

REFERAT Hovedudvalget d. 04-09-2014

Mødedato	Torsdag d. 04. september 2014 kl. 09:00
Mødested	Mødeværelse 4
Mødedeltagere	Mikkel Hemmingsen (Fravær), Birgitte Valeur (Fravær), Ullis Wagnholt Johansen (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Opsamling fra sidste møde og generel orientering.....	3
Status på sygehusbyggerier - oplæg.....	7
Forslag til budget 2015.....	9
Ansøgning om personalepolitiske midler.....	11
Udkast til frivillighedsstrategi.....	13
Sygefravær & Trivsel 2015.....	15
Status på arbejdsmiljøkonferencen 2014.....	18
Skadevisitation.....	20
Evt.....	22
Kommunikation fra mødet.....	24

Punkt 1: Opsamling fra sidste møde og generel orientering

14/99

Bilag

Referat fra Hovedudvalgets møde 24. juni 2014

Opsamling fra sidste møde og generel orientering

Sagsfremstilling

Effektive møder - opfølgning

Koncern HR er i gang med at udarbejde et e-læringskursus om effektive møder. Tanken er, at kurset skal kunne bruges af en afdeling på fx et afdelingsmøde, hvor man ønsker at arbejde samlet med at gøre møder mere effektive, og af den enkelte medarbejder, der ønsker nogle tips og tricks.

Derudover arbejdes der på at udvikle en app, der giver en oversigt over de vigtigste tjekpunkter til afholdelse af effektive møder, men som også kan give uddybende information. Her vil det også blive muligt at skrive egne noter, så man fx kan evaluere et afdelingsmøde og bruge noterne som opsamling på det næste møde.

Nyansættelser sker som udgangspunkt på overenskomstvilkår - opfølgning

På mødet 24. juni 2014 blev Hovedudvalget præsenteret for en oversigt over kompetence til ansættelse, afskedigelse og valg af ansættelsesform. Det blev bemærket, at feltet i nederste højre hjørne af tabellen, hvoraf det fremgår, at kompetencen til at ansætte og afskedige "Alle øvrige ledere og medarbejdere" ligger hos "Nærmeste leder" ikke er retvisende for alle enheder. Nogle steder er det ikke den nærmeste leder, der har kompetencen til at afskedige, idet afskedigelsen skal godkendes af en leder højere oppe i systemet.

Koncern HR har derfor ændret ordlyden, så "Nærmeste leder" er udskiftet med "Afhængigt af delegeringerne på de forskellige enheder".

	Udgangspunkt for fremtidige ansættelser	Kompetence til at bestemme ansættelsesformen	Kompetence til at ansætte og afskedige
Direktion	Tjenestemand Åremål Kontrakt	Regionsrådet	Regionsrådet
Øvrige direktører i regionshuset inkl. satellitter	Overenskomst	Direktionen	Direktionen
Lægefaglige direktører	Tjenestemand Åremål Kontrakt	Forretningsansvarlig direktør i direktionen	Forretningsansvarlig direktør i direktionen
Sygehusledelser ex. lægefaglige direktører	Overenskomst	Forretningsansvarlig direktør i direktionen	Forretningsansvarlig direktør i direktionen
Alle øvrige ledere og medarbejdere	Overenskomst	Forretningsansvarlig direktør i direktionen	Afhængigt af delegeringerne på de forskellige enheder

Pjecen "Brugerinvolvering i byggeprocessen" – opfølgning

I forbindelse med årets arbejdsmiljødrøftelse bemærkede medarbejdersiden, at de i pjecen "Brugerinvolvering i byggeprocessen" ønskede, at det i opsummeringen på side 13 blev tilføjet, at man i nybyggerier skal bruge erfaringer fra tidligere byggerier.

Koncern HR har på baggrund heraf tilføjet følgende tekst på side 13 i kolonnen "Program":

"Bruge erfaringer fra tidligere byggerier, så kendte arbejdsmiljøproblemer ikke tages med i nye bygninger."

Planlagt drøftelse om værdier udsættes

Ifølge Hovedudvalgets årshjul skulle der på dette møde være en drøftelse af Region Syddanmarks værdier – dels i forhold til personalepolitikken og dels i forhold til kerneopgaven.

Strategisk selvledelse kobler sig tæt til kerneopgaven. Drøftelserne om værdier udsættes derfor for nuværende og placeres i stedet på et tidspunkt, hvor det giver bedre mening i forhold til de igangværende drøftelser om strategisk selvledelse og kerneopgaven.

Initiativer vedr. informationssikkerhed

På mødet 24. juni 2014 blev det aftalt, at Hovedudvalget på dette møde præsenteres for initiativerne vedrørende informationssikkerhed.

Økonomidirektør Mogens Sehested Kristensen holder et kort oplæg herom ca. kl. 10.30.

Referat fra Hovedudvalgets møde 24. juni 2014

Sekretariatet modtog et ønske fra Jens Elkjær om en ændring i referatet under punkt 10 om økonomiaftalen for 2015. Hovedudvalget blev orienteret om ændringen pr. mail og den blev indarbejdet i referatet, før det blev offentliggjort.

Herefter er der modtaget en bemærkning fra Lone Rasmussen som ønsker sætningen "Vi er nødt til at holde aktivitetsvæksten nede, for medarbejderne kan ikke blive ved med at holde til det" genindsat. Denne sætning er derfor indsat i referatet igen og der er sendt mail ud herom, ligesom referatet er opdateret i eDagsorden samt på HR Portalen.

Referatet betragtes herefter som godkendt og er vedlagt til orientering.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-09-2014

Da Mikkel Hemmingsen havde afbud til dagens møde, blev mødet ledet af Hovedudvalgets næstformand, Lone Rasmussen.

Ændring i ansvarsfordelingen i direktionen

Lone Rasmussen orienterede indledningsvist om, at der er sket en ændring af ansvarsfordelingen i direktionen på grund af en sygdomsmedling i regionshuset. Indtil videre varetager Jacob Stengaard Madsen ansvaret for afdelingerne Jordforurening og INTERREG.

Modtagelse af medarbejdere ved organisationsændringer

Hovedudvalget havde en kort drøftelse omkring flytning af medarbejdere. Hovedudvalget var enige om, at det helt generelt er vigtigt, at man planlægger modtagelse af medarbejdere ved organisationsændringer godt.

Informationssikkerhed

Økonomidirektør Mogens Sehested Kristensen orienterede. Vi har haft enkelte episoder med cpr-numre, der lå tilgængelige på internettet. Udfordringen er, at der kan opstå mistillid til, om vi kan håndtere personfølsomme oplysninger. Tilliden er meget vigtig, og samtidig er det vigtigt at skabe en balance mellem tilgængelighed og sikkerhed, fordi mange medarbejdere har brug for adgang til vores fælles systemer og personfølsomme oplysninger.

Der er blevet lavet en sikkerhedsanalyse, der viser, at de tekniske rammer er i orden. Derfor handler det om "awareness" hos medarbejderne – det vil sige, at vores medarbejdere skal være klar over, hvordan de skal håndtere personfølsomme oplysninger og hvilke oplysninger, der må udleveres. Vi mangler systematik og dokumentation i forhold til vores håndtering af personfølsomme oplysninger.

Derfor er der blevet vedtaget en række initiativer, der fremadrettet skal være med til at sikre, at vi håndterer personoplysninger korrekt. Blandt andet skal systemejerskab tydeliggøres, og der skal skabes en klar ledelsesforankring. Tildeling, ændring og afmelding af rettigheder til systemerne skal systematiseres og automatiseres. I forhold til brugeradfærd skal vi sikre, at medarbejderne ved, hvordan de skal omgås personfølsomme oplysninger gennem fx introduktion, kurser, vejledninger og e-læring. Brugeropmærksomheden er meget meget vigtig, for det er her den største risiko for læk eller forkert håndtering ligger.

Ifølge Datatilsynet er vi forpligtede til at lave en log på, hvem der tilgår personfølsomme oplysninger og desuden lave stikprøvekontrol heraf. Der arbejdes på at lave et it-understøttet system, der kan være med til at lave en mere målrettet stikprøvekontrol. Systemet skal kunne opfange adfærd, der giver anledning til mistænksomhed, fx familieforhold. Der kan være fornuftige forklaringer på herpå, men vi skal tjekke det.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er meget vigtigt at kommunikere ud, hvorfor vi gør, som vi gør. Når vi tager stikprøver, er det ikke for at mistænkeliggøre medarbejderne, men fordi vi er forpligtede til det i forhold til Datatilsynet. Deri ligger en vigtig kommunikationsopgave.

Samtidig må medarbejderne heller ikke blive berøringsangste overfor at tilgå personfølsomme oplysninger, som er nødvendige i forhold til behandlingen af patienter.

Medarbejdersiden spurgte desuden til, hvad de nye initiativer kommer til at betyde for økonomien. Vil der skulle anvendes flere penge på dette, som i stedet kunne anvendes til behandling af borgere.

Ledersiden svarede hertil, at selve systemet i sig selv ikke er omkostningstungt, men selvfølgelig koster det noget at håndtere systemet og lave logning, kontroller og opfølgning. Vi er forpligtede til at lave disse ting, men det behøver ikke nødvendigvis medføre et stort bureaukrati. Det handler om at få lavet fornuftige procedurer og forebygge, at det går galt.

Hovedudvalget opfordrede til, at initiativer vedrørende informationssikkerhed dagsordensættes i både Fælles MED-udvalg og Lokale MED-udvalg, så man får talt om det på lokalt niveau.

Der var enighed i Hovedudvalget om, at det er meget vigtigt at få kommunikeret til medarbejderne om de nye initiativer vedrørende informationssikkerhed og hvorfor der laves logning og stikprøvekontrol.

Sekretariatet undersøger, hvor langt man er i forhold til single log-on, og giver Hovedudvalget en tilbagemelding.

Punkt 2: Status på sygehusbyggerier - oplæg

14/99

Bilag

Status på anlægsprojekter i psykiatrien

Regionskort_m fremtidens sygehuse_A4_nov2012 (2)

Projektstatus pdf (2)

Status på sygehusbyggerier - oplæg

Sagsfremstilling

Der gives på dagens møde et oplæg om status på sygehusbyggerierne i somatikken og i psykiatrien ved hhv. Poul Bisgaard og Torben Kyed Larsen.

Vedhæftet er dels et notat, der beskriver status for psykiatriens byggerier og dels en status på sygehusbyggerier over 15 mio. undtaget kvalitetsfundsprojekterne og Sydvestjysk Sygehus, Esbjerg.

For kvalitetsfundsprojekterne samt Esbjerg er det muligt at læse en status på følgende link:

Kvartalsrapportering Aabenraa: <http://regionsyddanmark.dk/dwn404394>

Kvartalsrapportering Esbjerg: <http://regionsyddanmark.dk/dwn404393>

Kvartalsrapportering Kolding: <http://regionsyddanmark.dk/dwn404401>

Kvartalsrapportering Nyt OUH: <http://regionsyddanmark.dk/dwn404399>

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-09-2014

Poul Bisgaard fra sundhedsområdet samt Torben Kyed Larsen fra psykiatrien holdt oplæg for Hovedudvalget, hvor de fortalte om status på sygehusbyggerierne.

Medarbejdersiden spurgte til, hvordan det ser ud i forhold til skadepoliklinikkerne, som følge af de økonomiske udfordringer, økonomiaftalen har medført.

Ledersiden svarede hertil, at der med indførelsen af skadevisitationen blev forudsat en besparelse på 18 mio. kr. Hvis pengene skal hentes ind, skal det være på skadepoliklinikkerne, for det er her, patienterne er dyrest. Vi skal udnytte ressourcerne bedst muligt.

Medarbejdersiden spurgte til, om tidsplanen for Nyt OUH påvirkes af de udfordringer, der har været før sommerferien.

Ledersiden svarede, at med udgangspunkt i den dialog, der har været med rådgiverkonsortiet, ser det lige nu ud til, at Nyt OUH er færdig medio 2022. Man ser på, om noget af tiden kan indhentes.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er vigtigt, at man husker at inddrage brugergrupper i forhold til nye byggerier. Ofte inddrages brugergrupper i begyndelsen, men det er vigtigt at huske dem i hele processen, hvis fx forudsætningerne ændrer sig og der skal skæres eller modelleres om.

I psykiatrien har man via MED-systemet nedsat brugergrupper, der har været inddraget fra start til slut i processerne, og det har været effektivt.

Ledersiden svarede hertil, at man er opmærksom på udfordringen omkring inddragelse af brugergrupper. Nogle processer har ikke fået samlet op på de ting, der er sagt i brugergrupperne, men der arbejdes på at tilrettelægge processerne, så der tages højde for det.

Medarbejdersiden understregede, at de anbefaler, at man tager medarbejderrepræsentanter med i styregrupper, og at man bruger MED-systemet til at lave brugergrupper, der har en mere permanent funktion fra start til slut.

Punkt 3: Forslag til budget 2015

14/29915

Bilag

Bf2015 - FU 13-08-2014 - MSK

Forslag til budget 2015

Sagsfremstilling

Regionsrådet har den 25. august 2014 haft 1. behandling af forslag til budget 2015-2018.

Til brug for 1. behandlingen var udarbejdet sidepapirer vedr. Sundhed, Social og Specialundervisning, Regional Udvikling samt Fælles formål og administration/Renter. Heri var kort redegjort for bl.a. status for budgetforslaget, hovedelementer i økonomiaftalen for 2015 og aftalen om satspuljen for 2015-2018 til psykiatrien og disses konsekvenser for regionen, finansiering m.v. samt udfordringer i relation til budget 2015.

Regionsrådets 1. behandling samt sidepapirer kan findes ved hjælp af linket:

<http://regionsyddanmark.dk/wm450889#punktnavn1>

Frem mod 2. behandlingen vil der blive udarbejdet forslag til tiltag m.v., der sikrer balance i regionens budget for 2015.

De politiske drøftelser i relation til budget 2015 pågår mellem 1. og 2. behandlingen og behandles som ændringsforslag til budgettet fra forretningsudvalgets møde den 17. september 2014.

INDSTILLING

Til information og drøftelse.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-09-2014

Lone Rasmussen bemærkede, at der efter aftale er indkaldt til ekstraordinært møde i Hovedudvalget 15. september 2015 og foreslog at drøftelsen af punktet udsættes hertil, hvor vi også kender indholdet af sparekataloget.

Ledersiden bemærkede, at der har været ønske om at fremrykke udsendelsen af sparekataloget af hensyn til drøftelserne på sygehusene, i Fælles MED-udvalgene samt i Hovedudvalget. Materialet vil derfor være klar til udsendelse fredag 5. september 2014.

Det blev aftalt, at drøftelsen af forslag til budget 2015, herunder sparekataloget, udsættes til mødet 15. september 2015, hvor der også vil blive afgivet bemærkninger til politikerne.

Punkt 4: Ansøgning om personalepolitiske midler

14/19802

Bilag

UdkastBrevFMUpers pol 13

Ansøgning om personalepolitiske midler

Sagsfremstilling

Hovedudvalget besluttede på sit møde 24. juni 2014, at temaet for tildeling af personalepolitiske midler fra OK13 bliver "strategisk selvledelse". Det blev desuden besluttet at forankre opgaven med at udarbejde konkrete ansøgningsvilkår/kriterier for midler i dagsordensudvalget, med betjening fra Koncern HR.

Dagsordensudvalget har i et udkast til et brev til Fælles MED-udvalgene konkretiseret de to vinkler på strategisk selvledelse, som blev foreslået på mødet den 24. juni.

De to vinkler giver mulighed for at arbejde med projekter, som enten tager udgangspunkt i:

1. Strategisk selvledelse og nye medarbejdere eller
2. Strategisk selvledelse og tværgående samarbejde.

Brevet indeholder desuden en beskrivelse af udvælgelseskriterierne og ansøgningsproceduren.

Det understreges, at det vil være Fælles MED-udvalgene, der fremsender indstillinger til Hovedudvalget med ansøgningsfrist den 7. november. Fælles MED-udvalgene beslutter lokalt, hvordan proceduren for ansøgning tilrettelægges.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender dagsordensudvalgets udkast til brev til Fælles MED-udvalgene.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-09-2014

Lone Rasmussen orienterede om, at Kontaktudvalget har haft en drøftelse af brevet vedrørende personalepolitiske midler til projekter om strategisk selvledelse og anbefaler, at der findes nogle mere jordnære begreber, så medarbejderne kan relatere det til dagligdagen.

Det blev aftalt, at dagsordensudvalget inddrages i arbejdet med at få lavet en beskrivelse, der gør, at medarbejderne i højere grad kan relatere arbejdet med strategisk selvledelse til dagligdagen. Herefter fremsendes brevet til Fælles MED-udvalgene med henblik på videre formidling.

Punkt 5: Udkast til frivillighedsstrategi

13/11531

Bilag

OUHs Frivillighedsstrategi.pdf

Samlet frivillighedsstrategi version 140814.pdf

Tilbagemeldinger fra FMU inkl soc og psyk.pdf

Udkast til frivillighedsstrategi

Sagsfremstilling

Regionsrådet har besluttet, at der skal udarbejdes en generel strategi for inddragelsen af frivillige i Region Syddanmark.

Frivillighedsstrategien har i løbet af april og maj været drøftet i Sundhedsudvalget og Psykiatri- og Socialudvalget. Der har sideløbende hermed været en proces med indhentning af erfaringer og bemærkninger fra de forskellige områder.

Fælles MED-udvalgene er blevet bedt om at drøfte inputs til frivillighedsstrategien – for sygehusenes vedkommende med frist inden sommerferien.

På baggrund af de forskellige inputs er der udarbejdet et udkast til en frivillighedsstrategi. Dette udkast frivillighedsstrategi fremlægges hermed med henblik på Hovedudvalgets bemærkninger.

Til orientering vedlægges desuden de indkomne tilbagemeldinger fra FMU'ernes behandling af frivillighedsstrategien.

Regionsrådet forelægges høringsudkast i oktober, og der forventes bred høring i november og endelig vedtagelse af strategien i januar 2015.

INDSTILLING

Til høring.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-09-2014

Medarbejdersiden bemærkede, at de er meget imponerede over det fremlagte udkast til frivillighedsstrategi. Det er meget grundigt og gennemarbejdet og tager højde for alle, herunder at man ikke træder fagfolk over tæerne.

Der er enighed om, at Hovedudvalget bakker op om udkastet til frivillighedsstrategi og giver det stor ros med på vejen.

Punkt 6: Sygefravær & Trivsel 2015

11/12952

Bilag

Supplerende initiativer til nedbringelse af sygefravær.pdf

Kom-godt-tilbage.pdf

Sygefravær & Trivsel 2015

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgs mødet den 24. juni 2014 drøftede Hovedudvalget en status på "Sygefravær & Trivsel 2015". Det gav anledning til, at Hovedudvalget ønsker svar fra Koncern HR på tre uddybende spørgsmål. Nedenfor ses de tre spørgsmål og svar herpå.

1. Kan der siges noget om, hvorvidt stigningen i sygefraværet skyldes psykiske problemer?

Svar: Det er ikke muligt at svare på om stigning i sygefraværet skyldes psykiske problemer blandt regionens ansatte. Det er ikke tilladt at spørge sygemeldte medarbejdere, hvad de fejler. Af samme grund registreres årsager til sygefravær heller ikke, selvom ansatte måtte oplyse om det.

2. Der ønskes en uddybelse af initiativet "Mening og mål i arbejdet"

Svar: Initiativet "Mål og mening i arbejdet" er beskrevet under initiativ 6 i vedlagte bilag "Supplerende initiativer til at nedbringe sygefraværet".

Derudover er vedhæftet "Kom-Godt-Tilbage"-modellen, der er et eksempel på nyudviklet vejledning til at få langtidssygemeldte medarbejdere tilbage i job – nyt initiativ 1 i "Supplerende initiativer til at nedbringe sygefraværet".

2. Hjælper de ting, vi gør, til at få medarbejderne tilbage til arbejdet – eller afskediger vi dem?

Svar: Det er ikke umiddelbart muligt at svare på dette spørgsmål, da vi ikke har underbyggende data.

Koncern HR har trukket data på medarbejdere, der var registreret som langtidssygemeldte (over 29 dage) i første halvår og har set:

- Hvor mange af disse langtidssygemeldte medarbejdere var ansat i Region Syddanmark pr. 1. januar året efter (det var 74,2%, som det ses i tabellen)

	Antal langtidssyge	Antal langtidssyge ansat 1. jan. året efter	Andel ansat ½ år efter langtidssygefravær
Antal langtidssyge 1. halvår 2012	1.187	847	71,4%
Antal langtidssyge 1. halvår 2013	1.076	798	74,2%

	Antal ansat	Antal ansat 1. jan. året efter	Andel ansat ½ år efter
Antal ansatte 1. halvår 2012	26.667	24.116	90,4%
Antal ansatte 1. halvår 2013	26.651	24.237	90,9%

Dette indikerer, at flertallet af ansatte, der var langtidssygemeldte i 1. halvår 2013 (74,2%) blev fastholdt i Region Syddanmark et halvt år efter deres langtidssygemelding. For alle ansatte er tallet 90,9%.

Både for de langtidssyge og alle ansatte som helhed er fastholdelsesgraden steget i forhold til året før.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-09-2014

Ledersiden orienterede om, at det ud fra de aktuelle prognoser ser ud til, at vi i 2014 overordnet set når det politisk fastsatte måltal for sygefraværet. Derfor er det vigtigt nu at have fokus på det langsigtede mål, og det

er således en strategi i sig selv at holde målet. Muligvis kan sygefraværet endda også komme længere ned end måltallet. HR har nu fremlagt supplerende initiativer, som man kan gøre brug af efter behov. Og så ligger der en opgave i at understøtte enhederne i at nedbringe eller fastholde det lave sygefravær.

Medarbejdersiden bemærkede hertil, at man er enige i, at det er vigtigt ikke at miste fokus, hvis vi skal kunne holde det lave sygefravær. Man er dog også nødt til at være realistisk omkring, hvor langt sygefraværet kan bringes ned. Mange medarbejdere i vores organisation møder syge borgere, og derfor har vi en forpligtelse til ikke selv at møde syge på arbejde med risiko for at smitte patienter og kolleger.

Ledersiden svarede, at man selvfølgelig ikke skal møde syg på arbejde med fare for at smitte andre. Det er især i forhold til det lange sygefravær, vi kan gøre en forskel. Det handler om at skabe en god kultur, så medarbejderne ikke bliver syge af at gå på arbejde.

Det blev aftalt, at Hovedudvalget skal have tallene for antallet af langtidssyge i første halvår af 2014. Derudover ønsker Hovedudvalget en fornyet status efter sommerferien 2015, for at se udviklingen efter sygedagpengereformen er trådt i kraft.

Punkt 7: Status på arbejdsmiljøkonferencen 2014

14/47

Bilag

Arbejdsmiljøkonference 2014 -program

Status på arbejdsmiljøkonferencen 2014

Sagsfremstilling

Hovedudvalget afholder Region Syddanmarks Arbejdsmiljøkonference den 25. september 2014.

Formål med konferencen

Konferencens formål er at give alle deltagere kendskab til regionens rammevilkår og et fælles billede af de strategiske arbejdsmiljøudfordringer, som er et fælles udgangspunkt for vores arbejde. Konferencen skal udfordre vores eksisterende tankesæt, organisation og strategi i forhold hertil.

Arbejdsmiljøkonferencen tager i år udgangspunkt i aktuelle temaer indenfor:

- Social kapital
- Forandringer og ledelse
- Trivsel og psykisk arbejdsmiljø

Konferencier Mads Steffensen kendt fra P3's "Mads og Monopolet" guider deltagerne igennem dagens program.

På konferencen uddeler Hovedudvalget arbejdsmiljøprisen 2014. Prisen gives til en afdeling, der har gjort noget særligt for arbejdsmiljøet – og honoreres med 10.000 kr. til afdelingen.

Der er i starten af august 2014 over 700 tilmeldte til konferencen. 16 afdelinger er indstillet til arbejdsmiljøprisen.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-09-2014

Programmet for Arbejdsmiljøkonference 2014 blev rost for at være spændende og for at sætte en meget aktuel dagsorden.

Punkt 8: Skadevisitation

11/20720

Bilag

Bilag 2. Skadehenvendere på sygehusene

Skadevisitation

Sagsfremstilling

Skadevisitationen opstartede den 1. april 2014. Jens Elkjær gav på Hovedudvalgsmødet den 8. april 2014 en orientering om opstarten.

Der er udarbejdet et dagsordenspunkt til Sundhedsudvalget 25. august 2014, om hvordan de tre første måneder med skadevisitationen er gået. Bilaget til Sundhedsudvalget om aktivitetsudviklingen efter indførelsen af skadevisitation er vedlagt.

Borgerne i Region Syddanmark vurderes generelt at have taget Læge- og skadevagten til sig. Der ringer flere end forventet. Servicemålene for telefonbetjening overholdes på måneds- og kvartalsniveau.

Der har i 2. kvartal 2014 været behandlet 57.038 skader på sygehuse mod 62.289 i 2. kvartal 2013, hvilket er et fald på 8 %. Faldet har været mindst på skadestuerne (8 %) og størst på skadeklinikkerne (14 %), hvilket var forventet, da skadeklinikkerne tager sig af de letteste skader. Efter indførelse af skadevisitation rådgives nogle til egenomsorg og til at se tiden an, så unødvendige besøg på sygehuset bliver sorteret fra i den telefoniske visitation.

På regionsrådets møde 23. september 2013 blev plan for indførelse af visitation til skadebehandling på regionens sygehuse godkendt. Udgifterne til visitationen er aftalt midlertidigt finansieret af meraktivetetspuljen i 2013 og 2014. Det er samtidigt aftalt, at den varige finansiering for 2015 og frem skal findes enten ved en reduktion i kapaciteten på skadebehandlingsområdet på sygehusene eller ved kompenserende besparelser andet sted indenfor sundhedsområdet.

Effekterne af skadevisitationen kendes forventelig sidst i 2014, så på dette tidspunkt kan der tages stilling til, hvordan udgifterne i 2015 og frem kan finansieres.

Idet et forventet fald i skadeaktiviteten vil være størst på skadeklinikkerne, som kun behandler mindre skader, og idet skadestuerne fortsat vil skulle bemandes uanset et mindre aktivitetsfald, vil den mest oplagte finansieringsmulighed være at nedlægge skadeklinikker.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-09-2014

Jens Elkjær orienterede. Der har stort set været den aktivitet i henvendelser til skadevisitationen, som var blevet forudsat. Faldet i aktivitet i skadeklinikker og på skadestuer er ikke helt som forventet, især ikke på skadeklinikkerne. Antallet af selvhenvendere er fortsat på et relativt højt niveau, men forventningen er, at det vil reduceres yderligere. Vi er stadig i en indkøringsperiode, men på grund af de økonomiske udfordringer haster det med at få bragt aktiviteten ned.

Medarbejdersiden spurgte til, hvordan der ser ud med henvendelser til lægevagten.

Jens Elkjær svarede hertil, at antallet af henvendelser til lægevagten er steget som forventet. Mange af dem, der henvender sig til lægevagten bliver visiteret til egen læge dagen efter, så umiddelbart har det ikke medført flere besøg hos lægevagten.

Det blev aftalt, at Hovedudvalget får tallene for henvendelser i lægevagten før og efter indførelsen af skadevisitation.

Punkt 9: Evt.

14/99

Evt.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-09-2014

Der var ingen bemærkninger til punktet.

Punkt 10: Kommunikation fra mødet

14/99

Kommunikation fra mødet

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-09-2014

Det blev aftalt, at der kommunikeres ud omkring:

- orientering om informationssikkerhed