

REFERAT Hovedudvalget d. 23-03-2023

Mødedato Torsdag d. 23. marts 2023 kl. 08:30

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Ann Fruergaard (Fravær), Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Christian Sauvr, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen, Finn Torben Jensen (Fravær), Jane Kraglund (Formand), Jesper Rønn, Jørgen Bjelskou, Pia Frøkjær Wonsild Greisen, Kenneth Marten, Lene Borregaard, Lene Møller Andersen, Charlotte Kraglund Jacobsen, Lone Rasmussen (næstformand), Shanduru Parameswaran, Mikkel Lyndrup, Birgith Flyvbjerg, Niels Nørgaard Pedersen, Per Busk (Fravær), Thue Hvorslev, Rikke Kruse, Sonny Hornhaver (Fravær), Charlotte Rosenkrantz Josefsen, Claus Bo Svenningsen, Torge Surkus, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr (sekretariat), Christian Bruselius Kjeldgaard (sekretariat)

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Drøftelse af status på frivillighedsområdet.....	5
Beslutning om midler til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet.....	8
Drøftelse af innovationsstrategien og kommentering heraf.....	12
Drøftelse af sygefravær.....	15
Drøftelse af temadag om høje følelsesmæssige krav.....	18
Drøftelse af erfaringer med internt vikarbureau på OUH.....	20
Orientering om akutplan for sygehusvæsenet.....	22
Beslutning om nedsættelse af arbejdsgruppe til projekt om god vagtplanlægning.....	25
Orientering om overordnet proces for MTU 2023.....	27
Orientering om ligestillingsredegørelse 2023.....	29
Beslutning om valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.....	30
Kommunikation fra mødet.....	32
Eventuelt.....	33

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

22/53361

Sagsfremstilling

- Orientering om projektafslutning af ”EPJ SYD Implementering”
- Orientering om henvendelse til Danske Regioner fra næstformændene i de regionale Hovedudvalg (vedlagt)
- Orientering om annullering af retningslinje for anmeldelse af Covid-19 som arbejdsulykke
- Eventuelle kommentarer til referat fra seneste ordinære møde den 17. januar 2023

Beslutning i Hovedudvalget den 23-03-2023

Orientering om projektafslutning af ”EPJ SYD Implementering”

Niels Nørgaard fortalte om den nu afsluttede implementering af EPJ SYD, som i høj grad har været vellykket og en fælles succes. Nu fokuseres der på at forvalte systemet bedst muligt.

Leder- og medarbejderrepræsentanterne var enige om, at implementeringen af EPJ SYD har været en stor bedrift af rigtig mange medarbejdere i forskellige funktioner.

Adspurgt af medarbejdersiden fortalte Niels, at man vil lægge en plan for brush-up kurser til medarbejdere i efteråret 2023.

Medarbejdersiden fortalte, at der er et generelt problem med at understøtte medarbejdere med ordblindhed efter overgangen til EPJ SYD, fordi systemet ikke har en stavekontrol. Derudover er brugen af andre hjælpemidler blevet indskrænket. Man understregede betydningen af dette problem for patientsikkerhed og trivsel, og man opfordrede til, at der blev fundet en løsning hurtigst muligt.

Niels Nørgaard anerkendte, at man ikke har været opmærksom nok på, at medarbejdere har haft stavekontrol i Cosmic og nu må undvære det med EPJ SYD. Medarbejder- og ledersiden var enige om, at problemet skal løses. Niels Nørgaard fortalte, at man er i dialog med Region Midt og Region Nord, og at EPJ forvaltningen er i færd med at kigge på en holdbar løsning.

Hovedudvalget orienteres, når der er en udvikling i sagen.

Orientering om henvendelse til Danske Regioner fra næstformændene i de regionale Hovedudvalg (vedlagt)

Lone Rasmussen orienterede om vedlagte henvendelse til Danske Regioner fra næstformændene i de regionale Hovedudvalg omkring pseudonymisering af medarbejdere. Henvendelsen er sendt den 7. februar, og man afventer fortsat et svar fra Danske Regioner.

Orientering om annullering af retningslinje for anmeldelse af Covid-19 som arbejdsulykke

Jane Kraglund orienterede om, at Sundhedsstyrelsen ikke længere kategoriserer Covid-19 som en alment farlig sygdom, hvorfor retningslinje for anmeldelse af Covid-19 som arbejdsulykke annulleres.

Eventuelle kommentarer til referat fra seneste ordinære møde den 17. januar 2023

Intet at bemærke.

Bilag

Kære Danske Regioner, tag ansvar for medarbejdernes sikkerhed, henvendelse om pseudonymisering

Oplæg - Afslutning af EPJ Syd Implementering

Fraværende Ann Fruergaard, Finn Torben Jensen, Per Busk, Sonny Hornhaver

Punkt 2: Drøftelse af status på frivillighedsområdet

23/63

Sagsfremstilling

Regionens sygehuse og Socialområdet har sat mange interessante initiativer i gang for at styrke frivilligheden i Region Syddanmark. Nogle af dem er samlet i vedlagte bilag, som viser en stor mangfoldighed i arbejdet med frivillighed i vores organisation.

På nærværende møde vil tre af regionens frivillighedscoordinatorer give en status på frivillighedsområdet med fokus på både psykiatrien og somatikken. Det drejer sig om Lotte Slot Jensen fra Psykiatrien, Mette T. Petersen fra Sydvestjysk Sygehus og Rikke Schmidt fra Sygehus Sønderjylland. Der vil være mulighed for efterfølgende spørgsmål og drøftelse.

Region Syddanmarks politik for frivillighed og medborgerskab

Enhedernes arbejde ligger i tråd med regionens politik for frivillighed og medborgerskab, som blev vedtaget i Regionsrådet i oktober 2019.

Politikken indeholder fem hovedprincipper:

- Det er attraktivt at være frivillig i Region Syddanmark
- Frivillige indgår som en naturlig del af hverdagen
- Frivillighed har mange former
- Frivillige bevæger sig frit på tværs af region og kommune
- Frivillighed bidrager til lighed i sundhed.

Alle sygehusenhederne har siden vedtagelse af politikken ansat en frivillighedscoordinator, som understøtter arbejdet. På Socialområdet har ligeledes et stort et stort fokus på at understøtte arbejdet med frivillighed.

Ansættelsen af frivillighedscoordinatorerne har skabt et øget fokus på området og afstedkommet en række nye organisatoriske tiltag såsom frivillighedsråd og frivillighedsstyregrupper, samt nye samarbejder og projekter, der går på tværs af sektorer.

Koordinationsgruppe for frivillighed

Hovedudvalget blev i foråret 2022 orienteret om beslutningen om at nedlægge Følgegruppen for Frivillighed og erstatte den med en Koordinationsgruppe for frivillighed bestående af frivillighedscoordinatorerne, Koncern HR, Praksis, Koncern Kommunikation og Tværsektorielt samarbejde. Socialdirektør Christian Schacht-Magnussen er formand for gruppen.

Koordinationsgruppen har til opgave at sikre sammenhæng og koordinering mellem stabsfunktioner og Regionshuset og enhederne og bidrage til erfaringsudveksling på tværs. Koordinationsgruppen har udarbejdet vedlagte status på implementeringen af Region Syddanmarks politik for frivillighed og medborgerskab.

Årets frivilligpris uddeles den 25. maj

Hvert år uddeler Region Syddanmark en frivillighedspris til en person eller organisation, som fortjener en særlig anerkendelse for sin frivillige indsats på syddanske sygehuse, sociale centre, hospices og i den præhospitale indsats. Det kan også være en afdeling, som har været særlig god til at samarbejde med og inddrage frivillige. I 2023 finder prisuddelingen sted den 25. maj. Frivillighedsprisen består af en hovedpris på 50.000 kroner og to priser på hver 10.000 kroner. Derudover uddeler regionen en såkaldt "publikumspris" på 10.000 kr., som findes ved en sms-afstemning blandt syddanskerne i ugerne op til prisuddelingen.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-03-2023

Frivillighedskoordinator på Psykiatrisygehuset, Lotte Slot, og frivillighedskoordinator fra Sygehus Sønderjylland, Rikke Schmidt, gav en status på arbejdet med frivillighed i Region Syddanmark.

Region Syddanmarks politik for frivillighed og medborgerskab blev vedtaget i 2019 og efter en vellykket implementeringsfase på tre år, engagerer man i dag over 700 frivillige, som skaber merværdi for patienter og borgere.

Den stærke organisering af frivillighedsarbejdet og oprettelsen af seks fuldtidsstillinger, som frivillighedskoordinatorer – én på hvert sygehus og én på Socialområdet – har givet Region Syddanmark et forspring på området sammenlignet med de øvrige regioner.

Hovedudvalget takkede for et interessant oplæg, som gav grund til stolthed over den store grad af engagement, som der udvises i Syddanmark. Medarbejdersiden spurgte, om man kunne udarbejde et overblik over samarbejdspartnere, som kunne tilgås på intranettet.

Derudover blev det drøftet, i hvilket omfang medarbejdere og frivillige havde den samme motivation for at hjælpe patienter og borgere. Der er mange ligheder, men det kræver et andet fokus, når man skal motivere og fastholde frivillige. De præsenterede slides udsendes med referatet, og er tilrettet for at få denne pointe præciseret.

Bilag

Status på frivillighedsområdet juli 2022

Oplæg - Frivillighed

Fraværende Ann Fruergaard, Finn Torben Jensen, Per Busk, Sonny Hornhaver

Punkt 3: Beslutning om midler til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet

22/46957

Sagsfremstilling

Regionsrådet har med aftale om budget for 2023 afsat i alt 5. mio. kr. til initiativer, som skal bidrage til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet. I den forbindelse bad Regionsrådet Hovedudvalget om at udarbejde forslag til udmøntning til forelæggelse for forretningsudvalget.

Hovedudvalget har på mødet i november 2022 besluttet at afsætte 300.000 kr. til videns- og erfaringsudveksling på tværs af regionen. De resterende 4.700.000 kroner skal fordeles blandt enhederne (somatik, psykiatri og Ambulance Syd) på baggrund af indkomne projektforslag.

På nærværende møde skal Hovedudvalget drøfte de indkomne projektforslag og vedtage et udmøntningsforslag, som indstilles til politisk godkendelse.

Baggrund: Midler til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav

Regionsrådet har i aftale om budget for 2023 besluttet at afsætte 2,5 mio. årligt i 2022 og 2023 til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Beslutningen er taget med udgangspunkt i følgende motivation:

”Medarbejderne i sundhedsvæsenet møder patienter og pårørende i nogle af livets sværeste situationer, og for mange medarbejdere er høje følelsesmæssige krav i arbejdet en del af hverdagen. Det kan over tid resultere i en psykisk belastning, der kan medføre stress, udbrændthed eller påvirkning af trivsel og samarbejde.

I aftalen om budget 2022 blev afsat et engangsbeløb på 5 mio. kr. til lokale indsatser på området, og alle sygehuse og Ambulance Syd har iværksat indsatser i relation til håndtering og forebyggelse af høje følelsesmæssige krav.

Aftalepartierne ønsker at styrke indsatsen med yderligere 2,5 mio. kr. årligt i 2022 og 2023. En del af midlerne forudsættes anvendt til videns- og erfaringsudveksling på tværs af regionen.

Hovedudvalget udarbejder forslag til udmøntning til forelæggelse for forretningsudvalget.”

Indkomne projektforslag fra FMU’erne

Hovedudvalget har opfordret FMU’erne til at udarbejde et kort projektforslag, som beskriver de indsatser, som man ønsker at igangsætte eller udbygge. Projektforslagene beskriver, hvordan indsatserne er med til styrke forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav, og hvordan der evalueres og følges op.

Alle FMU'er (somatik, psykiatri og Ambulance Syd) har indsendt et projektforslag. Projekterne spænder bredt, og fokusområderne for de enkelte enheder kan ses af nedenstående tabel. Alle ansøgninger er vedlagt som bilag.

Ansøger	Beløb	Fokus for initiativer
OUH	2.000.000	1. Udvikling af arbejdsfællesskaber og psykologiske tryghed 2. Bistand til lokale afdelinger med udgangspunkt i cases, værktøjer og metoder, der kan øge evnen til at håndtere høje følelsesmæssige krav.
Sygehus Lillebælt	950.000	1. Målrettede indsatser til særligt udvalgte afdelinger/afsnit, herunder blandt andet: - Analyse af situationen og fastsættelse af målsætninger - Implementering af støttemuligheder og værktøjer - Ledersparring og kompetenceudvikling af funktionsledere - Opfølgning, evaluering og vidensdeling med resten af organisationen. 2. Organisatorisk kompetenceudvikling, læring, og vidensdeling på tværs af hele sygehuset. Herunder blandt andet: - Arbejdsmiljødag for 300 medarbejdere om høje følelsesmæssige krav - Udvikling af værktøjer og metoder - Udvikling af dialogspil - Udbredelse af den generelle viden om emnet på hele sygehuset.
Sygehus Sønderjylland	526.400	1. Udvikling af ny uddannelse til alle personaleledere med fokus på aflastningssamtaler, debriefing, supervision og compassion 2. Styrkelse af sygehusets arbejdsmiljøorganisation og TRIOs viden og redskaber til at arbejde med emnet. 3. Forsættelse af arbejdet med udvikling af politik og retningslinjer, metoder og uddannelse og compassion.
Sydvestjysk Sygehus	431.500	1. Forløb for udvalgte LMU'er med erhvervspsykolog og HR som skal bidrage til viden, gruppens ansvar, værktøjer og planlægning af indsatser i afdelingen. 2. Fælles workshop med afprøvning og træning af nyerhvervede værktøjer
Ambulance Syd	170.000	1. Kursus og supervision til otte områdeledere, som skal bidrage til viden, metoder og værktøjer afholdes

med arbejds- og organisationspsykolog
2. Indsatsen skal bidrage til, at der på sigt er løbende supervision fra 2024.

Psykiatrien	635.000	1. Indkøbe licens til digitalt grundkursus i belastningspsykologi
		2. Kompetenceudvikling af ressourcepersoner i høje følelsesmæssige krav
		3. Opfølgningskursus for funktionsledere i forankring af compassion-kompetencer i hverdagen
		4. Kompetenceudvikling af udvalgte personalegrupper og afdelingsledere i 8-ugers compassion-kursus.

Der er i alt ansøgt om 4.712.900 kroner, hvilket udgør et merforbrug på 12.900 kroner. Det foreslås, at Hovedudvalget drøfter projekterne og fordelingen af midler til den videre politiske behandling. I tilfælde af at Hovedudvalget ønsker at prioritere alle enhedernes projektforslag, foreslås det at nedjustere alle projektforslag svarende til antal medarbejdere på enheden. Det vil medføre følgende nedjustering:

Enhed	Procentvis andel	Absolut andel
	af nedjustering	af nedjustering (kr.)
OUH	42,20%	5.444
Sygehus Sønderjylland	11,20%	1.445
Sygehus Lillebælt	20,30%	2.619
Sydvestjysk Sygehus	11,10%	1.432
Psykiatrien	12,10%	1.561
Ambulance Syd	3,10%	400
I alt	100%	12.900

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter de indkomne projektforslag og vedtager et udmøntningsforslag, som indstilles til politisk godkendelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-03-2023

Hovedudvalget kvitterede for nogle gode projektforslag fra enhederne. Der har ikke været tilstrækkelig medarbejderinvolvering i udarbejdelse af projektforslaget fra Ambulance Syd, hvorfor der påbegyndes en ny proces.

Der var opbakning til, at formandsskabet får tilsendt det nye projektforslag til godkendelse, så det kan nå at komme med til politisk godkendelse. Det vil desuden blive sendt rundt til Hovedudvalget til orientering.

Hovedudvalget vedtog følgende indstilling til politisk godkendelse:

Enhed	Beløb (kr.)
OUH	1.994.556
Sygehus Lillebælt	947.381
Sygehus Sønderjylland	524.995
Sydvestjysk Sygehus	430.068
Psykiatrien	633.439
Ambulance Syd (betinget af nyt projektforslag)	169.600
I alt	4.700.000

Bilag

Ansøgningsskema - OUH

Ansøgningsskema - SLB

Ansøgningsskema - SHS

Ansøgningsskema - Psykiatrien

Ansøgningsskema - Ambulance Syd

Ansøgningsskema - SVS

Fraværende Ann Fruergaard, Finn Torben Jensen, Per Busk, Sonny Hornhaver

Punkt 4: Drøftelse af innovationsstrategien og kommentering heraf

21/45152

Sagsfremstilling

Udkast til Region Syddanmarks innovationsstrategi er sendt til Hovedudvalget og øvrige relevante parter med henblik på kommentering.

I sagen udfoldes tilblivelsen af innovationsstrategien og de væsentligste indholdselementer heri samt den videre proces frem mod endelig politisk godkendelse.

Vicedirektør i SDSI, Inge Bendixen, vil på mødet præsentere vedlagte udkast til innovationsstrategi.

Tilblivelse af udkast til innovationsstrategi

Som led i prioriteringen af sundhedsindsatser for 2022 i Region Syddanmark har en ny strategi for innovation været gjort til indsatsområde. Hovedudvalget blev i foråret 2022 orienteret om kommissorium og procesplan for innovationsstrategien.

I foråret 2022 har der været gennemført en proces, hvor bl.a. MED-udvalg, patient- og pårørenderåd, innovationsmedarbejdere, klinikken samt repræsentanter for sygehusledelser har bidraget med at identificere udfordringer og behov. Med afsæt i inputs fra sygehus-enhederne har Digitaliserings- og innovationsudvalget i juni 2022 været vært for en fælles strategikonference. Dette har dannet baggrund for forslag til missioner, mål og indsatser i innovationsstrategien. Udkast til innovationsstrategi tager afsæt i inputs fra denne brugerinvolverende proces.

Strategien står oven på Region Syddanmarks igangværende arbejde med sundhedsinnovation og anskues som et redskab, der spiller sammen med og understøtter lokale og centrale initiativer i regionen, herunder sygehusenes organisering og arbejde med innovationsområdet. Strategien favner det fælles arbejde med innovation på tværs af regionens sygehusenheder for at skabe en styrket og koordineret innovationsindsats.

Missionsdrevet tilgang til innovation

I strategien anlægges en missionsdrevet tilgang med ambitionen om at fokusere indsatsen på de missioner, hvor det vurderes vigtigst at finde svar på morgendagens udfordringer. Den missionsdrevne tilgang sker i erkendelsen af, at komplekse problemstillinger løses i fællesskaber, kræver vedholdende arbejde over tid samt tilstrækkelig allokering af ressourcer. Med en missionsdrevet indsats fokuseres, forbedres og accelereres udviklingen af innovative løsninger gennem en strategisk og sammenhængende innovationsindsats.

Der er identificeret fire missioner i innovationsstrategien:

- Bedre behandlingskvalitet og patientforløb
- Øget lighed i sundhedstilbuddene og forebyggelse på tværs af sektorer
- Bedre balance mellem efterspørgsel og udbud af sundhedsydelser
- Grøn omstilling og øget bæredygtighed på sygehusene

Et styrket fundament forbedrer forudsætninger for at lykkes

En række konkrete initiativer skal styrke det samlede fundament for innovation og hermed forbedre mulighederne for, at Region Syddanmark lykkes med innovation – også i fremtiden. Et væsentligt fokus er at styrke organisering og infrastruktur for arbejdet med innovation samt løfte innovationsstøtten såvel i klinikken som på det fælles, tværgående niveau. Strategien fokuserer på øget samarbejde og partnerskabsdannelse. Der er et ønske om, at en innovationspulje kan være med til at bidrage til at fremme og modne innovative ideer i samarbejde med eksterne partnere. Endelig har det høj prioritet at styrke innovations-kulturen, innovationskompetencerne og øge læringen på tværs af regionens sygehuse.

Organisering inden for innovationsområdet

Der foreslås etableret en styregruppe for det fælles arbejde med innovation. Den skal sikre tæt kobling mellem innovation og de samlede mål, visioner og strategier inden for eksempelvis klima og grøn omstilling, digitalisering og forbedringsarbejdet. Styregruppen skal være med til at sikre fremdrift i forhold til initiativer under strategien, herunder prioritere midler i den ønskede innovationspulje til at udvikle og modne innovative løsninger. For at styrke samarbejdet med eksterne partnere foreslås etableret et rådgivende innovationsforum.

Økonomi

Der er på nuværende tidspunkt ikke afsat midler til eksekvering af strategien. Det forventes, at innovationsområdet med fokus på innovationsstrategien kan indgå som tema i de kommende regionale budgetforhandlinger for 2023.

Kommentering og videre proces

Udkast til innovationsstrategi er på nuværende tidspunkt delt med henblik på kommentering. Der er frist for at give input onsdag den 29. marts. På baggrund af indkomne kommentarer revideres udkast til strategi og behandles endeligt på Digitaliserings- og Innovationsudvalgets møde den 25. april 2023 med henblik på, at strategien indstilles til godkendelse på regionsrådets møde den 22. maj 2023.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter udkast til innovationsstrategi med henblik på kommentering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-03-2023

Vicedirektør for Syddansk Sundhedsinnovation (SDSI), Inge Bendixen, gav en status på arbejdet med en ny innovationsstrategi for Region Syddanmark. Strategien blev præsenteret med henblik på, at medarbejdersiden kunne kommentere vedlagte udkast.

Innovationsstrategien bygger på, at innovation skal tage udgangspunkt i driftens behov, og at den skal skabe værdi for patienter og borgere. Der er ikke reserveret midler til at eksekvere strategien, men det forventes, at innovationsområdet med fokus på innovationsstrategien kan indgå som tema i de kommende regionale budgetforhandlinger.

Inges oplæg udsendes med referatet.

Medarbejdersidens kommentarer til udkastet er sendt til SDSI og er vedlagt referatet.

Bilag

Høringsudkast_Innovationsstrategi 2023 - Patienternes sundhed - sammen om innovation.pdf

Høringsbrev.pdf

Oplæg - Innovationsstrategi

Medarbejdersiden i Hovedudvalgets høringssvar til Region Syddanmarks innovationsstrategi 2023 (002)

Fraværende Ann Fruergaard, Finn Torben Jensen, Per Busk, Sonny Hornhaver

Punkt 5: Drøftelse af sygefravær

23/7029

Sagsfremstilling

Der er fortsat en ambition om at sænke sygefraværet i Region Syddanmark, således at regionen samlet set når et måltal på 4,1 %.

Af tabel 1 fremgår status på sygefravær 2022 pr. måned for Region Syddanmark. Regionens samlede sygefravær er med udgangen af 2022 5,9%.

Tabel 1: Sygefravær januar-december 2022, Region Syddanmark

Jan.	Feb.	Marts	April	Maj	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.	Total 2022
8,8%	9,5%	6,8%	4,8%	4,4%	4,8%	4,1%	4,2%	5,3%	5,9%	5,9%	6,2%	5,9%

I tabel 2 er sygefraværet i 2022 fordelt på alder samt på kort og langt sygefravær.

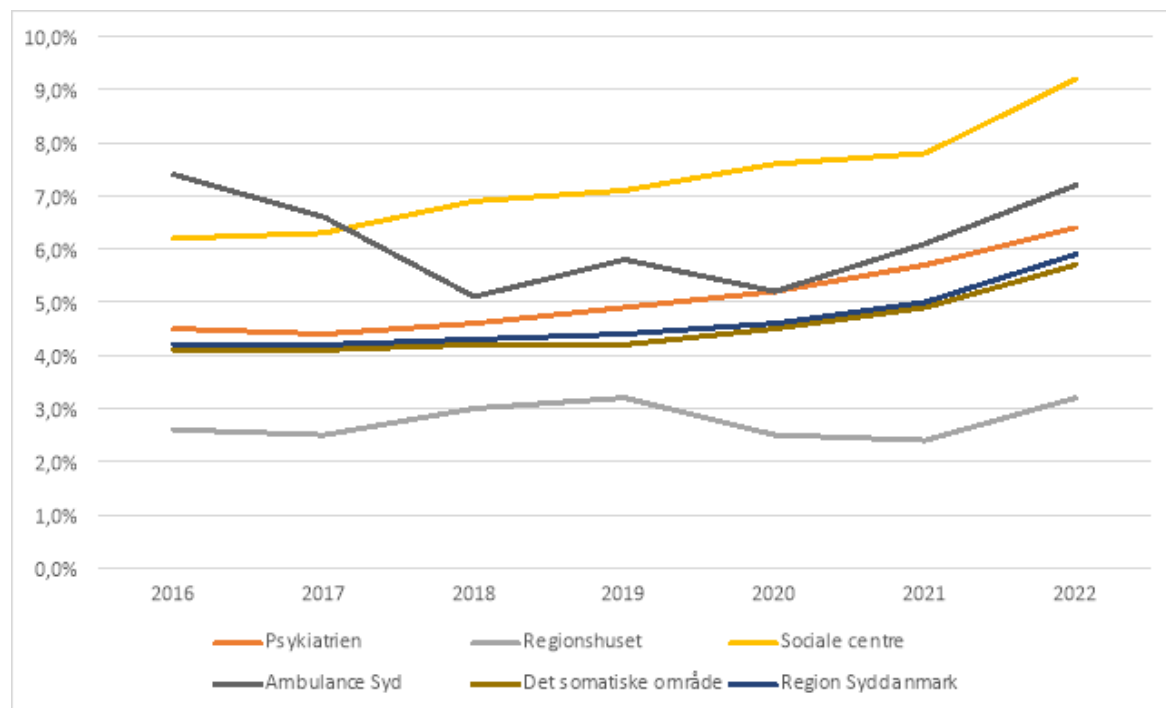
Tabel 2: sygefravær 2022 (samlet, kort og langt fordelt på aldersgrupper)

Alder (grupperet)	%	sygefravær (< 29 dg)	sygefravær (>= 29 dg)	Fuldtidsansatte
00 - 19 år	7,5%	7,1%	0,3%	57,654
20 - 24 år	6,9%	5,9%	1,0%	671,104
25 - 29 år	5,6%	4,2%	1,4%	2.983,38
30 - 34 år	5,8%	4,1%	1,7%	3.370,33
35 - 39 år	6,0%	4,1%	1,9%	2.955,64
40 - 44 år	5,9%	4,0%	1,8%	3.028,20
45 - 49 år	5,5%	3,8%	1,8%	3.251,12
50 - 54 år	5,5%	3,8%	1,8%	3.021,96
55 - 59 år	6,0%	3,7%	2,3%	3.225,23
60 -	6,4%	3,5%	2,8%	3.339,87
Total	5,9%	3,9%	1,9%	25.904,49

I bilag 1 fremgår udviklingen i sygefraværet fra 2019-2022 og hvor mange arbejdsdage, det svarer til pr. år. Det fremgår eksempelvis, at sygefraværet i 2020 svarede til, at hver medarbejder årligt var syg 11,4 dage i gennemsnit. I 2022 var det årlige gennemsnit 15,3 dage pr. medarbejder.

I graf 1 fremgår udviklingen af sygefravær fra 2016-2022 for de større områder i Region Syddanmark.

Graf 1: udvikling i sygefravær 2016-2022 på de største områder



Sygefraværet bliver drøftet på ledelsesmøder samt i MED-systemet og der arbejdes løbende med på forskelligvis at nedbringe sygefraværet i regionen.

Det kan bl.a. nævnes, at der bliver arbejdet med 1-5-15 modellen, ledelsesforløb i forhold til forebyggelse og håndtering af sygefravær samt eksempelvis analyse- og dialogværktøjet "Tilstandsrapporten", som kan give afdelingerne overblik over, hvordan de kan arbejde med deres sygefraværsindsats. På en del af sygehusene er der desuden blevet arbejdet med en række sygefraværprojekter i regi af STAR (styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering).

Det foreslås at enhederne på de kommende Hovedudvalgsmøder fortæller om deres arbejde med at nedbringe sygefraværet.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 23-03-2023

Jane Kraglund indledte drøftelsen med at konstatere, at det nuværende sygefravær er usædvanligt højt, og at det er noget, som kræver et fokus i hele organisationen. Der er mange forklaringer på, hvorfor sygefraværet er steget, men den store

forskel mellem afdelingerne viser også, at der er en tæt sammenhæng mellem sygefravær og trivsel.

Lone Rasmussen påpegede, at det særlig er korttidssygemeldinger, som er steget i de seneste år. Medarbejdersiden argumenterede for, at der er brug for at undersøge, hvorfor der er en stigning i sygefraværet, inden man kan blive klogere på, hvordan det kan løses. Der blev gjort opmærksom på, at der tidligere er udarbejdet en række materialer om spørgsmålet. Det gælder blandt andet rapporten ”Nogle er mere syge end andre” fra 2013, ”Mere MOST og mindre fravær” og ”Tilstandsrapporten”. Dette materiale udsendes med referatet

Hovedudvalget besluttede, at der på kommende møder skal være præsentationer fra enhederne, hvor der gerne må være indlæg fra afdelinger, hvor man er lykkedes med at nedbringe sygefraværet.

Bilag

Bilag 1 - Sygefravær

RegSyd-Tilstandsrapporten.pdf

Rapport - Nogle er mere syge end andre: Et konkret grundlag for viden, læring og handling i Region Syddanmark

Mere MOST - mindre fravær

Fraværende Ann Fruergaard, Finn Torben Jensen, Per Busk, Sonny Hornhaver

Punkt 6: Drøftelse af temadag om høje følelsesmæssige krav

23/3310

Sagsfremstilling

Med budgetaftalen i 2022 og 2023 prioriterede regionsrådet midler til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Hovedudvalget har fordelt midlerne fra 2022 på baggrund af indkomne projektforslag fra FællesMED-udvalgene på enhederne. Alle sygehuse og Ambulance Syd har gang i spændende projekter, som bidrager til at øge medarbejdernes evne til at håndtere høje følelsesmæssige krav.

Temadag, der skaber videns- og erfaringsudveksling

På Hovedudvalgets møde i november 2022 besluttede Hovedudvalget, at der i 2023 skal være en temadag om afdelingernes arbejde med at forebygge og håndtere høje følelsesmæssige krav. Formålet med temadagen er at skabe videns- og erfaringsudveksling på tværs af Region Syddanmark.

Temadagen holdes på IBC Innovationsfabrikken 23. november 2023

Temadagen holdes torsdag 23. november 2023 på IBC innovationsfabrikken i Kolding. Målgruppen for temadagen er ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter, medlemmer af MED-udvalg eller andre medarbejdere, der arbejder med høje følelsesmæssige krav. Det bliver muligt at tilmelde sig temadagen i Plan2learn efter sommerferien. Koncern HR sender information ud om dette via regionens arbejdsmiljønetværk.

Hovedudvalget har mulighed for at komme med input til fagligt indhold

Koncern HR arbejder på en oplægsholder, der kan sætte rammen for temaet. Derudover vil der være mini-oplæg fra afdelinger i Region Syddanmark, der har modtaget midler. Afdelingerne vil fortælle om, hvordan de har arbejdet med temaet og om de udfordringer og succeser, der har været i processen. Derudover vil der være gruppedrøftelser ved bordene.

Da temadagen endnu ikke er endeligt fastlagt, er det muligt for Hovedudvalget at komme med input eller ønsker til det faglige indhold, fx i forhold til noget, de er særligt nysgerrige på at få viden om eller til indhold af gruppedrøftelser.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-03-2023

Medarbejder- og lederrepræsentanterne var enige om, at temadagen skulle gøre ledere og medarbejdere klogere på, hvordan man kan forebygge og håndtere de høje følelsesmæssige krav i arbejdet, så man undgår en negativ effekt på trivsel. Det blev foreslået, at oplæggene på temadagen skal fokusere på konkrete metoder og værktøjer, som kan bruges i hverdagen.

Medarbejdersiden foreslog blandt andet, at man kunne hente inspiration i DUSA-projektet (Du Står Ikke Alene) i Ambulance Syd og på Socialområdet.

Fraværende Per Busk, Ann Fruergaard, Finn Torben Jensen, Sonny Hornhaver

Punkt 7: Drøftelse af erfaringer med internt vikarbureau på OUH

23/63

Sagsfremstilling

På seneste møde i Hovedudvalget den 17. januar 2023 drøftede Hovedudvalget Danske Regioners handlingsplan for at reducere brugen af eksterne vikarer på plejeområdet. En af hovedelementerne i planen, er at regionerne opfordres til at oprette og bruge interne vikarbureau.

I den sammenhæng tilbød Niels Nørgaard Pedersen og Betina Iroisch Kristensen, at OUH kunne fortælle udvalget om deres erfaringer med at oprette og drive et internt vikarbureau.

Leder af OUH's interne vikarbureau, Stephanie Osterhammel, vil på mødet fortælle om arbejdet med "Vagtordningen". Der vil efterfølgende blive mulighed for spørgsmål og drøftelse.

Udgifter til eksterne vikarer fordelt på faggrupper

På seneste møde fortalte Lene Borregaard, at Koncern HR arbejder på at opdele data på udgifter til eksterne vikarer på faggrupper, så det mere præcist afspejler de udfordringer, som de forskellige enheder står overfor.

Disse data er nu udarbejdet, og de er vedlagt som bilag.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-03-2023

HR-chef på OUH, Lisbeth Jørgensen, og leder af Vagtordningen, Stephanie Osterhammel, fortalte om OUH's interne vikarbureau.

Arbejdet blev påbegyndt i september 2018 med en målsætning om at udskifte brugen af eksterne vikarbureauer med et internt bureau. Det er i høj grad lykket, og i 2023 har vagtordningen indtil videre leveret 3.117 vagter.

Brugen af internt vikarbureau giver en masse fordele for afdelingerne. Dels er det omtrent halv pris af de eksterne bureauer, og dels er det interne vikarbureau loyal over for sygehuset. Derudover giver det faglig kontinuitet, mere kvalificeret dækning grundet lokal viden og dermed aflastning af funktionslederne.

Vagtordningen arbejder på også at servicere Psykiatrien på Fyn, og der arbejdes med et onboarding-projekt af udvalgte sygeplejerskestuderende.

Hovedudvalget drøftede, om de øvrige enheder kunne få glæde af det velfungerende system på OUH. OUH tilkendegav, at man gerne indgår i et samarbejde om at udbrede ordningen til sygehuse i det jyske. Systemet er gearret til at dække andre sygehuse, og der er allerede påbegyndt drøftelser med Sydvestjysk Sygehus.

Lisbeth og Stephanies oplæg sendes ud med referatet.

Bilag

Datasat på vikarer 23. marts 2023 v_2

Oplæg - Intern vikarbureau på OUH

Fraværende Ann Fruergaard, Finn Torben Jensen, Per Busk, Sonny Hornhaver

Punkt 8: Orientering om akutplan for sygehusvæsenet

23/63

Sagsfremstilling

Regeringen og Danske Regioner har den 23. februar 2023 indgået aftale om akutplan for sygehusvæsenet. Aftalen beskriver en række tiltag og målsætninger som skal bidrage til at nedbringe ventelister, robustgøre akutmodtagelserne og øge overholdelsen af udredningsretten. Derudover ligges der op til en tæt opfølgning på arbejdet.

Indsatserne supplerer eller ligger ud over allerede igangsatte regionale initiativer inden for fem områder:

1. Afhjælpning af flaskehalse og bemandingsmæssige problemer
2. Hurtigere autorisation af udenlandsk arbejdskraft
3. Bedre brug af kapaciteten på de offentlige sygehuse
4. Robustgørelse af akutmodtagelser
5. Brug af kapacitet på private sygehuse

Aftaleteksten er vedlagt som bilag, og her fremgår en nærmere beskrivelse af initiativerne.

Målsætninger og status på arbejdet i Region Syddanmark

Det vurderes generelt, at Region Syddanmark er langt i forhold til aftalens temaer, som også ligger i tråd med Hovedudvalgets pejlemærker for fastholdelse og rekruttering. Af vedlagte bilag fremgår beskrivelse af status for de enkelte områder i Region Syddanmark.

Akutplanen består af tre målsætninger:

1. Ventelister er nedbragt inden udgangen af 2024, således at de erfarde ventetider er normaliseret i forhold til niveauet før covid-19-pandemien.
2. Den samlede kirurgiske aktivitet (inkl. private) skal i gennemsnit i 2023 være 3 pct. højere end i 2022. Det er baseret på en forventning, om at aktiviteten på de offentlige sygehuse i løbet af 2023 gradvis forøges, så det svarer til niveauet før covid-19.
3. Overholdelsen af udredningsretten i somatikken skal i løbet af 2023 normaliseres i forhold til niveauet før covid-19-pandemien.

Opfølgning på akutpakken

Opfølgning på akutpakken vil i forhold til staten indebære kvartårslige skriftlige statusredegørelser fra regionerne fulgt op af politiske møder mellem regionerne og regeringen. Danske Regioner udarbejder således hver 3. måned på baggrund af bidrag fra de

enkelte regioner en skriftlig status for afviklingen af behandlingsefterslæbet, der drøftes ved møder i Indenrigs- og Sundhedsministeriet mellem indenrigs- og sundhedsministeren og regionsformænd fra alle regioner samt Danske Regioner.

Redegørelsen har fokus på, i hvilket omfang der sker fremdrift i forhold til de aftalte målsætninger, de afsatte midlers anvendelse samt øvrige igangsatte tiltag for at sikre øget aktivitet og produktivitet.

Finansiering af pukkelfavikling

Med akutplanen afsættes i alt 2 mia. kr. på landsplan til pukkelfavikling, der skal lette presset på sygehusene og nedbringe ventelisterne. Der afsættes 1 mia. kr. i 2022/2023 og 1 mia. kr. i 2024. Regionerne tilføres 791,6 mio. kr. i 2023 og yderligere 986,9 mio. kr. i 2024. Region Syddanmarks andel af midlerne udgør 43 mio. kr. i 2022, 169 mio. kr. i 2023 og 210 mio. kr. i 2024.

Ud over den statslige finansiering, vil pukkelfavikling inden for eksisterende ramme kunne finansieres via Region Syddanmarks meraktivitetspulje, som udgør ca. 90 mio. kr. i 2023. Meraktivitetspuljen vil – udover at bidrage til finansiering af ekstraordinær pukkelfavikling – også skulle finansiere meraktivitet i normalsystemet.

Den samlede finansiering til pukkelfavikling og meraktivitet i normalsystemet i Region Syddanmark er således som udgangspunkt ca. 302 mio. kr. Såfremt udgifterne viser sig at overstige dette, forudsættes finansieringsmankoen håndteret af midler frigjort i 2023 via konsolideringstiltag i 2022.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-03-2023

Jane Kraglund orienterede om regeringens akutplan for sygehusvæsenet. Det er en usædvanlig detaljeret aftale med regeringen, men man kan i Region Syddanmark glæde sig over, at man allerede er godt i gang med rigtig mange af de tiltag, som regeringen peger på. Økonomien i akutplanen rækker ikke til at afvikle ventelisterne, men man har en forventning om, at udgifterne falder i takt med, at ventetiderne nedbringes.

Medarbejdersiden gjorde gældende, at akutplanen ikke løser de bagvedliggende udfordringer med manglende personale.

Bilag

Akutplan

Status for tiltag i Region Syddanmark jf. akutplanen 2023 v_2

Fraværende Sonny Hornhaver, Finn Torben Jensen, Ann Fruergaard, Per Busk

Punkt 9: Beslutning om nedsættelse af arbejdsgruppe til projekt om god vagtplanlægning

23/13106

Sagsfremstilling

Hovedudvalget formulerede i foråret 7 personalepolitiske pejlemærker for fastholdelse og rekruttering på sundhedsområdet. Et af pejlemærkerne er ”Vi prioriterer vagtudtynding og god vagtplanlægning”.

I budgetaftalen for 2023 gjorde regionsrådet pejlemærkerne til fundamentet for den politiske indsats på personaleområdet og afsatte 5 mio. kr. til et projekt for at styrke innovation og udvikling af vagtplanlægningsindsatsen. Projektet skal bidrage til at styrke rammerne for god, fleksibel og gennemsigtig vagtplanlægning og medarbejderindflydelse på planlægningen af deres vagter.

Projektet er i sin opstart, og Hovedudvalget drøftede på sit møde den 17. januar 2023 udvalgets inddragelse. Hovedudvalget følger projektet og inddrages løbende med henblik på at bidrage med input til forskellige dele af projektet og være et videndelings- og erfaringsforum.

Der ønskes nedsat en arbejdsgruppe, der kan formulere et oplæg til en fælles forståelsesramme for ”god vagtplanlægning” og være sparringspartner i forhold til dataindsamling om god vagtplanlægning.

Udarbejdelse af en fælles forståelsesramme og dataindsamling om god vagtplanlægning

I projektets indledende fase skal der udarbejdes et oplæg til en forståelsesramme for ”Hvad er god vagtplanlægning?”. Vagtplanlægning forstås i denne sammenhæng bredt, som planlægningen af arbejdstid. En god vagtplanlægning sætter en tilsvarende god ramme for løsningen af kerneopgaven i forhold til patienten og borgeren, og opleves samtidig af medarbejderne som fleksibel, gennemsigtig og retfærdig. God vagtplanlægning er dermed også afgørende for et godt arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen i det hele taget.

Formålet med forståelsesrammen er at understøtte dialog om god vagtplanlægning blandt projektets interessenter og tilvejebringe et fælles afsæt i forhold til det videre arbejde. Dataindsamling om god vagtplanlægning forventes at omfatte gennemførelse af en spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere på sygehusene. Formålet er at indsamle mere viden om medarbejdernes oplevelse af, hvad der er god vagtplanlægning og vagtplanlægningens betydning for fastholdelse og rekruttering. Dataindsamlingen baseres på viden og erfaringer fra bl.a. den tidligere spørgeskemaundersøgelse, som er gennemført på Sygehus Sønderjylland blandt sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter.

Arbejdsgruppens sammensætning

Det foreslås, at Hovedudvalget nedsætter en arbejdsgruppe med følgende sammensætning:

- 4-5 medarbejderrepræsentanter
- 4-5 medlemmer udpeget af ledelsessiden

Arbejdsgruppen sekretariatsbetjenes af Koncern HR og forventes at holde to møder i maj 2023.

Hovedudvalget forelægges status på projektet og arbejdsgruppens bidrag den 7. juni 2023.

Indstilling

Det indstilles at hovedudvalget udpeger repræsentanter til arbejdsgruppen

Beslutning i Hovedudvalget den 23-03-2023

Hovedudvalget besluttede at nedsætte en arbejdsgruppe til projekt om god vagtplanlægning med i alt fem medarbejderrepræsentanter og fem lederrepræsentanter. Syv ud af ti repræsentanter blev udpeget på mødet, og Koncern HR sørger for, at der bliver udpeget de sidste lederrepræsentanter.

Følgende personer blev udpeget til gruppen:

- Janne Jensen, Sygehus Sønderjylland
- Kenneth Marten, OUH
- Bente Olesen, SVS
- Louise Prahl, SLB
- Betina Iroisch Kristensen, OUH
- Anne Mette Vind, Psykiatrien
- Niels Nørgaard, OUH

Fraværende Finn Torben Jensen, Per Busk, Sonny Hornhaver, Ann Fruergaard

Punkt 10: Orientering om overordnet proces for MTU 2023

23/613

Sagsfremstilling

I 2023 skal alle enheder i Region Syddanmark gennemføre en medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU).

Resultaterne af MTU'en skal præsenteres for medarbejderne på de enkelte arbejdspladser og danne grundlag for en konstruktiv dialog mellem ledere og medarbejderne. Dialogen skal munde ud i konkrete forbedringstiltag, der både styrker løsningen af kerneopgaven, trivslen blandt medarbejderne og arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Den overordnede proces for MTU 2023

MTU 2023 bliver i hovedtræk gennemført på samme måde som tidligere år.

Selve målingen gennemføres i perioden 20. september til 11. oktober. Herefter gennemføres der opfølgning på alle arbejdspladser. Den overordnede proces er skitseret nedenfor.

Overordnet tidsplan for MTU 2023

Aktivitet	Tid
Enhedsspørgsmål	Februar-april 2023
Afdelingsspørgsmål	Maj-august 2023
Organisationsvalidering	Juni-august 2023
Dataindsamling	20. september til 11. oktober 2023
Rapportering	November 2023
Opfølgning	November 2023 og frem

Spørgerammen MTU 2023

Koncernspørgerammen blev, efter Hovedvalgets serviceeftersyn i efteråret 2022, opdateret med fire spørgsmål om høje følelsesmæssige krav, se vedlagte bilag. Enhederne har, som de foregående år, mulighed for at tilføje enhedslokale og afdelingslokale spørgsmål til koncernspørgerammen.

Adgang til MTU-rapporterne

Rambøll Management sender en mail til medarbejdere og ledere med link til deres rapport(er), som de tilgår i Rambølls system.

Det er, som Hovedudvalget tidligere har drøftet, muligt at flette ledernavn i spørgeskemaet eller i stedet vælge at spørge til Ledelsen. På de enheder der vælger at flette ledernavn ind, genereres der en lederrapport. Linket til denne, sendes kun til

lederen. Ledere der modtager en lederrapport, skal derfor huske – i MTU opfølgningen - at dele resultaterne fra denne med medarbejderne.

På de enheder, hvor der spørges til Ledelsen, bliver ledelsesspørgsmålene en del af den samlede MTU rapport, som der gives adgang til via link i mail til medarbejdere og ledere.

De lokale MTU projektledere forestår en detaljeret procesplan for distribution af rapporter for den enkelte enhed. Enhederne kan fx tilrettelægge distributionen sådan, at lederne modtager mail med link til rapporterne først og medarbejderne nogle dage efter, som det blev gjort ved MTU'en i 2021.

MTU 2023 resultater og opfølgning

Koncern HR forelægger Hovedudvalget resultaterne af MTU 2023 på møde 14. december 2023.

MTU projektlederkredsen planlægger i løbet af første halvår 2023 opfølgningsaktiviteter, som har til formål at understøtte det lokale opfølgningsarbejde.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-03-2023

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning. Der vil i evalueringen af spørgerammen være fokus på, om spørgsmål til høje følelsesmæssige krav skal justeres frem imod MTU 2025.

Resultaterne af MTU 2023 vil blive forelagt Hovedudvalget på mødet den 14. december 2023.

Bilag

Koncernspørgeramme 2023

Fraværende Sonny Hornhaver, Finn Torben Jensen, Per Busk, Ann Fruergaard

Punkt 11: Orientering om ligestillingsredegørelse 2023

23/14292

Sagsfremstilling

Region Syddanmark skal hvert tredje år indberette ligestillingsredegørelse til ministeren for ligestilling.

Redegørelsen har fokus på ligestilling mellem kvinder og mænd, både på personaleområdet og på vores kerneydelser.

Formålet med ligestillingsredegørelsen er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Ligestillingsredegørelsen beskriver perioden 1. juni 2023 til 31. maj 2023.

Der er indhentet oplysninger om arbejdet med at fremme ligestilling mellem kønnene fra alle Region Syddanmarks arbejdspladser. På baggrund heraf er der udarbejdet et udkast til besvarelse af redegørelsen. Udkastet til besvarelsen findes i bilaget.

Proces

Ligestillingsredegørelsen fremsendes til regionsrådet til endelig godkendelse den 22. maj 2023, hvorefter redegørelsen vil blive fremsendt til ministeren for ligestilling

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 23-03-2023

Intet at bemærke.

Bilag

Indberetning - 2023 Ligestillingsredegørelse

Fraværende Ann Fruergaard, Finn Torben Jensen, Per Busk, Sonny Hornhaver

Punkt 12: Beslutning om valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond

17/32322

Sagsfremstilling

Der skal foretages en ny udpegning af nogle af medlemmerne til bestyrelsen i Region Syddanmarks Feriefond.

Feriefondens sekretariat har bedt de relevante FMU'ere om at indsende indstilling til både ordinære bestyrelsesposter og suppleantposter.

Valget er gældende i en 3-årig periode fra 1. maj 2023 til 30. april 2026

Sekretariatet har modtaget følgende indstillinger:

FMU:	Indstilling:
	Ordinært medlem: Luise L. P. Hove
Sygehus Lillebælt	Suppleant: Stine Vium Fristed
	Ordinært medlem: Susanne Seehagen
Sygehus Sønderjylland	Suppleant: Nicolai Bahnsen Madsen
	Ordinært medlem: Linette Finne
Sydvestjysk Sygehus	Suppleant: Tanja Bakkegaard Pedersen
	Ordinært medlem: Winnie Guldberg
Psykiatrien	Suppleant: Pernille Martinsen

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget udpeger de indstillede kandidater til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-03-2023

Hovedudvalget tiltrådte indstillingen.

Fraværende Ann Fruergaard, Finn Torben Jensen, Sonny Hornhaver, Per Busk

Punkt 13: Kommunikation fra mødet

22/53361

Sagsfremstilling

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

Beslutning i Hovedudvalget den 23-03-2023

- Proces for MTU 2023
- Præsentation om arbejdet med frivillighed
- Præsentation omkring arbejdet med internt vikarbureau på OUH
- Oprettelse af arbejdsgruppe for god vagtplanlægning

Fraværende Sonny Hornhaver, Per Busk, Finn Torben Jensen, Ann Fruergaard

Punkt 14: Eventuelt

22/53361

Sagsfremstilling

Punkter til eventuelt.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-03-2023

Status på TR-postkasser

Medarbejdersiden efterspurgte en status på arbejdet med TR-postkasser. Jesper Stockmarr fortalte, at der har været en prioritering i ressourcerne i Regional IT, men at man for nyligt har genoptaget arbejdet.

Det blev besluttet, at der vil blive orienteret om arbejdet på næstkommende møde.

Temadrøftelse med Regionsrådet den 14. marts

Medarbejdersiden opfordrede til, at man tog ved lære af erfaringerne fra temadrøftelsen den 14. marts. Drøftelsen lå for sent, hvilket resulterede i, at flere Regionsrådsmedlemmer ikke kunne deltage i drøftelsen. Derudover blev tiden kortet af, hvilket var særlig ærgerligt i og med, at der faktisk var gang i nogle rigtig gode snakke med politikkerne. Desuden blev der ikke tid til, at Regionsrådet kunne stille spørgsmål til oplægget fra Sygehus Sønderjylland.

Jane Kraglund understregede, at Regionsrådet fik meget ud af drøftelsen med medarbejderne og de interessante oplæg fra OUH og Sygehus Sønderjylland. Dog var hun også enig i, at programmet for budgetseminaret var for ambitiøst, og at det har givet anledning til overvejelser om, hvordan man kan planlægge seminaret, herunder at temadrøftelsen bør ligge tidligere på dagen.

Fraværende Finn Torben Jensen, Ann Fruergaard, Per Busk, Sonny Hornhaver