

REFERAT Hovedudvalget d. 15-06-2021

Mødedato Tirsdag d. 15. juni 2021 kl. 09:00

Mødested Regionsrådssalen

Mødedeltagere Anders Meinert Pedersen, Betina Iroisch Kristensen, Christian Schacht-Magnussen, Edel Marie Laursen, Jane Kraglund (Formand), Jesper Rønn (Fravær), Jørgen Bjelskou, Lene Borregaard, Lisbeth Hammer Andersen (Fravær), Lone Rasmussen (næstformand), Louise Hjortsøe Oldenburg, Niels Nørgaard Pedersen, Per Busk, Peter Fosgrau, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr (sekretariat), Claus Bo Svenningsen, Finn Torben Jensen, Kenneth Marten, Ann Fruergaard, Sonny Hornhaver, Morten Engborg Klein, Maria Lykke Gyldenkrone, Rikke Kruse, Lene Møller Andersen, Ulrik Kieler Pedersen (Fravær), Mikkel Lyndrup, Ken Nørregaard, Christian Sauvr

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2021.....	6
Økonomiaftalen for 2022 - budgetseminar juni 2021.....	8
Ekstraordinær indsats for trivsel på regionens arbejdspladser.....	9
Mål for arbejdet med Informationssikkerhed 2021: Awareness aktiviteter - oplysninger, uddannelse	11
Orientering om fælles forståelsespapir med uddannelsesinstitutionerne omkring seksuelle krænkelser	13
Orientering om ny rammeaftale for seniorpolitik.....	15
Status på ansatte på særlige vilkår i Region Syddanmark - 15.06.21.....	18
Orientering om tilpasning af retningslinje for indhentelse af børne- og straffeattester.....	20
Drøftelse af indsatsområder på sundhedsområdet i 2022.....	22
Orientering om status på styrkelse af plejeområdet med yderligere sygeplejersker (1000 nye sygeplejersker)	24
Kommunikation fra mødet.....	26
Eventuelt.....	27

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

21/200

Sagsfremstilling

- HU døgnsseminar
- Status EPJ Syd
- Orientering om registrering af medarbejdere i EPJ Syd / Cosmic
- Forslag fra Danske Regioner om fælles regionale-kommunale hjælpemiddelcentre
- Anmeldelse af sygdom pga. corona-vaccination som arbejdsskade
- Orientering om større mediesager
- Status ift corona
- Status på arbejdet med fællespostkasser for tillidsrepræsentanterne
- Eventuelle kommentarer til referater fra sidste ekstraordinære møde den 18. maj og ordinære møde den 29. april 2021:

<https://intra.reg.rsyd.dk/organisation/moedefora/hovedudvalget/Sider/default.aspx>

Beslutning i Hovedudvalget den 15-06-2021

HU døgnsseminar

Der var enighed om, at det var godt at mødes og at der var nogle gode drøftelser. Der udarbejdes en opsamling til et af de kommende Hovedudvalgsmøder.

Status EPJ Syd

Niels Nørgaard præsenterede en status på EPJ-Syd-projektet.

Systemet er ved at blive testet og man er i fuld gang med opsætningen på flere implementeringsenheder og den sidste kvalitetssikring. Implementeringsenhed 1 mangler nu kun fasen "lokal træning" for at være klar til at go live.

Der er også aktiviteter til understøttelse af forandringsledelsen i klinikken.

Ressourcepersoner vil modtage klasserumsundervisning og øvrige brugere får e-læring stillet til rådighed (op til 4 timer afhængigt af rolle) og træning i hverdagen.

Der er opmærksomhed på integrationen til kliniske databaser. Flere databaser er integrerede og i nogle tilfælde vil softwarerobotter blive benyttet til at aflevere data til eksterne databaser. Der er mange ressourcer fra store dele af organisationen involveret i hele projektet og der arbejdes intenst for at den første implementering lykkes.

Peter Fosgrau kvitterede på vegne af SHS for godt samarbejde og fortalte, at SHS er klar.

Orientering om registrering af medarbejdere i EPJ Syd / Cosmic

Jane Kraglund orienterede om, at konsekvenserne af, at lovforslaget er bortfaldet, ikke kendes endnu. Lone Rasmussen gjorde opmærksom på, at medarbejderne ikke ønsker at kunne søges frem i systemerne med navns nævnelse.

Det blev aftalt, at der laves en sagsfremstilling til næste Hovedudvalgsmøde.

Forslag fra Danske Regioner om fælles regionale-kommunale hjælpemiddelcentre

Jane Kraglund orienterede om, at Danske Regioner er kommet med et udspil om, at der oprettes fælles regionale-kommunale hjælpemiddelcentre. Grundtanken er sympatisk, da det handler om at gøre det lettere for borgerne i forhold til fx at få og aflevere hjælpemidler. I praksis er det dog mere kompliceret end som så, da der er mange aktører i spil. Tværsektorielt samarbejde har tidligere kigget på mulighederne, da det var en del af budgetaftale 2019.

Lone Rasmussen mente, at det muligvis var mere egnet til at indgå i den nye Sundhedsaftale. Jane Kraglund mente også, at det kunne være en mulighed.

Anmelde sygdom pga. Corona-vaccinationer som arbejdsskader (ved Lene Borregaard)

Lene Borregaard fortalte, at der desværre endnu ikke er kommet en vejledning fra Arbejdstilsynet. Vi er altså fortsat i den situation, at der er mulighed for at registrere bivirkninger i A-skade, men Danske Regioner mener ikke, at vaccinereaktioner er arbejdsskader.

Lone Rasmussen oplyste, at HR på nogle arbejdspladser har instrueret arbejdsmiljørepræsentanter i at nægte medarbejdere at få registreret sygdom relateret til Corona-vaccinationer som arbejdsskade.

Der er enighed om, at tilfældene registreres, hvis medarbejderne ønsker det. Så må kategoriseringen afvente meldingen fra Arbejdstilsynet eller praksis fra eventuelle sager.

Hovedudvalget ønskede at vide, hvor mange sager der er indberettet indtil nu. Der er efterfølgende fulgt op på dette:

I A-skade er der pt kun en skade registreret med årsagen "Vaccination". Det skal understreges, at der godt kan være flere sager, som reelt set er indberettet pga. vaccination. Men hvis de ikke er registreret med "Vaccination" som "skademåde", skal de findes ved en tidskrævende manuel gennemgang.

Orientering om større mediesager

Anders Meinert Pedersen orienterede om medieomtalen af Voksenpsykiatrien og Børne- & Ungepsykiatrien i Aabenraa.

Medarbejdersiden var kede af medieomtalen, som påvirker medarbejderne. Medarbejdersiden understregede hvor vigtigt det er, at man bruger normalsystemet med tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og MED-systemet til at få problemer på bordet, så de bliver løst i fællesskab. Det er også vigtigt, at ledelsen og FTR'er/TR'er har respekt for hinanden og opbygger et tillidsfuldt samarbejde, så man kan reagere hurtigt og undgå, at problemer vokser sig større.

Status ift. Corona

Jane Kraglund orienterede om, at der nu er ganske få patienter indlagt og vi synes at være kommet i gennem. Set i bakspejlet har vi håndteret krisen på en god måde, men det har været en udfordrende periode for alle. Det afspejler sig også i de bevilgede midler fra Regionsrådet til trivselsfremmende aktiviteter.

Claus Bo Svenningsen bemærkede, at det fra medarbejderside har været positivt, at meget af indsatsen er bygget på frivillighed.

Status på arbejdet med fællespostkasser for Tillidsrepræsentanterne

Betina Iroisch Kristensen fortalte, at det skrider frem efter planen, og at Regional IT snart kan gå i gang med tilretningerne.

Ekstraordinært hovedudvalgsmøde

Jane Kraglund orienterede om, at der afholdes ekstraordinært Hovedudvalgsmøde torsdag den 8. juli. Da der kun er et punkt på dagsordenen (organisationsændring i Urologien) og det er i sommerperioden, afholdes mødet virtuelt.

Eventuelle kommentarer til referater fra sidste ekstraordinære møde den 18. maj og ordinære møde den 29. april ([Intra Region Syddanmark - Sider - Hovedudvalget \(rsyd.dk\)](#)).

Den motivationsundersøgelse, som blev omtalt under punkt 1 på mødet den 29. april, gennemføres først i 3. kvartal i år. Af referatet fremgår det, at undersøgelsen ville blive sat i gang i 2. kvartal, men den er efterfølgende blevet flyttet. Lene Borregaard fortalte, at der vil blive sendt en orientering ud inden undersøgelsen bliver udsendt.

Jane Kraglund fortalte, at der er sat et arbejde i gang i forhold til at gøre ”Instruks for brug af It” mere tilgængelig.

Sygeplejerske-strejke

Sygeplejerskerne stemte nej til mæglingsforslaget og en del af regionens sygeplejersker strejker derfor fra på lørdag. Der er forhandlet nødberedskaber.

Bilag

EPJ SYD - Hovedudvalget Pkt 1 15-06-2021 - OUH.pptx

Punkt 2: 1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2021

21/27939

Sagsfremstilling

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

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

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

Sundhed

I lighed med tidligere år forventes der budget- og aftaleoverholdelse i 2021.

Umiddelbart peger denne rapportering på en overordnet set afdæmpet vækst på flere større udgiftsområder, herunder især udgifter til sygehusmedicin, aktivitet på egne sygehuse samt medicintilskud. Øvrige større udgiftsområder under sygesikringen er på niveau med udgiftsudviklingen før COVID-19.

OUH's løbende opsparing til dækning af flytteudgifter ved Nyt OUH bidrager isoleret set positivt til årets resultat, med ca. 80 mio. kr. Opsparingen til flytning gør det nødvendigt at opretholde et betydeligt konsolideringsomfang, der kan frigøre midler på centrale rammer i flytteårene.

Samtidig indeholder rapporteringen ikke betydelige, uforudsete udgiftsstigninger. "Budgetværn", til uforudset aktivitetsvækst, forventes således umiddelbart at kunne frigives senere på året. Dette kan bidrage til at sikre frigørelsen af de nødvendige råderum til dækning af det ekstraordinære udgiftsbehov ved indflytningen til Nyt OUH. Niveaulet herfor ser dog ud til at være lavere end i tidligere år, bl.a. som en konsekvens af et markant fald i sygehusenes mindreforbrug.

Usikkerheden i den samlede prognose er stor og markant større end på tilsvarende tidspunkter i tidligere år. Det har primært sammenhæng med et fald i aktiviteten og antallet af henvisninger under 2. bølge af COVID-19 de første måneder af året, uagtet sygehusene i al væsentlighed ikke har lukket ned for aktiviteten i den periode. COVID-19 har således ikke generelt øget ventelisterne. Antallet af henvisninger er stigende de seneste to måneder, og de økonomiske konsekvenser heraf er p.t. vanskelige at prognosticere.

COVID-19 relaterede merudgifter er pr. ultimo april opgjort til 330 mio. kr. Det er p.t. ikke muligt at udarbejde en realistisk årsprognose herfor, da merudgifterne i den resterende del af 2021 vil afhænge af udviklingen i COVID-19 pandemien, vaccineudrulningen, og foranstaltninger til at imødegå udviklingen af antal smittede i Syddanmark.

Regeringen har tilkendegivet, at regionerne også i 2021 kompenseres for afholdte COVID-19 relaterede nettomerudgifter, men hvorvidt det bliver samme "kompensationsmodel" som for 2020 er p.t. ikke afklaret. Det forventes at COVID-19 udgifterne vil blive kompenseret.

Socialområdet

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

Prognosen for belægning på regionens sociale centre i 2021 forventer en mindre underbelægning på helårsbasis i forhold til budgetteret.

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

Regional Udvikling

På baggrund af forbruget i årets første 4 måneder forventes der i lighed med tidligere år 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.

Fælles formål

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

For området forventes et lille mindreforbrug i forhold til budgettet.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 15-06-2021

Jane Kraglund bemærkede, at udskydelserne af Nyt OUH pga. Corona også får nogle konsekvenser for økonomien, da regionen skal betale noget af effektiviseringsgevinsten på driften til staten. Disse betalinger sker efter den oprindelige tidsplan, så der vil opstå nogle midlertidige huller i budgettet.

Bilag

1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2021 (Socialområdet)
1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2021 (Regional udvikling)
1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2021 (fælles formål og adm.)
1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2021 (Sundhed) v.2

Bilag 1. Status for nærhedsfinansieringen 2019 og 2020 - statens model (Sundhed)

Bilag 2. Nærhedsfinansiering - udvikling marts 2019 til april 2021 (Sundhed)

Punkt 3: Økonomiaftalen for 2022 - budgetseminar juni 2021

21/29797

Sagsfremstilling

Som omtalt i medierne blev forhandlingerne mellem staten og Danske Regioner om regionernes økonomi for næste år afbrudt den 1. juni 2021.

Forhandlingerne ventes genoptaget i denne uge (uge 23).

På mødet orienteres om status for økonomiforhandlingerne.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 15-06-2021

Jane Kraglund gennemgik kort de overordnede konsekvenser af økonomiaftalen: Samlet set giver aftalen 1,185 mia. kr. til regionerne. Efter bloktilskudsreduktion er der 242 mio. kr. til Region Syddanmark. Det er ikke en stor sum, men det vurderes fra administrativt hold, at det på den anden side heller ikke giver anledning til besparelser. Der er dog nogle store poster som skal dækkes - så som særlig dyr medicin, tjenestemænd m.m.

Jane Kraglund orienterede også om de nye Sundhedsklynger, som er en del af aftalen. Der skal laves nogle forpligtende sundhedsklynger omkring de 4 somatiske sygehuse. På mange måder minder de om vores nuværende Samordningsforaer (SOF'er), men Psykiatrien bliver en fuldt integreret del af Sundhedsklyngerne. Der kommer også en politisk overbygning på samarbejdet. Der vil blive givet en grundig gennemgang på budgetseminaret. Sundhedsklyngerne skal træde i kraft den 1. juli 2022.

Punkt 4: Ekstraordinær indsats for trivsel på regionens arbejdspladser

21/25971

Sagsfremstilling

Regionsrådet har besluttet at afsætte et engangsbeløb på 15 mio. kr. til en ekstraordinær indsats for trivsel på regionens arbejdspladser. Beslutningen er taget med udgangspunkt i følgende motivation:

“Det seneste år med COVID-19 har stillet Region Syddanmarks medarbejdere overfor helt særlige udfordringer. Sidste forår måtte hverdagen på regionens arbejdspladser på meget kort tid lægges helt om til nye vilkår og nye opgaver i den ubetinget største omstilling af regionens virksomhed nogensinde. Men også de efterfølgende måneder har budt på en ny hverdag og ændrede arbejdsvilkår i alle dele af regionens organisation, f.eks. i relation til værnemidler, beredskaber, nye opgaver, pukkelafvikling og lange perioder med hjemmearbejde uden fysisk kontakt til og socialt fællesskab med kolleger på arbejdspladsen. Medarbejderne har oplevet en hverdag, der har været anderledes og påvirket af pandemien, hvilket påvirker trivslen”.

Rammen for anvendelse af midler

Regionens arbejdspladser får mulighed for at arbejde med lokale aktiviteter, som giver dem rum til at løfte trivslen og arbejde med de udfordringer, der måtte opleves i forlængelse af COVID-19.

Regionens medarbejdere har en høj grad af public service motivation og er meget engagerede i arbejdet med patienter og borgere. Muligheden for at udføre et stykke arbejde med høj kvalitet sammen med gode kollegaer har stor betydning for trivslen og motivationen.

Trivsel er netop noget der skabes i fællesskabet og er med til at styrke sammenhængskraften på de enkelte arbejdspladser. Det er derfor vigtigt for udviklingen af trivsel, at den enkelte arbejdsplads får en høj grad af frihed til at pege på og arbejde med trivselsfremmende aktiviteter.

Samtidigt er det meget forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvad en trivselsfremmende aktivitet kan være - og hvad der skaber mest mening og værdi.

Rammen for anvendelsen af midler til en ekstraordinær indsats for trivsel på regionens arbejdspladser kan dermed spænde vidt. Midlerne kan anvendes til aktiviteter af faglige, organisatoriske og sociale karakter. Det vurderes endvidere hensigtsmæssigt, at aktiviteterne kan gennemføres smidigt, for at kunne skabe en relativ hurtig værdi på de enkelte arbejdspladser.

Involvering af MED-systemet

Indsatsen forankres i MED-systemet. Fælles MED-udvalgene får ansvaret for at midlerne anvendes, så de i videst muligt omfang anvendes til aktiviteter, der skaber værdi på den pågældende arbejdsplads.

Fælles MED-udvalgene skal redegøre for anvendelsen af midlerne. Fælles MED-udvalgenes redegørelser vil indgå i en samlet afrapportering, der forelægges det politiske system i første halvår af 2022.

Fælles MED-udvalgene skal redegøre for:

- Formålet med de trivselsfremmende aktiviteter
- Hvilke aktiviteter er i gangsat?

Fordeling af midler

Midlerne bliver fordelt forholdsmæssigt mellem sygehusene, Ambulance Syd samt regionshuset efter antal årsværk. Det sociale område er ikke omfattet af de ekstraordinære midler, men vil have et tilsvarende fokus på trivselsfremmende aktiviteter bl.a. via faglige oplæg på tværs af socialområdet.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 15-06-2021

Jane Kraglund fortalte, at det skal drøftes i FMU'erne, hvordan de afsatte midler skal bruges. Jane understregede, at der er mange andre ting, som sættes i gang i forbindelse med genopretningen efter Corona-perioden.

Christian Schacht-Magnussen fortalte, at det er lykkedes at finde 500.000 på budgettet på Socialområdet, som kan bruges til lignende tiltag. Beløbet svarer – pr. medarbejder -nogenlunde til det, som er afsat i resten af regionen.

Medarbejdersiden udtrykte tilfredshed med, at der er fundet midler til trivselsaktiviteter.

Punkt 5: Mål for arbejdet med Informationssikkerhed 2021: Awareness aktiviteter - oplysninger, uddannelse og medarbejdernes adfærd

21/12487

Resumé

Sagsfremstilling

I takt med den digitale udvikling er der behov for løbende at styrke arbejdet med informationssikkerhed for at sikre, at regionen håndterer borgeres, patienters og medarbejders data forsvarligt.

Med formål om at opretholde et højt sikkerhedsniveau kigger Region Syddanmark løbende ind i, hvilke områder der kan være behov for at sætte ekstra fokus på. I regi af Udvalg for Informationssikkerhed er der identificeret temaer, som regionen vil give særlig opmærksomhed i 2021. For hvert af temaerne er der opstillet konkrete mål, som regionsrådet har behandlet på mødet 22. marts 2021.

Ét af disse temaer er awareness, som omhandler oplysning, uddannelse og medarbejdernes adfærd. Med persondataforordningen fra 2018 er der kommet større fokus på vigtigheden af, at personalet får viden om og bliver klædt på til at understøtte sikre arbejdsgange og fortrolig håndtering af følsomme oplysninger i deres daglige arbejde.

Regionen løser denne opgave ved brug af forskellige oplysningsmaterialer og -kanaler, herunder kampagner, video- og tegnefilm samt skriftligt materiale. Dertil tilbyder regionen en række uddannelsesaktiviteter for de forskellige medarbejdergrupper. Samlet betegnes disse aktiviteter som awareness. På det grønne intra er de forskellige awareness materialer (plakater, film, m.v.) tilgængelige - [her - materiale om informationssikkerhed](#)

Formålet er, at alle medarbejdere oplyses om og uddannes i håndteringen af informationssikkerhed, så den enkelte medarbejder er opmærksom på og kan tage et ansvar for, at data behandles og opbevares trygt.

Regionsrådet har på mødet 22. marts godkendt følgende mål for temaet om oplysning, uddannelse og medarbejdernes adfærd (awareness) for 2021:

- Gennemførelse af målgruppeanalyse for at sikre, at regionens initiativer rammer de relevante medarbejdergrupper
- Basisviden om informationssikkerhed indarbejdes i introduktionsprogrammet for nye medarbejdere
- Afprøvning og udbredelse af regionens E-læringsmodul i Informationssikkerhed
- Udbredelse af centrale kurser i informationssikkerhed

Koordineringsgruppen for Informationssikkerhed (KOIN), som repræsenterer informationssikkerhedskoordinatorer fra alle enheder, har på baggrund af målene for arbejdet med informationssikkerhed 2021 nedsat en arbejdsgruppe på tværs af enhederne, som pt. arbejder på milepælene for 2. kvartal. Den 10. juni vil der blive afholdt en workshop, hvor medlemmerne af KOIN og andre informationssikkerhedsmedarbejdere vil deltage. Formålet er blandt andet at nedsætte den arbejdsgruppe, der skal arbejde med milepælene for 3. kvartal.

Hovedudvalget tilbydes mulighed for at deltage i arbejdsgruppens arbejde vedrørende awareness med en eller flere repræsentanter. Ønsket om deltagelse og navne på deltager(e) skal sendes til Rienette Skavenborg (risk@rsyd.dk) senest 30. juni 2021. Det anslås, at der vil skulle afsættes tid til minimum tre møder af 1½ times varighed i 3. kvartal samt tid til forberedelse op til møderne og evt. "hjemmearbejde". Opgaverne, der skal løses i arbejdsgruppen, vil blive fordelt mellem deltagerne.

Indstilling

Det indstilles,

- At Hovedudvalget drøfter, om der er interesse i, at deltage i arbejdet med awareness 2021,
- At orientering omkring awareness arbejdet med informationssikkerhed 2021 sendes videre til de lokale enheders FMU

Beslutning i Hovedudvalget den 15-06-2021

Nicolai Arvedsen fra IT Styring og Informationssikkerhed i Regional IT deltog under punktet og indledte kort med at fortælle, at man meget gerne vil have input fra og dialog med medarbejderne – blandt andet med henblik på at sikre, at materialet bliver så målrettet og tilgængeligt som muligt.

Medarbejdersiden indstillede Ken Nørregaard, Psykiatrien, og Betina Iroisch Kristensen, OUH, til at deltage i arbejdsgruppen vedr. awareness.

Punkt 6: Orientering om fælles forståelsespapir med uddannelsesinstitutionerne omkring seksuelle krænkelser

21/22169

Sagsfremstilling

I november 2020 blev der afholdt møde med uddannelsesinstitutionerne omkring håndtering af krænkede handlinger på regionens arbejdspladser der har elever og studerende som en del af deres dagligdag. Baggrunden for mødet var den offentlige debat om seksuelle krænkelser og sexisme.

På mødet var der enighed om, at der skulle udarbejdet et fælles forståelsespapir mellem uddannelsesinstitutionerne og Region Syddanmark. Forståelsespapiret er nu endeligt og med dette punkt orienteres Hovedudvalget om papiret.

Forståelsespapiret flugter med Hovedudvalgets tidligere drøftelser omkring forebyggelse og håndtering af sexisme og seksuelle krænkelser i november 2020. Hovedvalget har i sin udtalelse blandt andet tilkendegivet, at det er vigtigt med en "speak-up" kultur, hvor der tages hånd om omgangstonen og adfærden, når der er behov for det.

Baggrund for mødet med uddannelsesinstitutionerne

Baggrunden for drøftelserne med uddannelsesinstitutionerne var den offentlige debat omkring seksuelle krænkelser og sexisme sammenholdt med at regionen er praktikplads for mange elever og studerende.

Region Syddanmark har 0-tolerance overfor seksuelle krænkelser. Det er vigtigt, at der også for de studerende bliver samlet op på episoder, hvor elever og studerende oplever krænkende adfærd.

På mødet gav uddannelsesinstitutionerne udtryk for, at de ikke var af den opfattelse, at seksuelle krænkelser udgjorde et stort problem, men at der ikke var klarhed over om det skyldes at eventuelle episoder håndteres på praktikstederne, at de studerende ikke vælger at inddrage deres vejledere eller om episoderne er tabubelagte og derfor ikke ser dagens lys.

Tryghedsskabende foranstaltninger for elever og studerende

Der var på mødet enighed om, at det var centralt, at få skabt rammer, der sikrer at elever og studerende oplever, at de trygt kan henvende sig, hvis de oplever episoder med krænkende

adfærd.

Det fælles forståelsespapir skal danne den overordnede ramme for det nærmere lokale arbejde med de tryghedsskabende foranstaltninger og information til elever og studerende.

Koncern HR har udarbejdet forslag til det fælles forståelsespapir og samtlige uddannelsesinstitutioner har haft mulighed for at komme med bemærkninger. Den endelige version er vedlagt som bilag.

Det enkelte sygehus, socialområdet og regionshuset med tilhørende satellitter skal sørge for en tydelig instruks omkring håndtering af henvendelser om krænkende adfærd samt etablere en rådgivningslinje, som kan kontaktes om konkrete oplevelser. Vedlagt er oversigt over kontaktinformation på rådgivningslinje på de enkelte sygehuse. Socialområdet hører under regionshuset med satellitter.

Indstilling

Til orientering og drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 15-06-2021

Jane Kraglund fortalte, at forståelsespapiret er blevet til efter en række møder med uddannelsesinstitutionerne. Det giver studerende konkrete anvisninger i forhold til, hvad de skal gøre, så vi kan tage hånd om de studerende, hvis de oplever at blive krænket.

Bilag

Træk grænsen_plakater_info-om-rådgivning.pdf

Fælles forståelsespapir - seksuelle krænkelser - endelig version.pdf

Punkt 7: Orientering om ny rammeaftale for seniorpolitik

21/27586

Sagsfremstilling

Ny rammeaftale om seniorpolitik

Ved overenskomstforhandlingerne 2021 er Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet blevet enige om en ny rammeaftale om seniorpolitik. Rammeaftalen indeholder en række ændringer, som har til hensigt, at fastholde seniorer i beskæftigelse og sikre dialog mellem seniorer og ledere omkring ønsker og overvejelser til det fortsatte arbejdsliv.

Med aftalen er det samtidig intentionen, at MED-udvalget får en rolle med at løfte og realisere intentionerne i aftalen sammen med tillidsrepræsentanter, ledere og medarbejdere.

Formål med rammeaftalen

Rammeaftalen har til formål at styrke fastholdelsen af seniorer på de regionale arbejdspladser og fremme dialogen mellem medarbejderne og lederen, så et godt og langt seniorarbejdsliv understøttes bedst muligt.

Aftalen peger på en række muligheder for aktivt at arbejde med fastholdelse af seniorer. Ikke alle seniorer har brug for, at der gøres noget specielt for, at de kan og vil forsætte i deres aktive arbejdsliv. Medarbejdere bliver seniormedarbejdere på forskellige tidspunkter af arbejdslivet – og under påvirkning af både individuelle forhold og den generelle udvikling i samfundet.

Alle seniorer skal have mulighed for at drøfte deres overvejelser og ønsker til deres fortsatte arbejdsliv med deres leder. Dialogen skal tage udgangspunkt i, hvilke muligheder, der kan tilbydes inden for arbejdspladsens rammer og som bidrager målrettet og individuelt til fastholdelse af medarbejderen.

Personkreds

Rammeaftalen gælder alle medarbejdere i regional tjeneste.

Der er ikke fastlagt en nærmere alder, for hvornår medarbejderen og lederen skal drøfte seniorarbejdslivet, men inden for de enkelte muligheder i rammeaftalen er der fortsat fastlagt nogle aldersgrænser for, hvornår man bliver omfattet af muligheden.

Medarbejderudviklingssamtalen (MUS-samtalen) som omdrejningspunkt

I forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale skal seniormedarbejderen og lederen afklare medarbejderens overvejelser i forhold til at forsætte med at arbejde og hvilke barrierer, der eventuelt kan være.

På MUS-samtalen kan det også drøftes, hvilke muligheder arbejdspladsen har, som kan tilbydes medarbejderen og derigennem bidrage til fastholdelse.

Lederen er forpligtet til at være opmærksom på, hvornår det er relevant at få drøftet spørgsmålet om fastholdelse og tilbagetrækning. Lederen skal også være opmærksom på, at der kan være forhold tidligere i livet, der kan påvirke medarbejderens evne og vilje til at forsætte med at arbejde.

Hvis der i dialogen mellem medarbejderen og lederen identificeres et konkret behov for tilpasning for at fremme det gode seniorarbejdsliv og fastholde medarbejderen, drøfter de hvilke tiltag, der kan være relevante og mulige på arbejdspladsen.

Rammeaftalen angiver følgende tiltag, som eksempler, der kan bringes i anvendelse:

- Kompetenceudvikling
- Hel eller delvis aflastning fra særligt belastede opgaver
- Tilpasning af arbejdstidstilrettelæggelsen
- Individuelle arbejdsmiljømæssige tiltag
- Større egen planlægning
- Involvering i særlige arbejdsopgaver og projekter
- Mulighed for hjemmearbejde
- Midlertidig eller permanent nedsat tid, job/eller opgaveskifte
- Løntillæg
- Ned i charge

Listen er ikke udtømmende.

MED-udvalgets rolle

MED-udvalget skal medvirke til, at rammeaftalen anvendes efter hensigten.

Hovedudvalget skal drøfte politik og den overordnede vision på området i regionen og drøfte hvordan det forankres i de underliggende MED-udvalg og på de enkelte arbejdspladser.

Hovedudvalget og de øvrige MED-udvalg skal følge op på rammeaftalen efter behov og under hensyn til de lokale behov. I opfølgningsarbejdet kan indgå relevante og tilgængelige oplysninger og statistikker.

Tillidsrepræsentantens rolle

Tillidsrepræsentanten skal medvirke ved indgåelse af aftaler om konkrete vilkår, der ligger inden for tillidsrepræsentantens sædvanlige varetagelse af hvervet.

Videre proces

Hovedudvalget vil på et kommende måde drøfte den nærmere politik og vision for rammeaftalens anvendelse – herunder også MED-udvalgenes opfølgningsarbejde.

Hovedudvalget har derudover nedsat en arbejdsgruppe, der arbejder med at indhente erfaringer for, hvordan man arbejder med seniorområdet i Region Syddanmark fra både medarbejder- og ledelsesvinklen. Resultaterne fra arbejdsgruppen vil indgå som en del af ovenstående drøftelser.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 15-06-2021

Lene Borregaard orienterede om den nye rammeaftale, som er en del af de afsluttede overenskomstforhandlinger. Tilgangen er overordnet set dialogbaseret: seniorers ønsker er meget individuelle, og der er fokus på en bred vifte af muligheder.

Hovedudvalget planlægger en temadrøftelse om seniorområdet senere på året på baggrund af både rammeaftalen og de undersøgelser af seniorområdet, som Hovedudvalget har igangsat. Tidligere på året er der sendt spørgeskemaer ud til ledere om seniorarbejdsliv. Efterfølgende er der lavet et spørgeskema til medarbejdere om seniorarbejdsliv. Sidstnævnte undersøgelse er lige afsluttet og - hvis det kan nås - vil der blive lavet en sagsfremstilling til næste Hovedudvalgsmøde.

Lone Rasmussen mente, at Hovedudvalget godt kunne rose sig selv for at have været på forkant med seniorundersøgelserne, da de blev igangsat inden den nye rammeaftale.

Bilag

seniorpolitik - rammeaftale - OK-21 Rammeaftale om seniorpolitik (uden bilag).pdf

Punkt 8: Status på ansatte på særlige vilkår i Region Syddanmark - 15.06.21

21/1133

Sagsfremstilling

Status på ansatte på særlige vilkår i Region Syddanmark pr. 15. juni 2021

Siden Regionsrådet i januar 2017 vedtog strategien for ansatte på særlige vilkår, har alle sygehuse, sociale institutioner og Ambulance Syd i Region Syddanmark arbejdet med at øge antallet af ansatte på særlige vilkår.

Siden møde i hovedudvalget den 11. marts 2021 er der ansat yderligere 9 på særlige vilkår. Heraf 13 flere i fleksjob og 4 færre ekstraordinært ansatte.

Enheder	01.12.19	Samlet	01.12.20	Samlet	01.05.21	Samlet	Måltal
	Fleksjob/ekstraordinært ansatte		Fleksjob/ekstraordinært ansatte		Fleksjob/ekstraordinært ansatte		
Odense Universitetshospital	168 / 24	192	174 / 7	181	180 / 2	182	241
Psykiatri	70 / 0	70	84 / 1	85	84 / 1	85	65
Regionshuset	22 / 1	23	26 / 2	28	29 / 1	30	27
Sociale centre	26 / 0	26	27 / 0	27	28 / 0	28	38
Sydvestjysk Sygehus	48 / 5	53	54 / 2	56	53 / 2	55	64
Sygehus Lillebælt	92 / 11	103	100 / 5	105	105 / 2	107	117
Sygehus Sønderjylland	49 / 0	49	50 / 6	56	48 / 3	51	64
Øvrig sundhed	4 / 0	4	3 / 0	3	3 / 0	3	7
Ambulance Syd	4 / 0	4	7 / 0	7	6 / 0	6	10-11
Hovedtotal	483 / 41	524	525 / 23	548	536 / 11	547	623

Note*:

- Seneste data for 2021 er opgjort i antal personer (ej årsværk) med oplysninger pr. 1. maj 2021 på baggrund af udtræk fra Silkeborg Data.
- Enheder er opgjort excl. eksterne enheder, som Regionens udbetaler løn for. (Hospice, trafikskoler m.fl.)
- Oversigten indeholder disse ansættelsestyper: overenskomstansat, tjenestemandsansat og reglementsansat.
- Øvrige ekstraordinært ansatte: servicejob, løntilskud, skånejob, dimittend, AKUT pakkestilling samt kontanthjælpsperiode.
- Opgjort for månedslønnede på fuldtid- og deltid.
- Ambulance Syd er opgjort separat med virkning ab 01.01.2018.

Alle sygehuse, sociale institutioner og Ambulance Syd arbejder med indsatsplaner, og her er samarbejdet med jobcentrene et vigtigt omdrejningspunkt for gode forløb og med afvikling af fyraftensmøder, kurser og specifikke projekter, der bidrager til forståelse og rummelighed og skaber fleksjob for egne medarbejdere og ledige.

På sygehuse, psykiatrien, sociale institutioner, Ambulance Syd og i regionshuset er der forløb med henblik på afklaring af arbejdsevnen, hos medarbejdere der på grund af varig nedsat arbejdsevne, ikke længere kan varetage deres tidligere jobfunktion.

I alle tilfælde sker ansættelse af ansatte på særlige vilkår ud fra behov, kompetencer og kvalifikationer. Dette gælder både for ny ansættelser samt fastholdelse af allerede ansatte der visiteres til fleksjob.

Ansatte på særlige vilkår er løbende genstand for en løbende dialog mellem koncerndirektionen og sygehusene, sociale institutioner og Ambulance Syd.

De sårbare unge har været drøftet i ledelsessystemet på tværs af alle sygehuse, psykiatrien, sociale institutioner, Ambulance Syd og i regionshuset. Der er særlig fokus på at etablere praktikforløb for STU-elever. På Sygehus Sønderjylland er der i øjeblikket 2 STU-elever. Flere enheder er i dialog med de kommunale ungeafdelinger om at etablere forløb.

Deltagelse fra Sydvestjysk Sygehus

På mødet deltager repræsentanter fra Sydvestjysk Sygehus med et oplæg om deres arbejde med ansatte på særlige vilkår.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 15-06-2021

Fastholdelseskonsulent Elsebeth Bech Myhre Kristensen, HR-afdelingen, SVS, deltog sammen med sekretær Benthe Bøgelund Poulsen, som er fleksjobber. Elsebeth fortalte om SVSs arbejde med ansatte på særlige vilkår og Benthe fortalte om sit arbejdsliv.

Bilag

Ansatte på særlige vilkår - Hovedudvalget pkt 8 15-06-2021 - SVS.pptx

Punkt 9: Orientering om tilpasning af retningslinje for indhentelse af børne- og straffeattester

21/20439

Resumé

Retningslinjen for indhentelse af børne- og straffeattester, der blev drøftet i Koncernledelsesforum 15-04-20 og i Hovedudvalget 18-06-20, har været ude og leve i en periode, og har nu været under evaluering. På baggrund af evalueringen foretages en mindre tilpasning af retningslinjen på følgende punkter:

- 1) Tilføjelse vedrørende håndtering af frivillige medarbejdere,
- 2) Indhentelse af attester på studerende, som ikke er ansat af regionen, og
- 3) Liste med afdelinger undtaget fra kravet om børneattester overgår til den lokale instruks.

Sagsfremstilling

1. Tilføjelse vedrørende håndtering af frivillige medarbejdere

Det tilføjes til retningslinjen, at der for frivillige både skal indhentes børne- og straffeattest ved tilknytningen af den frivillige, samt, at der løbende, hvert andet år, indhentes ny børne- og straffeattest for frivillige.

Baggrunden for beslutningen er, at hensynet bag indhentelse af børne- og straffeattester for regionens almindelige ansatte også er til stede for de frivillige på regionens arbejdspladser. Og antallet af frivillige i regionen er stigende.

Forskellen mellem frivillige og almindelige ansatte, i forhold til indhentelse af attester, er, at vi som arbejdsplads får besked fra Rigsadvokaten, hvis almindelige ansatte under ansættelsen får anmærkninger på deres straffe og/eller børneattest, og hvis Rigsadvokaten vurderer, at forholdet er relevant for arbejdspladsen at kende til. Det gælder ikke for frivillige. Derfor skal der indhentes attester løbende for de frivillige.

2. Indhentelse af attester på studerende, som ikke er ansat af regionen

Regionen modtager mange studerende i praktik. På de områder, hvor der skal indhentes børne- og straffeattester omfatter kravet også studerende. Koncern HR vil tilstræbe, at regionen får en aftale med de uddannelsesinstitutioner om, at institutionerne indhenter de relevante attester, og enten selv vurderer indholdet eller sender attesterne med bemærkninger til vurdering hos den enhed, hvor den studerende skal i praktik. Institutionerne kan indhente attester på baggrund af samtykke.

3. Liste med afdelinger undtaget fra kravet om børneattester overgår til den lokale instruks

Listen over undtagne afdelinger har indtil nu været en del af den tværregionale retningslinje. Dette ændres fremadrettet til at være en del af den lokale instruks på de enkelte enheder. Dette gøres for at sygehusene selv kan tilpasse listen, når det efter en nærmere gennemgang viser sig, at der på afdelingen ikke er kontakt til børn.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 15-06-2021

Jane Kraglund fortalte, at retningslinjerne er blevet tilpasset i forhold til studerende og frivillige. Christian Schacht-Magnussen gjorde opmærksom på, at frivillighedsbegrebet på Socialområdet er blevet bredere – fx pårørende der holder havefest for beboere eller musikere, som optræder på et center. Derfor er der en gråzone på området, som man skal være opmærksom på. HR overvejer, hvordan der kan tages højde for dette.

Lone Rasmussen foreslog, at man måske ved en senere lejlighed overvejer, om forståelsespapiret omkring seksuelle krænkelser (pkt. 6) også skal inddrages i forhold til frivillige.

Bilag

Udkast til tilrettet retningslinje for indhentelse af børne- og straffeattester

Punkt 10: Drøftelse af indsatsområder på sundhedsområdet i 2022

21/6448

Sagsfremstilling

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

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

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

Status på indsatsområderne for 2021

Arbejdet med indsatsområderne i 2020 blev i høj grad blevet påvirket af COVID-19, hvilket betød, at arbejdet med mange af indsatsområderne blev forsinket. Som konsekvens heraf kom mange indsatser, som skulle have været afsluttet i 2020 til at række ind i 2021. Dermed er der i 2021 mange indsatser, og der er fokus på, at der skal være et færre antal indsatsområder i 2022. Status på indsatsområder for 2021 er vedlagt som bilag 1.

Drøftelse med henblik på udvælgelse af indsatsområder for 2022

Til brug for drøftelsen i Hovedudvalget vedlægges inputs til kommende indsatsområder for 2022, som også drøftes i diverse politiske udvalg i juni og august (bilag 2). Særligt henledes opmærksomheden på forslag til indsatsområder under pejlemærket "Region Syddanmark er en god arbejdsplads" hvor der er forslag om indsatserne "Det gode arbejdsliv", "Styrkelse af uddannelsesmiljøer", "Tværgående kompetenceudvikling", "Rette kompetence til rette opgave", "fuld tid", "Ledelse, herunder funktionslederens rolle". Disse forslag er lang hen ad vejen sammenfaldende med indsatserne i 2021, dog er forslaget om fokus på "Det gode arbejdsliv" nyt. Dette skyldes, at der er tale om langvarige processer, og at nogle af indsatserne er forsinkede pga. COVID-19.

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

Derudover afventes den nationale sundhedsaftale og 10-årsplanen for psykiatri. De kan få betydning for indsatsområderne for 2022. Ud over Hovedudvalgets og de politiske udvalgs input vil besluttede initiativer i budget 2022 blive indarbejdet. Oplægget bliver drøftet med sygehusene.

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

Indstilling

Det indstilles, at status tages til efterretning og input til indsatsområder for 2022 drøftes.

Beslutning i Hovedudvalget den 15-06-2021

Jane Kraglund fortalte, at status for indsatsområder 2021 er, at mange indsatser stadig er i gang og at en del vil fortsætte i 2022. Det skyldes både Corona, som har sat tempoet ned på nogle indsatser, men også at nogle indsatser er forholdsvis store og langsigtede. Det gælder fx Fuld tid og Den gode samtale. Der er behov for at komme i godt mål med de eksisterende indsatser, inden vi sætter for mange nye i gang. Der er dog også nye indsatsområder som fx Det gode arbejdsliv. Der er allerede aktiviteter i gang under denne indsats. Sideløbende er der andre store indsatser i gang som fx den nye Akutplan og EPJ Syd.

Medarbejdersiden var enig i, at vi ikke skal favne for bredt i denne omgang, men først og fremmest holde fast i det, som vi ikke har nået.

Per Busk gjorde opmærksom på, at der sideløbende også er mange lokale indsatser.

Bilag

Bilag 1 Status for indsatsområder på sundhedsområdet maj 2021.pdf

Bilag 2 Inputs til den politiske drøftelse af kommende indsatsområder på sundhedsområdet 2022.pdf

Punkt 11: Orientering om status på styrkelse af plejeområdet med yderligere sygeplejersker (1000 nye sygeplejersker).

19/49740

Sagsfremstilling

Med finansloven 2020 styrkes sundhedsvæsenet med 1.000 nye sygeplejersker. Region Syddanmark styrkes heraf med i alt 214 ekstra sygeplejersker. Der gives her en status på fordelingen af 78 ekstra årsvækst fra 2021.

Å

Status på de første 107 årsvækst fra 2020

Regionsrådet har i januar 2020 besluttet, at de første 107 sygeplejerskevækst fra 2020 anvendes til at styrke plejen på de somatiske sengeafdelinger, der er kendetegnet af mange tværsektorielle forløb og mange ældre medicinske patienter og på fælles akutmodtagelser. De ekstra sygeplejersker er målrettet til at støtte op om den tværsektorielle koordination i form af udskrivningssygeplejersker og tværsektorielle koordinatore og herigennem aflaste de øvrige sygeplejersker på afdelingerne.

Å

Fordeling af ekstra årsvækst fra 2021

I budgetaftalen for 2021 er aftalt en overordnet fordeling af de sidste 107 sygeplejerskevækst. Det indgår i aftalen, at 78 sygeplejerskevækst skal anvendes til sengeafdelinger med komplekse patienter med stort plejebehov. Årsvækstene er fordelt forholdsmæssigt mellem sygehusene.

Å

På hvert sygehus er de ekstra sygeplejerskevækst fordelt til afdelinger. I bilaget ses den samlede fordeling af de 78 årsvækst på sygehuse og afdelinger.

Å

De resterende 29 sygeplejerskevækst er i budgetaftalen afsat til udvalgte strategiske indsatser (senfølger efter kræft, socialsygeplejersker, funktionelle lidelser og den sidste tid) samt en styrkelse af den tværsektorielle indsats i psykiatrien).

Å

Opfølgning på udvidelsen

Der er i dag fuld beskæftigelse på sygeplejerskeområdet. Det kan beskrives, at rekrutteringen af de ekstra sygeplejerskevækst. Der forventes i de kommende år uddannet flere sygeplejersker, da optaget på sygeplejerskeuddannelsen har været højt ad flere omgange siden 2016. Der arbejdes desuden med implementering af fuldtidsstrategi.

Å

Region Syddanmark følger op på udvidelsen hvert kvartal. Opfølgningen for hele 2020 har vist, at Region Syddanmark nåede målet med ansættelse af 129 ekstra sygeplejerskevækst ved udgangen af 2020, hvor målsætningen var 107 (Fraregnes studenter, sygeplejevikarer, ventiler bliver taget i alt på 106 ekstra årsvækst i 2020).

Å

Der vil også i 2021 ske en kvartalsvis opfølgning på udvidelsen med ekstra sygeplejersker, som dækker alle 214 ekstra årsvækst (2020+2021).

Å

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 15-06-2021

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

Notat - Fordeling af 78 årsværk fra 2021.docx

Punkt 12: Kommunikation fra mødet

21/200

Beslutning i Hovedudvalget den 15-06-2021

Der var enighed om, at viden om MED-systemet er vigtig og også kan bruges til at skabe opbakning til medarbejdere i de afdelinger, som kommer i stærkt fokus i medierne.

Der sættes stor pris på, at Regionsrådet har afsat midler til trivselsaktiviteter. De vil kunne gøre stor gavn ovenpå Corona-perioden.

Punkt 13: Eventuelt

21/200

Beslutning i Hovedudvalget den 15-06-2021

Intet at bemærke.