balance”

- Sikrer afdelingsledelsen mulighed for fokusering på den relevante faglighed
- Men samtidig også med ledelsesmæssigt overskud til yderligere nødvendige ledelsesopgaver på tværs af regionen, i samarbejdet om it-og digitalisering med de øvrige regioner samt nationalt ift. det øvrige sundhedsvæsen

Der etableres tilstrækkeligt stor og dermed bæredygtige funktionsområder

- Visse områder tilføres i forbindelse med justeringen et begrænset antal ressourcer og er dermed ikke medarbejdermæssigt bæredygtige som funktionsområder, med mindre de sammenlægges
- Der skal være ledelsesrepræsentation på alle Regional ITs kommende lokationer
- Der forventes fremadrettet i alt 9 lokationer
- Den lokale ledelsesrepræsentation skal som minimum være på teamleder/chefkonsulent niveau

Der etableres og forstærkes fokus på fælles service på tværs af Regional IT i Styring

- Skal rumme de områder, som tværgående understøtter hele Regional IT
- Informationssikkerhed fastholdes dog som en selvstændig afdeling grundet det strategiske fokus på sikkerhedsområdet

Afdelingerne Drift samt Service & Support fastholdes i den nuværende form og struktur

- Da der ikke tilføres medarbejdere og ansvarsområderne forventes uforandrede

Forvaltning for Administrative systemer og Basisplatform fra nuværende Regional IT skal samles med øvrige forvaltningsenheder

- Forvaltningsorganisationerne har samme opgaver og ansvar – selvom det er forskellige systemer/løsninger/platformer

Borger og Patient er et særligt domæne og funktionsområdet får derfor en lidt anden struktur end de øvrige funktionsområder

- Der tilknyttes kun et begrænset antal systemer (f.eks. Web, Post, patientkommunikation)
- En stor del af opgaven på området består i at fastlægge de strategiske ambitioner på tværs af regionens interaktion med borgere og patienter og sikre, at der er ensartet og sammenhængende ”flow” i de digitale tilbud til borger og patient
- De strategiske ambitioner fastlægges i de 7 strategigrupper, som skal bemandes bredt med de nødvendige fagligheder fra såvel sygehusenheder som fra de centrale stabe, herunder Koncern Kommunikation, Kvalitet og Forskning mv.

Organisering af lokal IT

Med overførslen af et større antal medarbejdere til Regional IT forventes de lokale it-afdelinger i varierende grad at gennemgå en organisatorisk tilpasning.

Orientering af medarbejderne og videre proces

Medarbejderne har modtaget den første orientering om den kommende proces i november 2023.

Efter behandling i Hovedudvalget skal sagen behandles i regionshusets FMU og ude i de enkelte sygehusenheders/regionshusets LMU/FMU med henblik på dels afklaring af særlige aftaler på IT-området for de enkelte sygehusenheder og dels en høringsproces. Der henvises til vedlagte procesplan for den tværgående organisering.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 29-01-2024

Jane Kraglund indledte drøftelserne med at fortælle om baggrunden for forslaget til en ny organisering af IT-området, som kan ses som en fremtidssikring af IT-organisationen. Den nye organisation skal i højere grad være strategisk i sit fokus, og så skal den kunne understøtte klinikkerne på tværs af systemer. Den nye organisation skal også sikre mere smidige beslutningsprocesser.

Forslaget indebærer, at 103 årsværk skal skifte organisatorisk tilhørsforhold. De berørte medarbejdere vil dog ikke skulle skifte fysisk arbejdsplads.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at der med den øgede mødeaktivitet på tværs af regionen bør følge et fokus på antallet af flyverarbejdspladser og størrelsen på regionens bilpark.

Medarbejdersiden nævnte desuden, at delestillinger kan give anledning til mange udfordringer, og at man bør forsøge at undgå brugen af dem.

Lone Rasmussen opfordrede til, at man får nedsat et nyt LMU for Regional IT hurtigst muligt. Ledersiden var enige i, at en tæt dialog ind i MED-samarbejdet er vigtig i hele processen.

Medarbejdersiden påpegede, at det i sagen om det præhospitale område fremstår som om, at der allerede er taget stilling til en overflytning af én medarbejder fra Sundhedsplanlægning til RiT, hvorimod der i denne sag står, at der er behov for yderligere analyse på det præhospitale område.

Hovedudvalget vedtog de foreslåede kriterier, som fremgår i uprioriteret rækkefølge:

- Hovedparten af medarbejderens opgave overgår til Region IT
- Kvalifikationer
- Frivillighed

Koncern HR sender forslaget til reorganisering ud til de berørte LMU'er og FMU'er til bemærkninger, som behandles på næste ekstraordinære hovedudvalgsmøde den 26. februar.

Bilag

Bilag - Overordnet ansvarsfordeling.docx

Bilag RIT aktuel organisation.pdf

Bilag Tids- og procesplan for kommunikation og MED-systemet.docx

Notat - Forslag til reorganisering og centralisering af it-området.docx

Bilag oversigt over områder med behov for udvælgelse af medarbejdere.docx

Fraværende Torge Surkus, Line Willads Hansen, Lene Møller Andersen, Susanne Seehagen, Betina Iroisch Kristensen, Ken Nørregaard, Jesper Rønn

Punkt 4: Drøftelse af ny præhospital organisering i Region Syddanmark

24/241

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen vedr. præhospital organisering i Region Syddanmark har udarbejdet en analyse af det præhospitale områdes udvikling og peget på fordele og ulemper ved forskellige mulige ændringer i organiseringen samt set på snitflader og samspillet med sygehusene. Formålet med gruppens arbejde har været at rådgive direktionen om evt. ændringer i organiseringen af det præhospitale område. Arbejdsgruppen har afsluttet sit arbejde og har følgende anbefalinger på hhv. kort og lang sigt.

På kort sigt anbefaler arbejdsgruppen:

- At det præhospitale område i Region Syddanmark konsolideres ved at styrke og samle området i en ny særskilt præhospital organisation: "Præhospital Syd" (arbejdstitel).
- At "Præhospital Syd" ledes af en præhospital direktion, bestående af en præhospital direktør og en lægefaglig direktør.
- At den præhospitale direktør refererer til regionens koncerndirektør for området og at den lægefaglige direktør refererer til den præhospitale direktør.
- At ambulancedirektøren refererer til den præhospitale direktør og at det for den øvrige del af organisationen sikres, at der er et entydigt referenceforhold for alle ledere og medarbejdere.
- At den øvrige organisation fastlægges af den kommende præhospitale direktion i dialog med alle parter.
- At regionens præhospitale chef konstitueres som lægefaglig direktør samtidig med ansættelse af præhospital direktør. Den præhospitale direktør vil herefter skulle opslå stillingen som lægefaglig direktør.
- At "Præhospital Syd" som organisation er etableret forud for indgåelse af ny kontrakt med privat operatør 1. september 2025.
- At den præhospitale direktør inddrages i regionens strategiske udvikling, ved eksempelvis at blive en del af Koncernledelsesforum, Strategisk it- og digitaliseringsforum (SIF) og andre relevante fora.
- At der i "Præhospital Syd" etableres en uddannelses- og kvalitetsenhed inden start af ny ambulancekontrakt i Trekantområdet, med henblik på at sikre ensartet uddannelse og kvalitet på tværs af ambulanceoperatører.
- At konsolideringen af det præhospitale område sker inden for den eksisterende ressourceramme/udgiftsniveau under de samlede præhospitale budgetrammer. Herudover med mulighed for at styrke organisationen inden for den budgetramme på op til 5 mio. kr., som regionsrådet i budget 2024 har afsat til en ny præhospital organisation.
- At ledelsen for "Præhospital Syd" placeres i Odense så vidt muligt i tilknytning til Ambulance Syds administration og AMK-vagtcentralen, som i dag indgår i et lokalefællesskab.
- At der sker en vis konsolidering af den nuværende lægelige AMK-funktion, eksempelvis ved udarbejdelse af funktionsbeskrivelse og ved en tydeliggørelse af den økonomiske ramme.
- At der etableres et FMU for "Præhospital Syd" og evt. LMU'er.

Af hensyn til fastholdelse af de nuværende medarbejdere, anbefaler arbejdsgruppen:

- At opgaverne så vidt mulig følger de berørte medarbejdere.

- At der sker en begrænset geografisk samling af området, dvs. at berørte medarbejdere som udgangspunkt kan fortsætte med at arbejde fra deres nuværende fysiske arbejdssted.
- At opbygningen af ”Præhospital Syd” som ny organisation sker i en åben proces, hvor berørte medarbejdere inddrages i arbejdet med at finde gode løsninger.

Der er med denne organisering ikke lagt op til besparelser og dermed er der heller ikke lagt op til en reduktion i antallet af stillinger fraset, at stillingen som præhospital chef nedlægges, når stillingen som lægelig direktør er i den nye præhospitale organisation bliver besat.

På lang sigt anbefaler arbejdsgruppen:

- At den nye præhospitale organisation skal håndtere den forventede øgede opgavemængde på området, herunder ambitionerne på kommune-, beredskabs- og kvalitetsområdet inden for den økonomiske ramme, som regionsrådet afsætter.
- At der sker en videre konsolidering eller omlægning af den lægelige AMK-funktion, herunder stærkere kobling mellem indsatslederuddannelse og deltagelse i AMK-funktionen.
- At harmonisering af akutlægebilerne overvejes (udstyr, uddannelse m.v.)
- At der anlægges en strategisk tilgang til at reducere antallet af 112 opkald til AMK-Vagtcentralen.

Opgaver der flyttes til en ny præhospital organisation

Den nye præhospitale organisation vil skulle løse opgaver, som i dag varetages af Ambulance Syd og AMK-vagtcentralen samt kvalitets- og uddannelsesopgaver, som jf. regionens Ambulancestrategi skal løses både for Ambulance Syd og for en privat ambulanceoperatør (se organisationsdiagrammet i vedlagte notat). Herudover vil der være nogle præhospitale opgaver, som i dag er placeret i Sundhedsplanlægning i Regionshuset, som flyttes til den nye driftsorganisation.

Det foreslås, at følgende kriterier for udvælgelse af medarbejdere, der skal flytte med opgaverne fra Sundhedsplanlægning til en ny præhospital organisation anvendes:

- Kvalifikationer ift. opgaver
- Frivillighed

Udvælgelsen vil ske på baggrund af samtaler med alle de berørte medarbejdere. Da der er tale om en overflytning mellem organisatoriske enheder vil den første afklarende samtale som udgangspunkt være med både den afgivende og modtagende leder eller kommende præhospitale direktør.

Det forventes ikke, at der fra andre organisatoriske enheder skal flyttes medarbejdere til den nye præhospitale organisation.

Tidslinje for etablering af en ny præhospital organisation

29. januar 2024	Behandling i regionens Hovedudvalg - ekstraordinært møde
	Høringsproces i FMU/LMU
Januar og februar	- FMU for regionshuset og Ambulance Syd - LMU for AMK Vagtcentralen og Ambulance Syd
8. marts 2024	Behandling i regionens Hovedudvalg, herunder høringssvar fra ovenstående FMU/LMU'er
11. marts 2024	Direktionen træffer på baggrund af behandling i Hovedudvalget endelig beslutning om indstilling til regionsrådet.
12. marts 2024	Information til de berørte medarbejdere
	Det præhospitale udvalg fremlægger forslag til etablering af ny præhospital organisation. Regionsrådet tager stilling til forslaget om etablering af "Præhospital Syd" 22. april 2024
April 2024	Udvælgelse af medarbejdere sker ved afholdelse af individuelle samtaler med de berørte medarbejdere. Udvælgelsen sker i henhold til retningslinjerne for Større organisationsændringer og reduktion i stillinger.
Q2 2024	Stillingsopslag til ny direktør for "Præhospital Syd"
Q2 2024	Ansættelse af ny præhospital direktør
	Arbejdet med opbygning af "Præhospital Syd" som organisation går i gang med fokus på hele organisationen og snitflader til andre dele af regionen i dialog med alle parter.
Q3-4 2024	I arbejdet tages der højde for regionens strategiske fokus på udvikling af det administrative område i retning af større grad af organisatorisk samling, harmonisering af arbejdsgange, procedurer og processer samt konsolidering af systemer. Der skal ligeledes tages stilling til MED-struktur.
Q4 2024	Stillingsopslag til ny lægelig direktør for "Præhospital Syd"

Januar 2025	”Præhospital Syd” som organisation er i drift
Q1-2 2025	Ansættelse af ny lægelig direktør og samtidig nedlæggelse af stillingen som præhospital chef
September 2025	Den nye ambulancekontrakt med privat operatør i Trekantområdet træder i kraft.

Vedlagte notat uddyber sagen, herunder organisering.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 29-01-2024

Jørgen Bjelskou fortalte, at man med en ny organisering af det præhospitale område ønsker at robustgøre området og skabe gode forudsætninger for, at det præhospitale område styrkes strategisk. Den nye præhospitale organisation vil skulle løse opgaver, som i dag varetages af Ambulance Syd, AMK-vagtcentralen og Sundhedsplanlægning i Regionshuset. Det præhospitale område foreslås ledet af en præhospital direktion, bestående af en præhospital direktør og lægefaglig direktør. Den øvrige organisation fastlægges af den kommende præhospitale direktion i dialog med alle parter, herunder også MED-samarbejdet.

Medarbejdersiden ønskede at vide, hvad et nyt FMU for ”Præhospital Syd” indebar for den nuværende MED-organisation i Ambulance Syd. Ledersiden svarede, at det nuværende FMU for Ambulance Syd erstattes af et FMU for det præhospitale område. Der udarbejdes et konkret forslag til MED-organiseringen som forelægges Hovedudvalget på et senere tidspunkt.

Medarbejdersiden påpegede, at nogle medarbejdere ikke ønskede at afholde samtaler sammen med både nuværende og fremtidige chef. Lene Borregaard fortalte, at det i højere grad skal ses som et tilbud, som man ikke behøver at tage i mod.

Birgith Flyvbjerg nævnte, at titlen som lægefaglig direktør kunne give anledning til forvirring, og foreslog at man overvejede et alternativ.

Hovedudvalget vedtog følgende kriterier for udvælgelse af medarbejdere, der skal flytte med opgaverne fra Sundhedsplanlægning i Regionshuset til en ny præhospital organisation (uprioriteret rækkefølge):

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

Der sendes forslag til ny præhospital organisering ud til de relevante LMU'er og FMU'er til bemærkninger, som behandles i Hovedudvalget på næste ordinære møde den 8. marts.

Bilag

Kommissorium for arbejdsgruppe vedr. organisering på det præhospitale område.pdf

Notat, præhospital organisering i Region Syddanmark - KLF 19-12-2023.pdf

Præhospital Syds snitflader - KLF 19-12-2023.pdf

Fraværende Torge Surkus, Line Willads Hansen, Lene Møller Andersen, Susanne Seehagen, Betina Iroisch Kristensen, Ken Nørregaard, Jesper Rønn

Punkt 5: Drøftelse af temadrøftelsen med Regionsrådet 2024

24/3025

Sagsfremstilling

Den 12. marts 2024 afholdes den årlige temadrøftelse mellem Hovedudvalget og Regionsrådet på Vingsted hotel og conferencecenter.

Hovedudvalget inviteres til frokost fra 12:15-13:00, hvorefter temadrøftelsen vil finde sted i Centersal. Et endeligt program for temadrøftelsen udsendes hurtigst muligt.

På seneste hovedudvalgsmøde bad man sekretariatet forberede forslag til spørgsmål til gruppedrøftelserne, som udvalget kunne vurdere på nærværende møde.

Der lægges op til at Hovedudvalget drøfter følgende spørgsmål:

- Hvordan skaber vi rammerne for stærkere prioritering?
- Hvordan sikrer vi, at prioriteringstiltag både bidrager til patientens behov og medarbejdernes trivsel?
- Hvordan bringer vi medarbejdernes viden og idéer i spil?

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 29-01-2024

Hovedudvalget godkendte spørgsmålene.

Fraværende Torge Surkus, Line Willads Hansen, Lene Møller Andersen, Susanne Seehagen, Betina Iroisch Kristensen, Ken Nørregaard, Jesper Rønn

Punkt 6: Gennemførelse af regional spørgeskemaundersøgelse

22/60503

Sagsfremstilling

I budgetaftalen for 2023 afsatte regionsrådet 5 mio. kr. til et projekt om god vagtplanlægning. Et af de fælles regionale indsatsområder er at tilvejebringe mere viden om medarbejdernes ønsker til egen arbejdstid og oplevelse af arbejdstidstilrettelæggelsen til brug for lokal dialog om udvikling af vagtplanlægningen. Hovedudvalget følger projektet og inddrages løbende med henblik på at bidrage med input til forskellige dele af projektet og være et videndelings- og erfaringsforum.

Baggrund

Hovedudvalget nedsatte i marts 2023 en arbejdsgruppe, som har været sparringspartner i forhold til dataindsamling om vagtplanlægning. I maj 2023 blev der gennemført en spørgeskemaundersøgelse om vagtplanlægning blandt medarbejdere på tre forskellige afdelinger på Sygehus Sønderjylland.

I august 2023 godkendte Hovedudvalget 7 principper for god vagtplanlægning. Principperne er sendt ud til de lokale MED-organisationer med henblik på dialog om vagtplanlægning og udvikling af vagtplanlægningen. Der er udviklet en redskabskasse til ledere, vagtplanlæggere og nøglepersoner til brug for dialog og samarbejde om udvikling af vagtplanlægningen med afsæt i principperne.

Beslutning om gennemførelse af regional spørgeskemaundersøgelse

Koncernledelsesforum har på sit møde den 19. december besluttet at gennemføre en fælles regional spørgeskemaundersøgelse blandt vagtbærende og ikke-vagtbærende medarbejdere på sygehusene og socialområdet i april 2024. Oversigt over spørgsmål til medarbejderne fremgår af bilag 1 og tidsplanen for gennemførelse af undersøgelsen fremgår af bilag 2.

- Spørgerammen er reduceret i omfang ift. det anvendte skema i undersøgelsen på Sygehus Sønderjylland. Spørgsmål om henholdsvis forhold til nærmeste leder, social kapital og stress/burnout er fravalgt. Der er tilføjet spørgsmål om de 7 regionale principper.
- Der udarbejdes en samlet regional rapport i kombination med lokale rapporter, som omfatter beskrivende statistik på afsnitsniveau. På et senere tidspunkt kan der gennemføres mere specifikke eller subtematiske analyser.

Orientering om videre proces

I tidsplanen for gennemførelse af undersøgelsen (bilag 2) er der afsat tid til dialog i MED-udvalgene, med henblik på at ledere og medarbejdere kan forberede sig på dataindsamlingen og opfølgning på resultaterne.

- Hovedudvalget holdes løbende orienteret og inddrages i dialogen om opfølgning på resultaterne.
- Spørgeskemaet testes inden det sendes ud til respondenterne. Projektets styregruppe godkender det endelige spørgeskema.
- Lederne modtager en vejledning til fortolkning af den lokale rapport og et værktøj til dialog med medarbejderne om de lokale resultater.

Indstilling

Hovedudvalget drøfter gennemførelsen af undersøgelsen

Beslutning i Hovedudvalget den 29-01-2024

Lene Borregaard fortalte, at sygehusene er enige om at gennemføre en regional spørgeskemaundersøgelse, som bygger på pilotprojektet fra Sygehus Sønderjylland fra maj 2023.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at der til spørgsmålene om ”ønsker til egen arbejdstid” mangler en kategori, som passer til de medarbejdere, der allerede frit kan vælge mellem at bruge særydelser til udbetaling eller afspadsering.

Jane Kraglund opfordrede udvalgsmedlemmerne til at sende gode idéer eller kommentarer til sekretariatet, så man kan få et så godt datagrundlag som muligt til arbejdet i afdelingerne. Input kan sendes til afdelingschef i HR Personale, Koncern HR Simon Kristensen på slk@rsyd.dk senest ved udgangen af uge 6.

Bilag

Bilag 1 Oversigt over spørgsmål til medarbejderne

Bilag 2 Tidsplan for fælles regional spørgeskemaundersøgelse

Fraværende Torge Surkus, Line Willads Hansen, Lene Møller Andersen, Susanne Seehagen, Betina Iroisch Kristensen, Ken Nørregaard, Jesper Rønn

Punkt 7: Drøftelse af endelig liste over afdelinger til generel pseudonymisering og potentiel flere henvendelser fra patienter om opslag

23/46363

Sagsfremstilling

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

Å

Valg af afdelinger, der skal pseudonymiseres

Å

Der er i den forbindelse iværksat forskellige tiltag til beskyttelse af medarbejdernes identitet i tilføje af, at en patient agerer voldeligt, truende eller chikanerende. Blandt disse tiltag er pseudonymisering – herefter kaldt sløring - hvormed patienter ikke vil kunne se sundhedsmedarbejderes navne i logs og journaler på de borgervendte portaler sundhed.dk og app'en MinSundhed. Dette har været dagsordenssat på HU 17. november 2023 og 14. december 2023.

Å

Det var i første omgang meldt ud, at afdelingssløring først teknisk kunne implementeres i 2025. Men efter politisk ønske blev det fremrykket. Afdelingssløring forventes klar 1. juni 2024, dog er den eksakte dato endnu ikke kendt og dermed forbundet med en vis usikkerhed.

Å

På den baggrund bad Danske Regioner i første omgang om udpegning af 1-2 afdelinger, hvor medarbejderne generelt fremstår med deres navn sløret. Det blev på HU 14. december 2023 besluttet, at der peges på retspsykiatrien.

Å

Herefter har sygehusene i deres MED-udvalg dagsordensat drøftelsen af, hvilke afdelinger – hvis nogen – hos dem, der generelt skal sløres.

Å

Sygehusene har i deres drøftelse været opmærksomme på, at de afdelinger, der peges på til sløring, skal kunne dokumenteres. Det kan fx være et højt niveau af indrapporterede tilfælde af vold mv. eller dokumentation i APV. Der kan i vurderingen også indgå et kvalitativt element, fx at der er tale om uforudsigelighed i reaktionsmønsteret eller en høj grad af gennemstrømning af patienter i kombination med et højt niveau i trusler, vold og chikane. Det betyder også, at afdelingssløring skal sættes begrænset i sit omfang. Heri ligger også, at den skal begrænses til den mindst mulige enhed. Det er herudover en forudsætning, at der inden for regionen er en rimeligt ensartet anvendelse af afdelingsspecifik sløring.

Å

Fra sygehusene er der modtaget følgende indstilling af afdelinger til generel sløring:

Å

- OUH: Har ikke identificeret afdelinger med behov for afdelingssløring
- SLB: Har ikke identificeret afdelinger med behov for afdelingssløring
- SHS: Har indstillet FAM
- EGS: Har ikke identificeret afdelinger med behov for afdelingssløring
- PSYK: Psykiatriens primære indstilling er, at hele Psykiatriens indstilles til sløring. Alternativt alle afsnit med retspsykiatriske patienter

Å

Â

Potentiel Ã, gning i henvendelser omkring opslag

Â

I forbindelse med, at patienter fra 1. marts 2024 kan tilgÃ¥ en oversigt over alle opslag i deres patientjournal, kan det medfÃ, re en Ã, gning i antallet af henvendelser fra patienter om opslag.

Der skal udarbejdes retningslinjer for sygehusenes hÃ¥ndtering af disse henvendelser, og sygehusene bliver involveret i udarbejdelse af disse retningslinjer.

Â

I de tilfÃ, lde hvor der er foretaget afdelingsvis eller individuel slÃ, ring i patientens journal, kan patienten anmode om aktindsigt og dermed fÃ¥ oplyst navnet pÃ¥ den sundhedsperson, der har foretaget opslag. Det er sygehusets ansvar at sikre, at der ikke foreligger afgÃ, rende hensyn til andre private interesser, som er til hinder for at patienten fÃ¥r oplyst navnet.

Â

Sygehusene skal afklare dette via en forudgÃ¥ende hÃ, ring af den sundhedsperson, der har foretaget opslag. Der forventes en stigning af sÃ¥danne henvendelser. Sygehusene er blevet opfordret til at behandle dette i deres lokale MED-udvalg.

Â

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

Indstilling

Det indstilles,

- at Hovedudvalget drÃ, fter den endelige liste over afdelinger, der meldes ind til generel slÃ, ring af medarbejdernes navne i patientjournaler mv.
- at Hovedudvalget drÃ, fter henvendelser om opslag fra patienter.

Beslutning i Hovedudvalget den 29-01-2024

Jane Kraglund indledte med at orientere om, at der er en fejl i dagsordenspunktet, som udvalget ogsÃ¥ er blevet skriftligt orienteret om pÃ¥ forhÃ¥nd. Det fremgÃ¥r af dagsordenspunktet, at Esbjerg og Grindsted Sygehus ikke har identificeret afdelinger med behov for afdelingsslÃ, ring. Dette er en fejl, og i stedet har Esbjerg og Grindsted Sygehus indstillet FAM til afdelingsslÃ, ring.

Â

Sygehus SÃ, nderjylland havde inden mÃ, det drÃ, ftede sagen endnu engang i FMU og besluttede her at frafalde indstillingen af FAM til afdelingsslÃ, ring ud fra et princip om Ã¥benhed i sundhedsvÃ, senet. Esbjerg og Grindsted Sygehus lod deres indstilling frafalde, da de Ã, vrige somatiske sygehuse ikke indstillede nogle afdelinger. Per Busk henviste her til, at brug af afdelingsslÃ, ring bÃ, r vÃ, re ens pÃ¥ tvÃ, rs af de somatiske sygehuse. Dermed besluttede Hovedudvalget at indstille psykiatrien til slÃ, ring (sekundÃ, rt retspsykiatrien).Â

Â

Jane Kraglund understregede, at der i fÃ, rste omgang blot er tale om en prÃ, vehandling, og at Hovedudvalgets beslutning ikke betyder, at man ikke kan melde supplerende bud ind pÃ¥ et senere tidspunkt, nÃ¥r man er blevet klogere pÃ¥ behovet og effekten af afdelingsslÃ, ring.

Â

Lone Rasmussen orienterede desuden om, at formÃ, ndene i de fem regionale Hovedudvalg har modtaget svar fra formand for Danske Regioner, Anders KÃ¼hnau, pÃ¥ henvendelse omkring beskyttelse af medarbejdere. Svaret sendes ud med referatet.

Â

Bilag

Åbent brev til Danske Regioner angående pseudonymisering - 2.1.2024.docx

Beskyttelse af medarbejdernes identitet.pdf

FravÃ|rende Susanne Seehagen, Lene MÃ,ller Andersen, Torge Surkus, Line
Willads Hansen, Betina Iroisch Kristensen, Ken NÃ,rregaard, Jesper
RÃ,nn

Punkt 8: Eventuelt

24/241

Beslutning i Hovedudvalget den 29-01-2024

Intet at bemærke.

Fraværende Torge Surkus, Line Willads Hansen, Lene Møller Andersen, Susanne Seehagen, Betina Iroisch Kristensen, Ken Nørregaard, Jesper Rønn