

REFERAT Hovedudvalget d. 18-12-2019

Mødedato Onsdag d. 18. december 2019 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Anders Meinert Pedersen, Andreas Kerl (Fravær), Betina Iroisch Kristensen, Birgitte Valeur (Fravær), Christian Schacht-Magnussen, Edel Marie Laursen, Flemming Jensen, Gitte Møller, Grethe Schmidt Hansen, Helle Adolfsen, Helle Storbæk, Henrik R. Jensen, Henrik Tarp Hansen, Jane Kraglund (Formand), Jens Erik Spedsbjerg, Jesper Rønn, Jørgen Bjelskou, Kirsten Thoke, Lena Nielsen, Lene Borregaard, Lisbeth Hammer Andersen, Lone Rasmussen (næstformand), May Britt Larsen, Niels Nørgaard Pedersen, Per Busk, Peter Fosgrau, Shady El-Haj Khalil, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr (sekretariat), Claudia Juhl (sekretariat), Lene Møller Andersen (suppleant)

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Status på projekt "Sikker opbevaring"	5
Arbejdet med de klinisk etiske komiteer.....	8
Udmøntning af finanslovsmidler til flere sygeplejersker.....	10
Oplæg til fuldtidsstrategi.....	15
Forslag til udmøntning af midler til introduktion af nyuddannede (Aftale om uddannelse og introdu	18
3. Økonomi- og aktivitetsrapportering.....	21
Vejledning - lyd, fotografi og filmoptagelser af regionens medarbejdere.....	23
Fordeling af midler til forebyggelse af vold og trusler om vold.....	25
Region Syddanmarks orlovspolitik.....	26
Orientering om status på øgning af antallet af håndværker-elever / lærlinge i Region Syddanmark...	27
Etablering af Lokalt MED-udvalg (LMU) i Telepsykiatrisk Center.....	29
Opsamling fra hovedudvalgets døgnsseminar 2019.....	30
Hovedudvalgets døgnsseminar 2020.....	33
Årshjul og møder i 2020.....	34
Kommunikation fra mødet.....	35
Eventuelt.....	36

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

19/21

Sagsfremstilling

- Psykiatrien i Vejle
- Fælles tværgående rygepolitik for Region Syddanmark
- Status på arbejdet med BIOS-lønsager
- Udbud vedr. medarbejdertilfredsundersøgelse (MTU)
- Overdragelse Syddanske Vaskerier
- Evt. kommentarer til referat fra sidste møde 5. november 2019
<https://intra.reg.rsyd.dk/organisation/moedefora/hovedudvalget/Sider/default.aspx>

Beslutning i Hovedudvalget den 18-12-2019

Jane Kraglund orienterede om, at May Britt Larsen og Henrik Tarp Hansen udtræder af hovedudvalget med udgangen af december 2019 og takkede dem for et godt samarbejde. Jane Kraglund orienterede endvidere om, at Ullis Wagnholt Johansen er trådt ud i november måned, idet hun har fået en lederstilling.

Psykiatrien i Vejle

Anders Meinert Pedersen gjorde rede for de forhold, som har været genstand for regionsrådets drøftelser vedrørende Psykiatrien i Vejle. Der er tale om et sammenfald af forskellige udfordringer, herunder opstartsvanskeligheder i forbindelse med etableringen af de særlige pladser og udfordringer med arbejdsmiljøet. Der er nu iværksat en række tiltag, som skal understøtte en positiv udvikling. Medarbejdersiden bemærkede, at det er vigtigt at sætte ind overfor udfordringer hurtigst muligt og lære af erfaringerne. Manglen på speciallæger udgør også en udfordring. Man har derfor besluttet at låne læger ind fra andre psykiatriske afdelinger i regionen. Medarbejdersiden spurgte, om der er opmærksomhed på, at der ikke opstår udfordringer de steder, hvor lægerne er lånt fra. Ledersiden kommenterede, at de pågældende læger er lånt ind for en kortere periode (4 måneder), hvilket anses for at være håndterbart. Det er væsentligt, at enhederne kan hjælpe hinanden, når der opstår et akut behov. Medarbejdersiden udtrykte bekymring om udfordringen med lægemangel kan løses på kort sigt. Herudover appellerede medarbejdersiden til, at politikerne giver ledere og medarbejdere arbejdsro til at fokusere på at løse udfordringerne.

Fælles tværgående rygepolitik i Region Syddanmark

Jane Kraglund orienterede om, at der er givet dispensation til byggepladsen for Nyt OUH med den begrundelse, at der er tale om en matrikel, som ikke er i drift endnu. Medarbejdersiden bemærkede, at håndhævelse af rygepolitikken overfor eksterne samarbejdspartnere er en generel udfordring, som har været drøftet på FMU-niveau. Ledersiden anerkendte, at der kan opstå udfordringer i forhold til eksterne leverandører, hvor der er mange rygere i medarbejderstaben. Ledersiden pointerede, at rygepolitikken også gælder for eksterne leverandører. Det er vigtigt, at rygepolitikken overholdes af hensyn til de patienter, borgere og medarbejdere, som færdes på matriklen.

Status på arbejdet med BIOS-lønsager

Lene Borregaard informerede om, at Koncern HR har afsluttet den fornyede gennemgang af de i alt 597 lønsager fra BIOS. Dermed er alle sager nu endeligt afsluttet.

Udbud vedr. medarbejdertilfredshedsundersøgelse

Jesper Stockmarr orienterede om, at det system, som understøtter regionens tilfredshedsmålninger, har været i udbud. Der

er valgt en ny leverandør (Enalyzer), som er i gang med at forberede MTU 2020. Medarbejdersiden spurgte, om det fortsat vil være muligt at sammenligne med resultater fra tidligere år i det nye system? Jesper Stockmarr bekræftede, at resultaterne stadig vil kunne sammenlignes. Medarbejdersiden anbefalede, at der nedsættes en arbejdsgruppe til gennemgang af spørgsmål særligt med fokus på APV-spørgsmålene (Arbejdspladsvurdering). Derudover påpegede medarbejdersiden, at der i nogle afdelinger er en oplevelse af, at opfølgningen på MTU'en ikke er god nok. Ledersiden bemærkede, at problemer med MTU-opfølgning bør tages op lokalt i MED-systemet. Ledersiden oplyste, at der i udgangspunktet ikke er planer om en fornyet gennemgang af spørgsmålene i MTU'en og påpegede, at sammenligneligheden begrænses, når der sker hyppige ændringer i formuleringen af spørgsmål. Hvis man synes, at spørgerammen ikke er fyldestgørende, er der mulighed for at tilføje lokale spørgsmål. MTU 2020 dagsordenssættes på næste møde i hovedudvalget.

Overdragelse Syddanske Vaskerier

Jane Kraglund gjorde rede for, at De Forenede Dampvaskerier (DFD) er påbegyndt levering af vaskeriydelser til sygehusene i trekantsområdet midt i december for at sikre en driftssikker opstart og tilstrækkelig tid til nedlukning. Syddanske Vaskerier leverede linned og uniformer sidste gang den 13. december. Afslutningen blev markeret med arrangementer på alle tre vaskerier i Vejle, Odense og Svendborg, hvor ledelsen takkede medarbejderne for deres indsats. Frem til årets udgang er der begrænset bemanning hos Syddanske Vaskerier til nedlukningen. 1. januar 2020 virksomhedsoverdrages 89 medarbejdere til DFD ud af en oprindelig pulje på 137 medarbejdere. De øvrige 48 medarbejdere er hovedsagligt fratrådt grundet nyt arbejde, enkelte er gået på pension. Størstedelen af de eksisterende medarbejdere i Vejle er blevet tilbudt arbejde i forbindelse med, at DFD kører vaskeriet i Vejle videre. Medarbejdersiden bemærkede, at nogle vaskerimedarbejdere har beklaget, at de skal bruge ferie i forbindelse med nedlukningen.

Svindelsag Sygehus Lillebælt

Helle Adolfsen orienterede om, at Sygehus Lillebælt i starten af oktober har politianmeldt en tidligere ansat medarbejder på grund af mistanke om svindel med sygehusets midler. Sagen håndteres nu af politiet. Kontrolsystemet på Sygehus Lillebælt er blevet finkæmmet, og der vil blive strammet op, hvor der er mulighed for det. Hovedudvalget bemærkede, at det er en rystende oplevelse for både ledelse og medarbejdere.

Punkt 2: Status på projekt "Sikker opbevaring"

19/48154

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har løbende drøftet arbejdet med informationssikkerhed og implikationerne af persondataforordningen. Medarbejdersiden har gjort opmærksom på behovet for en særskilt løsning for sikker opbevaring af tillidsrepræsentanternes e-mails og dokumenter. Regional IT er i gang med at undersøge mulighederne for en løsning til sikker opbevaring, som knytter til sig det generelle arbejde vedr. håndtering af personoplysninger.

I den forbindelse har man identificeret de rigtige værktøjer til at understøtte en løsning.

Det er vigtigt at sikre god understøttelse af brugerne i deres daglige arbejde, så de naturligt og smidigt efterlever kravene til håndtering og opbevaring af personfølsomme oplysninger.

Projekt "Sikker opbevaring" er derfor i gang med at undersøge understøttelsen fra diverse værktøjer, samt kortlægning af en løsning, som naturligt og smidigt understøtter brugerne. Nedenfor gives en kort beskrivelse af projektet.

Projekt "Sikker opbevaring"

Projektet er en del af Roadmap for Cybersikkerhed. Det er igangsat for at sikre, at håndteringen af personoplysninger foregår efter regionens retningslinjer og eksterne lovkrav vedr. informationssikkerhed. Derfor er det formålet at understøtte, at medarbejderne bruger ikke-journal baserede systemer, Outlook, SharePoint og filesares (netværksdrev), i henhold til gældende love og regler.

Formålet med projektet er:

- Understøtte anbefalingerne fra Arbejdsgruppe vedr. håndtering af personoplysninger
- Sikre understøttelse af brugerne i deres daglige arbejde, så de efterlever kravene til håndtering og opbevaring af personfølsomme oplysninger
- Sikre etablering af sikre shares (netværksdrev) og sikre sites (SharePoint)
- Sikre korrekt håndtering af mails og dokumenter, som indeholder personfølsomme data, i forbindelse med afsendelse og lagring

Anbefalingerne fra arbejdsgruppen vedr. håndtering af personoplysninger er:

- Region Syddanmark ophæver 30-dages-reglen – dog først, når brugerne støttes af tekniske værktøjer, der hjælper den enkelte med at sikre korrekt håndtering (f.eks. advarsler ved videresendelse af CPR-nummer, og hjælp til slet af mails). Dette håndteres af et teknisk/afklaringsprojekt i regi af Regional IT
- Følsomme personoplysninger kan behandles i Outlook og på sikre shares (særligt sikrede netværksdrev og Sikre SharePoint sider).
- Der må ikke opbevares følsomme personoplysninger på fælles shares, der ikke er gjort sikre (X:drev og alm. SharePoint)
- Acadre bruges som hidtil, dvs. opbevaring af almindelige og følsomme personoplysninger, journalisering jf. offentlighedslovens bestemmelser, og journalisering af administrative dokumenter, der ikke hører til i patientjournaler. Dette kan ikke erstattes af permanent opbevaring i f.eks. Outlook.

Projektet startede i 2018, men blev forsinket/standset blandt andet pga. skift af projektleder. Pr. 01.10.2019 er projektet i gang igen. I mellemtiden er der truffet nogle valg, som skal hjælpe projektet i den videre proces.

Status

- Det er ikke besluttet at implementere Office365 i skyen
- Microsoft værktøjer er fravalgt
- Trend Micro inkl. DLP (Data Loss Prevention) er indkøbt og installeret
- Separat projekt med scan for CPR-nummer på fileshares er etableret
- Den nedsatte arbejdsgruppe vedr. håndtering af personoplysninger har afsluttet sit arbejde og givet en række anbefalinger, som beskrevet ovenfor

Der er faciliteter, som tidligere har været omtalt, som ikke vil blive implementeret:

- Scan af andre historiske oplysninger end CPR-nummer på ikke sikre fileshares og SharePoint. Det vil være meget omfattende at definere regler for scan af andet end CPR-nummer, da disse data kan beskrives meget forskelligt, og der vil blive konstateret mange ”falske positive”, dvs. data som ikke er personfølsomme, vil blive genkendt som personfølsomme, og brugeren vil blive forstyrret med en godkendelse
- Scan af historiske oplysninger på Exchange

Brugerne vil blive advaret ved afsendelse/gem af mails. Derfra er det brugerens ansvar, at der også bliver foretaget oprydning

De værktøjer som implementeres sikrer:

- Korrekt oprettelse af shares, fordelt på sikre og ikke-sikre
- Korrekt oprettelse af SharePoint sites fordelt på sikre og ikke-sikre
- Scanning for personfølsomme oplysninger ved send og gem af dokumenter og mails
- Scanning af ikke-sikre shares og ikke-sikre SharePoint sites for CPR-nummer og håndtering af opfølgning

Der er godt indblik i diverse værktøjer til at understøtte løsninger. Det er væsentligt at understøtte brugerne i deres daglige arbejde, så de naturligt sikrer korrekt håndtering og opbevaring af personfølsomme oplysninger. Der gennemføres derfor et antal workshops med det formål at fastlægge, hvordan kravene kan efterleves med en så smidig påvirkning af brugerne som muligt.

- 1 workshop med repræsentanter fra KOIN (Koordinationsgruppen for Informationssikkerhed), for at afdække efterlevelse af kravene fra diverse rapporter, sammenholdt med den mest fleksible påvirkning af brugerne
- 1-2 workshops med repræsentanter fra sygehusene (brugerne), for at afdække arbejdsgange og kortlægge påvirkningen af brugerne

Ovennævnte workshops planlægges afholdt i 1. kvartal 2020. Resultatet af disse workshops skal være et overblik over, hvilke tiltag der skal implementeres, samt hvordan de skal påvirke brugerne i deres daglige arbejde. Dette bliver udgangspunktet for det videre arbejde.

Hovedudvalget kan udpege 1-2 repræsentanter til at deltage i sidstnævnte workshops med repræsentanter fra sygehusene.

Afdelingschef Nicolai Arvedsen fra IT Styring og Informationssikkerhed, Regional IT deltager under punktet.

Indstilling

Det indstilles,

- at hovedudvalget afgiver evt. bemærkninger.
- at hovedudvalget evt. udpeger 1-2 repræsentanter til deltagelse i workshops.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-12-2019

Afdelingschef for IT Styring og Informationssikkerhed Nicolai Arvedsen gjorde rede for, at arbejdsgruppen vedr. håndtering af personoplysninger har fremsat anbefalinger i forhold til de tekniske muligheder. Målsætningen er samtidig at sikre en god brugeroplevelse og understøtte medarbejderens arbejdsgange bedst muligt i forbindelse med implementeringen af de tekniske løsninger. I den forbindelse ønsker man at inddrage forskellige brugergrupper, herunder medlemmer fra hovedudvalget.

Medarbejdersiden roste ambitionen om at sikre en god brugeroplevelse og inddragelse af brugere. Medarbejdersiden udpegede følgende medlemmer til at deltage i workshops:

- Betina Iroisch Kristensen
- Lone Rasmussen
- Shady Khalil

Nicolai Arvedsen orienterede om, at workshopperne planlægges gennemført i foråret 2020. Det er på nuværende tidspunkt ikke muligt at oplyse, hvornår de konkrete løsninger vil være klar til ibrugtagning.

Punkt 3: Arbejdet med de klinisk etiske komiteer

19/21

Sagsfremstilling

Dagligdagen i det kliniske arbejde er fyldt med dilemmaer. Som fagperson kan det være vanskeligt at navigere mellem lovgivning og etik i gråzonearbejdet med komplekse patientforløb, uden at gå på kompromis med faglige og personlige værdier.

De klinisk etiske komiteer arbejder med dialog, etisk refleksion og kvalitetsudvikling. De klinisk etiske udvalg/komiteer i Region Syddanmark blev etableret henover de sidste 10 år og arbejder forskelligt med etisk refleksion i hverdagen.

De klinisk etiske komiteer repræsenterer typisk sygeplejersker, læger, pårørende repræsentanter, ledelse og andet sygehus personale. Komiteerne har mellem 2 og 5 refleksioner om året. Alle ansatte i regionen kan henvende sig med overvejelser og spørgsmål til de klinisk etiske komiteer.

Komiteernes grundlæggende funktioner er:

- Rådgivning i kliniske sager, hvor der indgår etiske dilemmaer
- Definere principper i den hensigt at vejlede og uddanne personale, når der træffes etiske beslutninger
- Øge opmærksomheden på etikken indenfor sundhedsområdet

Der er i 2019 oprettet et netværk for formandskabet i de enkelte komiteer med det formål at dele viden og styrke sparring på tværs.

Cecilie Kvist fra afdelingen Kvalitet og Forskning deltager på mødet og fortæller om netværkets arbejde og fremtidige planer.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-12-2019

Cecilie Kvist fra Kvalitet og Forskning, som er tovholder for netværket for de kliniske etiske komiteers formandskaber i Region Syddanmark, præsenterede formålet med de kliniske etiske komiteers arbejde. I et historisk tilbageblik orienterede Cecilie Kvist om komiteernes virke, som i dag har fokus på at understøtte medarbejderne i at håndtere vanskelige dilemmaer og øge patienttilfredsheden. I Region Syddanmark er der etableret kliniske etiske komiteer på alle sygehuse. De enkelte komiteer tæller ca. 10 medlemmer, som repræsenterer forskellige faggrupper – eksempelvis portører, sygeplejersker, læger, sygehuspræster, m.v. Ledige pladser oplyses på intranettet og kan søges af alle medarbejdere. Pladserne besættes under hensyn til, at komiteens medlemmer skal afspejle sygehusets forskellige faggrupper.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvad der ligger i begrebet ”etiske refleksioner”? Cecilie Kvist forklarede, at refleksionen består i komiteens gennemgang og drøftelse af konkrete sager eller spørgsmål, som er sendt ind. Refleksionen indebærer endvidere, at der ikke er en forventning om et facit. Til forskel fra problemstillinger, som drøftes med henblik på at finde en løsning. Refleksionen kan dog munde ud i forslag om forskellige handlemuligheder. Alle medarbejdere har mulighed for at sende spørgsmål ind og har mulighed for at overvære refleksionen.

Det blev pointeret, at arbejdet i de kliniske etiske komiteer har stor værdi og, at der er behov for at sætte større fokus på området. Der var enighed om, at opfordre FMU'erne og LMU'erne til at kommunikere emnet ud lokalt. Cecilie Kvist henviste endvidere til, at ledelsestræffet i januar 2020 blandt andet omhandler arbejdet i de kliniske etiske komiteer.

Præsentationen er vedlagt som bilag.

Bilag

præsentation kliniske etiske komiteer

Punkt 4: Udmøntning af finanslovsmidler til flere sygeplejersker

19/49740

Sagsfremstilling

I finansloven for 2020/2021 er afsat 300 mio. kr. i 2020 og yderligere 300 mio. kr. i 2021 årligt til ansættelse af flere sygeplejersker. Det fremgår af finansloven, at prioriteringen muliggør, at der fra 2021 kan ansættes 1.000 flere sygeplejersker. Det svarer fuldt indfaset til 214 ekstra sygeplejerskestillinger i Region Syddanmark. Fordelt med 107 i 2020 og 107 i 2021.

Nærværende oplæg giver alene forslag til fordeling af de 107 ekstra sygeplejersker i 2020. Ultimo 2020 vil der blive fremlagt forslag til fordeling af de ekstra sygeplejersker i 2021. Forslag til fordeling af ekstra sygeplejersker i 2021 forventes at basere sig på erfaringer fra 2020.

De ekstra sygeplejerskestillinger foreslås fordelt forholdsmæssigt mellem de somatiske sygehuse. Tværsektorielle indsatser og flere hænder i psykiatrien foreslås håndteret i sammenhæng med psykiatriplanen og udmøntningen af de 600 mio. kr. til psykiatri på finansloven for 2020. Det foreslås, at plejen i somatikken styrkes på de sengeafdelinger, der er kendetegnet af mange tværsektorielle forløb/ældre medicinske patienter og på fælles akut modtagelser.

Forslaget til udmøntning planlægges forelagt til politisk behandling efter nytår.

De sygeplejefaglige opgaver bliver stadig mere komplicerede. Det gælder både i forhold til et generelt krav om specialisering inden for fagområder, men også - og ikke mindst - et stadig stigende krav om tværsektoriel koordination og ansvar for forløb på tværs af sektorer. Opgaver i relation hertil optager i stigende grad tid og kræfter hos plejepersonalet på afdelinger med mange tværsektorielle forløb/ældre medicinske patienter.

Nærværende oplæg adresserer sidstnævnte faktor, og har som målsætning at anvende de ekstra sygeplejeressourcer til at støtte op om den tværsektorielle koordination, og hermed adressere den kompleksitet, der er i de daglige plejeopgaver, og den tid, medarbejderne på afdelingerne bruger på det.

En styrkelse af sygehusenes tværsektorielle koordination er desuden i overensstemmelse med regionens pejlemærke om at styrke sammenhæng og det nære sundhedsvæsen og med intentionerne i den sundhedsaftale, regionen i sommeren 2019 har indgået med kommunerne og endelig vil styrkelsen flugte med Danske Regioners udspil om brobygger-sygeplejersker. Styrkelse af de tværsektorielle indsatser kan ske ved videreudvikling af de initiativer, der allerede findes, eller ved styrkelse af særlige kompetencer, herunder brobygger-sygeplejersker.

Det fremgår endvidere af budgetaftalen for 2020 (Det sammenhængende sundhedsvæsen og psykiatri), at aftaleparterne noterer sig, at der i de aktuelle finanslovsforhandlinger arbejdes med forslag om at tilføre regionerne midler til at ansætte flere sygeplejersker. Aftaleparterne finder, at behovet for at styrke de tværsektorielle indsatser for ældre patienter bør ses i sammenhæng hermed.

Det er generelt erfaringen, at når man organiserer sig om komplekse opgaver, herunder afsætter dedikerede ressourcer hertil, giver det bedre mulighed for at løfte opgaverne som forudsat. Og det giver også bedre mulighed for håndtering af de øvrige kerneopgaver, idet der bliver frigivet tid og ressourcer til det øvrige plejepersonale til at tage sig af de mere direkte plejeopgaver (alle skal ikke vide og gøre alt).

En styrkelse af den tværsektorielle koordination vil desuden medvirke til at forebygge indlæggelse og genindlæggelser. Færre indlæggelser og genindlæggelser vil betyde, at plejepersonalet vil have mere tid/ressourcer til at tage sig af de øvrige opgaver til gavn for patienterne. Nærværende oplæg spiller således sammen med oplæg om forebyggelse af gentagne indlæggelser. Oplægget om forebyggelse af genindlæggelser følges op af et tilsvarende oplæg målrettet psykiatrien, som skal ses i sammenhæng med psykiatriplanen og de afsatte midler til psykiatri i finansloven.

På alle sygehusene er der i dag - i varierende omfang - afsat ressourcer til de tværsektorielle opgaver. Det er imidlertid vurderingen, at funktionen med fordel kan styrkes.

Det foreslås, at der fokuseres på de sengeafdelinger, hvor over halvdelen af de patienter, der indlægges har opfølgende forløb i kommunerne (medicinske, geriatriske, neurologisk afdelinger m.v.) og på FAM, hvor der også er et betydeligt koordinationsarbejde i forhold til de akutte patienter, herunder i forhold til muligheder for øget samspil og koordination med de kommunale akutfunktioner og de praktiserende læger.

Det foreslås at fordele de ekstra sygeplejersker i de somatiske sygehuse. Årsagen hertil er, at den nye psykiatriplan også adresserer en række tværsektorielle indsatser. I 2019 er psykiatriloven desuden revideret i forhold til udskrivningsaftaler og koordinationsplaner (incl. tilhørende økonomi), og samtidig er et oplæg om forebyggelse af gentagne indlæggelser i psykiatrien under udarbejdelse. Endelig er der med finansloven afsat yderligere 600 mio. kr. på landsplan til styrkelse af psykiatrien.

Konkret foreslås, at midlerne anvendes til

1. at skabe bedre sektorovergange for patienter fra somatiske sengeafdelinger med mange og komplekse tværsektorielle forløb ved udbygning af de eksisterende funktioner som udskrivningskoordinatorer.

Den udbyggede udskrivningskoordinatorfunktion - som formentlig vil bestå af 2-4 sygeplejersker på hver af de angivne afdelinger - har til opgave at sikre den gode udskrivelse i komplicerede forløb i samarbejde med patient, pårørende, afdelingens sygeplejersker og kommunens visitator. Målet er, at patienten og de pårørende føler sig velinformerede og inddraget, og at der er taget hånd om de relevante problemstillinger, og at kommunen er velinformeret.

- Koordinatorernes konkrete opgaver tilrettelægges på den enkelte afdeling, så de bedst muligt understøtter overgangene for afdelingens patienter, men kan f.eks. indeholde:
- daglig deltagelse i morgenkonference for at sikre overblik over kommende udskrivinger,
- daglige samtaler med plejepersonale for at sikre at al væsentlig information om patienten deles og bruges i planlægning af udskrivelsen,
- kontakt til hjemmepleje/hospice/andre afdelinger,
- samarbejde med patienten og pårørende i forhold til udskrivelsen,
- daglig ajourføring af nuværende og kommende udskrivelser,
- gennemgang af plejeforløbsplan og/eller udskrivningsrapport med patienten/pårørende,
- sikre samtaler med fysioterapeut, ergoterapeut, diætist eller andre relevante fagpersoner,
- i samarbejde med læge sikre ajourføring/afslutning af FMK,
- sikre at alle patienter tilbydes behovsvurdering ved udskrivelse samt dokumentation af dette.

Koordinatorfunktionen skal herudover sikre opdateret viden om kommunernes tilbud, organisering m.v. og på hensigtsmæssig måde indgå i tværsektoriel relationsopbygning.

Til den politiske udmøntningssag vil foreligge et bilag med de konkrete afdelinger på de enkelte sygehuse, som vil indgå i den udbyggede udskrivningskoordinatorfunktion. Listen er under udarbejdelse. Det vil være kendetegnende for afdelingerne, at mere end halvdelen af patienterne har brug for kommunal opfølgning efter udskrivelse.

Ovennævnte funktionsbeskrivelse flugter med de visioner som Danske Regioner har i forhold til brobyggerpsygeplejerske

1. at udbygge og styrke den tværsektorielle indsats omkring FAM og det akutte område ved ansættelse af tværsektorielle koordinatore. De tværsektorielle koordinatorfunktion- som formentlig vil bestå af 2-4 sygeplejersker på hver akutafdeling - har til opgave at udbygge samarbejdet mellem sygehusafdelingen, praktiserende læger, kommunale akutteams og relevante område i den kommunale sektor, at reducere unødvendige indlæggelser og sikre den bedst mulige udskrivelse for patienter med komplicerede udskrivelser.

Koordinatorens konkrete opgaver tilrettelægges på den enkelte afdeling i samarbejde med kommuner og almen praksis, og kan f.eks. indeholde:

- oplysning til praksislæger og vagtlæger om de alternative tilbud til indlæggelse, som findes i kommunerne i sygehusets optageområde,
- Indgående kendskab til SAMBO aftalerne samt til kommunernes tilbud om præ og post indlæggelse, samt til relevante kommunale forebyggelsesmuligheder,
- være med til at identificere evt. flaskehalse for den bedste visitering for patienten og indgå i et samarbejde om at forbedre disse,
- identificere patientgrupper, hvor der kan udvikles et bedre forløb og forebygges unødvendig indlæggelse,
- medvirke til det gode patientforløb på tværs af somatisk og psykiatrisk afdeling,
- screene patienterne ved indlæggelse i forhold til evt. uafklarede hjemlige forhold,
- overtage komplicerede udskrivelse og sikre, at patient og pårørende er tryk ved udskrivelsen,
- deltage i relevante kvalitetsudviklingsprojektor,
- udbrede erfaringerne fra dagligdagen med det tværsektorielle arbejde til fælles læring for afdelingens ledere og medarbejdere,
- kompetenceudvikling af kolleger, så alle har kendskab til aftaler om det tværsektorielle samarbejde,
- besøg og samarbejds møder med praksislæger, kommuner og andre relevante samarbejdspartnere,

Til den politiske udmøntningssag vil foreligge et bilag med de konkrete afdelinger på de enkelte sygehuse, som vil indgå i den udbyggede tværsektorielle indsats omkring FAM. Listen er under udarbejdelse.

Som det fremgår ovenfor har alle sygehuse i varierende omgang funktioner, der varetager større eller mindre del af det ovenfor anførte. Det betyder, at det også i et vist omfang inden for de tilførte midler vil være muligt for sygehuse at afprøve ansættelse af sygeplejersker til yderligere styrkelse af plejeopgaven eller andre opgaver på afdelingen og dermed til at sikre den samlede opgaveløsning. Erfaringerne herfra - og erfaringer fra den foreslåede styrkelse af den tværsektorielle koordination - vil indgå i det forslag til fordeling af de yderligere 107 stillinger, som vil blive fremsat forslag til ultimo 2020. Muligheder for flere socialsygeplejersker - jf. budgetaftalen for 2020 – vil indgå i forslag for anvendelse for 2021 (ordningen vil blive evalueret).

De afsatte midler foreslås fordelt på sygehuse efter budgetfordelingsnøglen. Den konkrete fordeling mellem sygehuse kan ses i tabellen nedenfor.

Fordeling af 107 sygeplejersker

Enhed	Budgetandel 2020	Antal Syge-plejersker.
Odense Universitetshospital	49,7	53
Sygehus Sønderjylland	13,6	15
Sygehus Lillebælt	23,5	25
Sydvestjysk Sygehus	13,2	14
Samlet	100,0 %	107

Det skal bemærkes, at det må forventes, at der nationalt skal udarbejdes en "baseline" for antal sygeplejersker i de enkelte regioner.

Kriterierne for denne baseline er endnu ikke fastsat.

Opmærksomheden skal i den anledning henledes på, at antallet af sygeplejersker vil kunne forventes at blive påvirket af en række forhold, herunder eksempelvis indhentning af effektiviseringsgevinster i forbindelse med de kommende kvalitetsfundsbyggerier. Planlagte opgaveflytninger kan også have betydning for det samlede antal sygeplejersker.

Det bemærkes i øvrigt, at der pt. stort set ikke er ledige sygeplejersker i Region Syddanmark. Det forventes derfor, at potentialet for at rekruttere flere sygeplejersker udefra er begrænset. Når der skal findes flere sygeplejersker, er der derfor bl.a. behov for at arbejde målrettet med at få flere på fuld tid/op i tid, jvf anden sag på dagsordenen.

Forslaget til udmøntning drøftes i Koncernledelsesforum den 17. december, og der vil på Hovedudvalgsmødet blive orienteret om drøftelsen.

Udmøntningsforslaget planlægges forelagt til politisk behandling i januar-februar måned.

Indstilling

Til orientering og bemærkninger.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-12-2019

Med henvisning til finansloven for 2020/2021 orienterede Jane Kraglund om, at der er afsat midler til i alt 214 ekstra sygeplejerskestillinger i Region Syddanmark, 107 i 2020 og 107 i 2021. I og med, at der er afsat en større særskilt bevilling til Psykiatrien på finansloven, foreslås det, at de ekstra sygeplejerskestillinger fordeles forholdsmæssigt mellem

de somatiske sygehuse med fokus på den tværsektorielle koordination på fælles akutmodtagelser (FAM) og i de sengeafdelinger, som har mange komplekse tværsektorielle forløb. Her spiller udskrivningskoordinatorer en central rolle for at sikre gode overgange, hvor både patienter, pårørende og kommunale samarbejdspartnere føler sig velinformerede og inddraget, og forebyggelse af genindlæggelser.

Medarbejdersiden anerkendte, at gode tværsektorielle patientforløb er en del af kerneopgaven, og at det aflaster medarbejderne, hvis der ansættes flere sygeplejersker til at lave f.eks. udskrivningsfunktioner, hvor man samler opgaven ift at sikre de gode tværsektorielle forløb på færre medarbejdere. Medarbejdersiden ønskede et råderum for det enkelte sygehus til at vurdere hvilke afdelinger og funktioner, der bedst har gavn af de ekstra sygeplejerskestillinger, og opfordrede til et større lokalt råderum. Ledersiden oplyste, at sygeplejerskestillingerne netop vil blive fordelt mellem afdelinger efter en konkret vurdering fra sygehusledelsen på det enkelte sygehus, så der er lagt op til, at der kan tages lokale hensyn. Hensigten med at målrette de ekstra stillinger til den tværsektorielle koordination er at styrke det nære sundhedsvæsen, forebygge genindlæggelser og derved sikre en bedre patientoplevelse. Rollen som udskrivningskoordinatorer skal involvere flere medarbejdere i de pågældende afdelinger og funderes som en døgnfunktion. Formålet er således at løfte den komplekse tværsektorielle opgave målrettet. Et stærkere samarbejde med kommunerne og forebyggelse af genindlæggelser kan på længere sigt indebære en aflastning af både medarbejdere på den enkelte afdeling og en aflastning af andre afdelinger. Medarbejdersiden anerkendte, at der er fordele ved en fokuseret indsats.

Medarbejdersiden bakkede op om, at de ekstra sygeplejerskestillinger fordeles mellem de somatiske sygehuse, men anbefalede, at teksten i oplægget også nævner de udfordringer, som kendetegner afdelinger i Psykiatrien. Ledersiden var enig i at tilpasse teksten i oplægget med dette.

Medarbejdersiden spurgte til, hvordan den nationale baseline for antal sygeplejersker i regionerne udarbejdes. Ledersiden forklarede, at den nationale baseline skal bruges til udmåling af de ekstra stillinger. Det er dog kompliceret at opstille kriterier for baseline, da plejesektoren på sygehusene rummer forskellige personalegrupper og er i konstant udvikling.

Med henvisning til rekrutteringen af flere sygeplejersker anbefalede medarbejdersiden en offensiv indsats (f.eks. jobbasar) og sikring af gode vilkår for at styrke regionens konkurrenceevne i forhold til andre organisationer, der har sygeplejersker ansat. Ledersiden var enige i, at der er behov for en intensiveret rekrutteringsindsats.

Punkt 5: Oplæg til fuldtidsstrategi

19/48542

Sagsfremstilling

Baggrund

Den aldrende befolkning og udviklingen i øvrigt betyder stadig flere opgaver til sundhedsvæsenet. Og der er brug for alle personalegrupper og deres fagligheder på det regionale arbejdsmarked. Samtidig er der udfordringer med at rekruttere medarbejdere og med små ungdomsårgange. Der er særligt udfordringer i forhold til plejepersonale og indenfor psykiatrien.

I økonomiaftalen for 2020 mellem Danske Regioner og staten er det aftalt, at der nedsættes en fælles taskforce til at arbejde med at sikre, at social- og sundhedssektoren i de kommende år har de medarbejdere, der er behov for.

Et af temaerne i dette arbejde er, at flere medarbejdere skal have mulighed for at gå på fuld tid. Danske Regioner har derfor, som en del af opfyldelse af denne ambition, opfordret alle regioner til at indskærpe, at alle stillinger skal opslås på fuld tid.

Danske regioner har endvidere besluttet ret til fuld tid fra 2020. I første omgang gældende for plejepersonale på sygehusene.

Det fremgår af Region Syddanmarks budgetaftale for 2020, at aftaleparterne ønsker at arbejde for, at flere medarbejdere skal have mulighed for at gå på fuld tid, og at alle stillinger som udgangspunkt opslås som fuldtidsstillinger.

Derudover fremgår det af budgetaftalen, at der skal udarbejdes en strategi for at øge antallet af medarbejdere på fuld tid.

Nedenfor præsenteres oplæg til strategi for at øge antallet af medarbejdere på fuld tid. Når den nationale taskforce fremkommer med forslag til initiativer, vurderes om der er behov for at justere/supplere strategien.

Forslag til strategi i 3 dele

Forslaget til fuldtidsstrategi består af 3 indsatser:

Alle stillinger opslås på fuldtid

Alle stillinger opslås som udgangspunkt som fuldtidsstillinger. Det betyder, at der skal være vægtige grunde til at opslå stillinger på deltid.

Alle stillingsopslag i Region Syddanmark skal formuleres således, at de aktivt understøtter ansættelser på fuldtid.

Fuldtid skal dermed være normen, og med fortsat mulighed for deltid, således at det går hånd i hånd med de driftsmæssige hensyn til løsning af kerneopgaverne, et sundt arbejdsmiljø og et hensyn til balance i den enkelte medarbejders arbejds- og privatliv ud fra deres konkrete livsfase.

Det kan være relevant at have opmærksomhed på, hvorvidt der er områder indenfor regionens opgavefelter, hvor opslag af alle stillinger på fuldtid giver særlige udfordringer. Det er f.eks. tilfældet på Socialområdet med baggrund i områdets driftsforhold - herunder takstfinansieringsmodellen. Men også her skal der aktivt arbejdes med muligheder for opslag af og ansættelse på fuld tid.

Ret til fuldtid for plejepersonale på de somatiske sygehuse og alle personalegrupper med patientkontakt i psykiatrien

Det foreslås, at medarbejdere, der er ansat indenfor plejeområdet på de somatiske sygehuse og medarbejdere i psykiatrien, der har patientkontakt fra 1. januar 2020 får ret til fuld tid. Det forventes samtidig, at ønsker om fuldtid fra medarbejdere, der ikke direkte er omfattet af retten til fuldtid vurderes med henblik på muligheder for at tilgodeønskerne.

Retten til fuldtid medfører ikke en normeringsudvidelse. Det er op til det enkelte sygehus at fastlægge den nærmere håndtering af et øget antal medarbejdere på fuldtid.

I forhold til plejepersonale/sygeplejersker, skal opmærksomheden henledes på, at der i finansloven er afsat 300 mio. kr. i 2020 og 300 mio. kr. i 2021 årligt til ansættelse af flere sygeplejersker. Psykiatriområdet får tilført yderligere midler både via Finansloven, hvor der på landsplan er afsat 600 mio.kr. og via budgetforliget, hvor der er afsat 24 mio.kr. til styrkelse af psykiatrien.

Nyttiggørelse af de tilførte midler fra finansloven bør ses i sammenhæng med ret til fuld tid og med fuld tid i øvrigt. Der er pt. stort set ikke er ledige sygeplejersker i Region Syddanmark. Det forventes derfor, at potentialet for at rekruttere flere sygeplejersker udefra er begrænset. Der er derfor bl.a. behov for at arbejde målrettet med at få flere på fuld tid/op i tid.

Midler fra finansloven gør i øvrigt også, at sygehusene har mulighed for at finde løsninger for det plejepersonale/medarbejdere i psykiatrien, der har patientkontakt, som ikke er ansat på afdelinger, hvor der som følge af budgettilførelse er sket en normeringsudvidelse. Det skyldes, at det må forventes, at afløbet af de tilførte midler hænger nøje sammen med de konkrete rekrutteringsmuligheder.

Opmærksomheden skal henledes på, at forøgelse af andelen af medarbejdere på fuldtid/ fuldtidskultur indenfor plejeområdet indebærer en kulturændring. Arbejdet med dette er mangesidet og indebærer både en løbende dialog på regionens arbejdspladser og med uddannelsesinstitutionerne.

Monitorering af udviklingen i stillingsopslag på fuldtid

Som et led i den fælles forpligtelse til at udmønte et øget fokus på fuldtid, vil udvikling og status blive monitoreret. Monitoreringen vil ske kvartalsvis og vil indgå i den løbende afrapportering til regionsrådet.

Ovennævnte forslag til fuldtidsstrategi og monitorering er drøftet i koncernledelsesforum den 17. december, og der vil blive orienteret om drøftelserne på hovedudvalgets møde. Forslaget til fuldtidsstrategi planlægges forelagt til politisk behandling efter nytår.

Indstilling

Til orientering og bemærkninger.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-12-2019

Medarbejdersiden konstaterede, at oplægget læner sig op ad det tidligere udspil fra 2014, og henviste også til et EU-direktiv på området. Medarbejdersiden appellerede til, at fuldtidsstrategien implementeres under hensyn til, at udmøntningen ikke resulterer i afskedigelser. Ledersiden bemærkede, at det er vanskeligt at forestille sig, at overgangen til flere ansatte på fuldtid vil indebære udfordringer i forhold til den enkelte afdelings budget med risiko for afskedigelser. Især i den nuværende situation, som er kendetegnet af rekrutteringsudfordringer.

Medarbejdersiden påpegede også, at der er behov for at kommunikere fordelene ved at gå over til fuldtid, når man er deltidsansat. Det handler om at sikre et godt arbejdsmiljø og have fokus på at skabe gode vilkår i forhold til vagter og fridage, hvis man som deltidsansat skal se sig ind i en fuldtidsstilling. Ledersiden anerkendte, at der er behov for tydelig og positiv kommunikation. Nogle steder handler det også om en kulturændring.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvad der anses for at være en vægtig grund for at slå en stilling op på deltid. Ledersiden forklarede, at der er en forventning om, at man som leder understøtter fuldtidsstrategien. Da forskellige vilkår gør sig gældende på de forskellige arbejdspladser, vil der være forskel på, hvad der anses for en vægtig grund til at afvige fra princippet om, at alle stillinger skal slås op som fuldtidsstillinger.

Lone Rasmussen henviste til, at under halvdelen af pædagogerne på Socialområdet er ansat på fuld tid. Christian Schacht-Magnussen anerkendte, at der er behov for at intensivere arbejdet med at øge antallet af fuldtidsansættelser.

Punkt 6: Forslag til udmøntning af midler til introduktion af nyuddannede (Aftale om uddannelse og introduktionsforløb)

19/47380

Sagsfremstilling

Hovedudvalget orienteres hermed om forslag til udmøntning af de midler, som regionsrådet har afsat med Aftale om uddannelse og introduktionsforløb, som skal sikre, at nyuddannede medarbejdere i Region Syddanmark får en god introduktion til jobbet. Udmøntningen planlægges forelagt til politisk godkendelse i januar og februar 2020 og er drøftet i koncernledelsesforum den 17. december 2019. Der orienteres om drøftelsen på koncernledelsesforum på hovedudvalgets møde.

Af regionsrådets Aftale om uddannelse og introduktionsforløb fremgår følgende:

”Når de nyuddannede får deres første job i Region Syddanmark, er introduktionen til opgaverne og den første tid på arbejdspladsen afgørende for, om den nye medarbejder kommer til at fungere godt og trives i sit arbejde.

Regionsrådet afsatte i forbindelse med budgetforliget for 2019 midler til introduktionsforløb for nyuddannede sygeplejersker i FAM og på medicinske afdelinger, samt nyuddannede sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter i PAM. Med forløbene indgår de nyuddannede medarbejdere ikke i vagtnormeringen i de første to måneder af deres ansættelse. Ordningen sikrer både en bedre introduktion af den nye medarbejder og et mindre pres på afdelingerne, når de tager i mod nyansatte medarbejdere, ligesom en god introduktion på sigt er en investering i fastholdelse. Erfaringerne har været meget positive, og aftaleparterne ønsker derfor at udbrede initiativet til andre vagtbelastede afdelinger og faggrupper, både i somatikken og psykiatrien. Samtidig benyttes lejligheden til at undersøge, om introduktionens indhold kan justeres eller arrangeres anderledes for at imødegå, at mange arbejdsulykker finder sted blandt medarbejdere, der har været ansat under 2 år. (jf. seneste arbejdsmiljøredegørelse)

Aftaleparterne afsætter derfor 15 mio. kr. årligt til en yderligere styrkelse af introduktionen af nyuddannede medarbejdere. Midlerne anvendes - efter en konkret udmøntning - til at udbrede friholdelsen af nyuddannet plejepersonale fra vagtnormeringen i de første to måneder til flere vagtbelastede afdelinger, ligesom nyuddannede jordemødre friholdes fra at indgå i vagtnormeringen i den første måned af deres ansættelse, og der sikres vagtdublering og supervision af KBU-læger i de første 2 uger i klinik. Sundhedsudvalget og Psykiatri- og Socialudvalget fremlægger forslag til udmøntning af midlerne.”

Det er vigtigt, at de nyuddannede medarbejdere får en god og tryk start i deres arbejdsliv, så deres kompetencer kan fastholdes og udvikles indenfor sundhedsvæsenet. Det vurderes, at den gode introduktion er en væsentlig forudsætning for, at den nye medarbejder kommer til at fungere godt og trives i sit arbejde. Det er til gavn både for den nye medarbejder, afdelingen og patienterne.

Forslag til udmøntning:

En del af midlerne skal anvendes til introduktion af KBU læger (første ansættelse efter medicinsk kandidatuddannelse). Der foreslås afsat 2,7 mio. kr., som fordeles i forhold til fordelingen af KBU læger i 2019 på sygehusafdelinger inkl. psykiatri.

Sygehusene anvender de afsatte midler til flere følgevagter og øget supervision. Konkret skal det som minimum sikres, at der er en uges tæt supervision af klinisk dagfunktion (stuegang, journaloptagelse, undersøgelse mv.) og to vagter med erfaren kollega indenfor de første uger af ansættelsen. Region Syddanmark kan således stille den nyuddannede KBU læge følgende forventninger i udsigt: ”Når du lader dig ansætte som KBU læge i Region Syddanmark, så lover vi dig en

introduktionsperiode med mindst en uges tæt supervision af klinisk dagfunktion og mindst to vagter sammen med en erfaring kollega, før du står på egne ben i en vagtsituation.”

Den resterende del af midlerne (12,3 mio. kr. årligt) anvendes til introduktion af nyuddannede jordemødre og plejepersonale (Social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker). Udgangspunktet er, at de nyuddannede medarbejdere holdes udenfor vagtnormeringen den første tid af deres ansættelse, for at understøtte det gode introduktionsforløb. Således kan Region Syddanmark stille nyuddannet plejepersonale og jordemødre den forventning i udsigt, at de i den første periode af ansættelsen ikke vil være alene i en vagtsituation, jfr. aftalen. Midlerne fordeles ud fra en fordelingsnøgle, som afspejler antallet af ansatte jordemødre og antallet af ansatte indenfor plejeområdet på afdelinger med vagtdækning. Fordelingen baserer sig på antallet af månedslønnede medarbejdere og sygehusenes indberetning om afdelinger med vagtforpligtelse. Fordelingsnøglen vil danne udgangspunkt for udmøntningen af midlerne én gang årligt.

Fordelingsnøgle – afdelinger med vagtbelastning	OUH	SVS	SLB	SHS	Psykiatri
8 mio. kr. (budgetaftale 2019 - FAM)	3.268.036	1.228.806	2.158.894	1.344.264	
1 mio. kr. (budgetaftale 2019- Psykiatri PAM)					1.000.000
Plejepersonale og jordemødre	4.949.433	1.428.287	2.441.411	1.686.990	1.793.879
12,3 mio. kr. (budgetaftale 2020)					
KBU 2,7 mio. kr. (budgetaftale 2020)	681.470	508.946	638.339	526.198	345.048
I alt (2019 + 2020)	8.898.939	3.166.038	5.238.643	3.557.452	3.138.927

Midlerne fordeles til sygehusene, som finder lokale løsninger, der sikrer at formålet fra aftaleteksten opnås. Sygehusene vil i en opstartsfase én gang årligt blive bedt om at beskrive anvendelsen af midlerne i det forgangne år: ”Hvordan sikres det at den nyuddannede ikke står alene i vagt i den første periode?” og ”Hvordan er midlerne konkret anvendt?”. Denne opfølgning vil svare til den aktuelle opfølgning på midlerne fra budget 2019.

Fremadrettet vil midlerne til introduktion af nyuddannede fra budget 2019 og 2020 blive fordelt samtidigt og opfølgningen ske samlet. Der vil blive givet en samlet orientering om anvendelsen af midlerne.

Som led i opfølgningen vil der blive udarbejdet eksternt kommunikation om midlerne, så det bliver kendt for blandt andet kommende nyuddannede ansøgere, at Region Syddanmark har prioriteret midler til at sikre en tryk og god introduktion til ansættelsen.

Indstilling

Til orientering og bemærkninger.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-12-2019

Jane Kraglund gjorde rede for, at udmøntningen af midler til nyuddannede tager afsæt i den politiske aftaletekst og har til formål at friholde bestemte medarbejdergrupper fra vagtnormeringen i den første tid, hhv. sikre øget vagtdublering og

supervision. Midlerne fordeles forholdsmæssigt mellem sygehusene. Medarbejdersiden fremhævede, at de er meget positive overfor aftalen og spurgte ind til baggrunden for, at længden på introduktionsforløb varierer fra faggruppe til faggrupper (KBU-læger 14 dage, jordemødre 1 måned, plejepersonale 2 måneder). Medarbejdersiden anbefalede endvidere at udbrede introduktionsforløbene til andre faggrupper (f.eks. fysioterapeuter), hvor der er behov for særlige hensyn i forhold til nyuddannede. Ledersiden forklarede, at længden på introduktionsforløbene er udtryk for en første prioritering. Der vil løbende blive fulgt op på indsatsen og, der er således mulighed for at lære af erfaringerne undervejs. Som arbejdsgiver har man et generelt ansvar for at sikre en god og passende introduktion til nye medarbejdere med øje for, om der er funktioner og stillinger, hvor der er behov for særlige hensyn.

Punkt 7: 3. Økonomi- og aktivitetsrapportering

19/17519

Sagsfremstilling

3. økonomi- og aktivitetsrapportering forelægges med forventninger til årsresultat 2019 for henholdsvis: "Sundhed", "Socialområdet", "Regional Udvikling" og "Fælles formål".

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 2019. Yderligere rapportering fremgår af vedlagte bilag.

Sundhed

Overordnet forventes der, ligesom tidligere år, fortsat budget- og aftaleoverholdelse i 2019.

Sygehusene forventer samlet et mindreforbrug. Der er i varierende omfang udfordringer med at få balance på afdelingsniveau, og alle sygehuse har afdelinger, hvor effektueringer af handleplaner og økonomisk genopretning får særlig opmærksomhed fra sygehusdirektionerne.

Denne rapportering viser fortsat samme billede som ved tidligere rapportering, nemlig en betydelig vækst på flere større udgiftsområder. Det omfatter stigende udgifter til alment praktiserende læger, speciallægehjælp og medicintilskud under praksisområdet, og inden for somatikken omfatter det i særdeleshed øget aktivitetsafregning til sygehusene.

Omvendt fastholder denne rapportering skønnet for udgifterne til særligt dyr sygehusmedicin, der ligger markant under den forventede årlige vækst.

Prognosen er fortsat forbundet med en betydelig større usikkerhed, primært med henvisning til manglende aktivitetsdata som følge af overgangen til nyt landspatientregister LPR3.

Samlet set indebærer den ajourførte udgiftsprognose en forbedring af det forventede resultat for 2019, og indenfor årets udgiftsramme forventes således fuld dækning for den del af investeringsplanen, der forfalder i indeværende år.

Prognosen peger fortsat på, at der også i 2019 vil være et råderum, der kan anvendes til konsolidering med henblik på aflastning af regionens drifts- og anlægsrammer for 2020 og frem.

Konkret vil det indebære fremrykning af indkøb af medicin, øvrige lægelige artikler, genforsikring af tjenestemænd o. lign.

Med henblik på at sikre en optimal anvendelse af årets udgiftsrammer, der kan bidrage til håndteringen af de langsigtede økonomiske udfordringer, har regionsrådet på mødet i november 2019 bemyndiget regionsrådsformanden til at godkende fremrykkede indkøb indenfor årets udgiftsramme. Bemyndigelsen forudsætter bl.a., at indkøbene prioriteres efter tilbagebetalingstid, dvs. at dispositioner med fuld tilbagebetaling i 2020 prioriteres før indkøb med tilbagebetaling over flere år.

Socialområdet

Forventningerne til årets resultat viser efter 3. kvartal, samlet set, fortsat et tilfredsstillende resultat. Aktuelt forventes fortsat et mindre overskud i forhold til budgettet.

Prognosen for belægning på regionens sociale centre i 2019 forventer fortsat en lille underbelægning i forhold til budgettet. Der er overordnet set balance mellem budgetteret og forventet belægning, men med stor variation mellem centrene.

Regional Udvikling

På baggrund af forbruget i årets første 10 måneder forventes fortsat 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 18-12-2019

Jane Kraglund gjorde rede for, at regionens overordnede økonomi i 2019 er i balance. For at skabe et økonomisk råderum til indflytningsomkostningerne til Nyt OUH arbejdes der videre med investeringer på sygehusene i perioden op til flytningen i 2022.

Medarbejdersiden henviste til, at der ved udflytningen af OUH også skal tages hensyn til eventuelle omkostninger i forbindelse med bortskaffelse af radioaktivt udstyr (cyklotron). Det blev taget til efterretning.

Bilag

- 3. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2019 (Sundhed)
- 3. økonomi- og aktivitetsrapportering 2019 (Socialområdet)
- 3. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2019 (Regional Udvikling)
- 3. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2019 (Fælles formål og adm.) Pol

Punkt 8: Vejledning - lyd, fotografi og filmoptagelser af regionens medarbejdere

18/38658

Sagsfremstilling

Lyd, fotografi og filmoptagelser af regionens medarbejdere blev første gang drøftet på hovedudvalgsmødet 2. april 2019. Det blev i den sammenhæng blandt andet drøftet, hvorvidt der var behov for udarbejdelse af en fælles retningslinje/vejledning omkring lyd, fotografi og filmoptagelser af medarbejdere i deres daglige arbejde. Der opstod i den forbindelse et ønske om at få klarlagt de juridiske forhold.

De juridiske forhold blev forelagt hovedudvalget på mødet 18. juni 2019. Det blev på mødet besluttet at fortsætte arbejdet omkring udarbejdelsen af en fælles retningslinje/vejledning omkring lyd, fotografi og filmoptagelse af regionens medarbejdere i deres daglige arbejde.

Der blev på mødet ligeledes lagt op til, at der kunne indhentes inspiration fra de enheder, som allerede havde en vejledning vedr. lyd, foto og filmoptagelser.

Vedlagt er et oplæg til vejledning vedr. lyd, fotografi og filmoptagelser af regionens medarbejdere.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-12-2019

Hovedudvalget bakkede op om oplæg til vejledning vedr. lyd-, fotografi- og filmoptagelser og foreslog, at følgende opmærksompunkter så vidt muligt indarbejdes:

- Præcisering af rollen som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, der har til opgave at videreformidle eventuelle problemstillinger.
- Præcisering i forhold til behandling i patientens eget hjem (f.eks. hjemmefødsler, hjemmebesøg hos psykiatripatienter m.v.)
- Præcisering om, at man som medarbejder altid skal være forberedt på, at patienter og borgere kan foretage optagelser uden samtykke.
- Tilføjelse vedr. muligheden for at anvende optage-funktioner i app'en "Mit sygehus".

Ledersiden bemærkede, at mange patienter kan have gavn af at genhøre det, som bliver sagt under en konsultation for bedre at kunne følge op på aftaler i forhold til behandling. Fordelen ved at stille egne værktøjer til rådighed for patienten er sikkerheden ved, at optagelser kan lagres og anvendes korrekt. Eksempelvis ved hjælp af optage-funktioner i app'en "Mit sygehus." Medarbejdersiden anerkendte fordelene ved brug af egne tekniske løsninger og pointerede, at der skal være fokus på at kommunikere disse tiltag tydeligt overfor medarbejderne for at forebygge utryghed og misforståelser. Medarbejdersiden bemærkede endvidere, at hvis optagelser tilbydes som standard, vil det højst sandsynligt medføre ændringer i måden at udføre konsultationer på.

Det blev besluttet, at en revideret version af vejledningen dagsordensættes på et kommende møde. Der var endvidere ønske om, at optage-funktionen i app'en "Mit Sygehus" drøftes særskilt på et kommende møde i hovedudvalget.

Bilag

Udkast_vejledning til medarbejdere

Punkt 9: Fordeling af midler til forebyggelse af vold og trusler om vold

19/46321

Sagsfremstilling

I forbindelse med budgetforliget har regionsrådet afsat 5 mio. kr. over to år til forebyggelse af vold og trusler om vold. Af budgetteksten fremgår følgende:

Region Syddanmark skal fortsat være en god og attraktiv arbejdsplads, hvor det skal være sundt og sikkert at gå på arbejde. Regionen har bl.a. i en årrække haft en ambition om at reducere antallet af arbejdsulykker. Den samlede ulykkesfrekvens har for Region Syddanmark ligget stabilt, hvorimod der er store forskelle på tværs af regionens enheder. Vold og trusler om vold er årsag til flest anmeldelser af arbejdsulykker i regionen. Arbejdspladserne i Region Syddanmark oplever dermed en stigning i vold og trusler om vold fra patienter, borgere og pårørende, hvilket belaster personalets daglige arbejde og arbejdsmiljø.

Derfor afsættes i alt 5,0 mio. kr. over to år til forebyggelse af vold og trusler om vold. Midlerne skal anvendes til lokale initiativer, der skal være med til at forebygge farlig adfærd, fjerne risikofaktorer og understøtte sikre vaner med opmærksomhed på både nye og mere erfarne medarbejdere. Forretningsudvalget følger indsatsen.

Forretningsudvalget ønsker, at hovedudvalget får en principiel afklaring af, hvordan midler skal fordeles.

Midlerne er afsat på sundhedsområdet og skal derfor fordeles blandt de somatiske sygehuse og psykiatrien. Det sociale område er dermed ikke omfattet af de afsatte midler.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 18-12-2019

Hovedudvalget drøftede forskellige muligheder at fordele de 5 mio. kr. på, som er afsat til forebyggelse af vold og trusler om vold over de næste 2 år. Det blev bemærket, at midlerne kunne målrettes få større tiltag de steder, som oplever de største udfordringer med vold og trusler om vold. Omvendt blev det påpeget, at der ofte allerede er fokus på problemstillingen netop disse steder. Andre steder kunne derfor have større gavn af midlerne, hvor der er knap så meget fokus på at arbejde med håndteringen af vold og trusler om vold. Det blev fremhævet, at der er udviklet gode værktøjer, kurser og temadage, som midlerne kunne bidrage til at bringe i spil flere steder. En del af midlerne kunne endvidere afsættes til at øge videndeling på tværs.

Der var forslag om at målrette midlerne og udvælge få steder, som vurderes at have et stort behov. Tildelingen af midler bør ske på grundlag af en kort beskrivelse af, hvilke indsatser pengene skal bruges til samt, hvordan gode erfaringer kan bredes ud.

Punkt 10: Region Syddanmarks orlovspolitik

19/40637

Sagsfremstilling

Region Syddanmarks orlovspolitik blev oprindeligt vedtaget i hovedudvalget i 2008. Orlovspolitikken blev i 2014 tilpasset efter drøftelse i hovedudvalget.

På baggrund af en række konkrete sager, som i den seneste tid har givet anledning til tvivl og misforståelse omkring vilkårene i forbindelse med orlov, f.eks. vedrørende lønforhold og stillingsbetegnelse efter endt orlov, er der opstået et behov for en yderligere redigering og tydeliggørelse af dele af politikken, herunder også en sproglig justering af ordlyden i politikken.

Oplæg til en justeret orlovspolitik er vedlagt.

Den nuværende orlovspolitik er også vedlagt.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-12-2019

Hovedudvalget bakkede op om justeringen af orlovspolitikken.

Bilag

Oplæg_justering af orlovspolitik

Orlovspolitik - nugældende

Punkt 11: Orientering om status på øgning af antallet af håndværker-elever / lærlinge i Region Syddanmark

19/14665

Sagsfremstilling

I henhold til aftale om budget 2019 for Region Syddanmark har sygehusene undersøgt mulighederne for at øge uddannelsesindsatsen for håndværkerlærlinge/praktikpladser [\[\[1\]\]](#) herunder muligheder for flere kombinationspraktikker.

Alle fem sygehusenheder har arbejdet på at øge antallet under hensende til, at der skal være de nødvendige læringsmuligheder til stede på sygehuset. Antallet og sammensætningen af ansatte uddannede håndværkere på det enkelte sygehus er afgørende for, hvor mange håndværkerlærlinge / praktikpladser der kan etableres. De håndværksmæssige opgaver organiseres og løses forskelligt på sygehusene, og derfor er mulighederne for at øge uddannelsesindsatsen også forskellige. Nogle sygehuse køber ydelserne eksternt, og eksempelvis psykiatrisygehuset samarbejder med de somatiske sygehuse om de håndværksmæssige opgaver.

Samlet set arbejder sygehusene hen imod en øgning, der realiseres i løbet af 2019 og 2020, på mellem 5 til 8 ekstra håndværkerlærlinge / praktikpladser på regionens sygehuse. En opgørelse fra medio oktober 2019 viser, at der på baggrund af det igangsatte arbejde er sket en stigning på 3 elevansættelser/praktikpladser set i forhold til slutningen af 2018. Der arbejdes mod realisering af de øvrige pladser.

Herudover medvirker Region Syddanmark, gennem eksempelvis sociale klausuler ved sygehusbyggeri, til at øge antallet af praktikpladser i den private sektor. Bygningsafdelingen (BYG) har i 2016 opgjort, at der i Region Syddanmark på daværende tidspunkt var oprettet 81 praktikpladser i regionens større byggerier. BYG skønner at der for Region Syddanmarks sygehusbyggerier i perioden fra 2017 frem til 2022, vil blive oprettet i alt ca. 370-380 praktikpladser i den private sektor, i forbindelse med større byggerier i regionen.

En øgning af håndværkerlærlinge/praktikpladser indgår i den overordnede nationale målsætning om, at der skal etableres flere praktikpladser til erhvervsuddannelserne. I Region Syddanmark indgår arbejdet med at etablere flere praktikpladser til håndværkerlærlinge i den samlede indsats for at øge antallet af erhvervsuddannelseselever (EUD-elever). Målsætningen indeholder også en øgning af praktikpladser for bl.a. audiologi- og neurologiassistentelever, lægesekretærelever, kontorelever, serviceassistentelever, redderelever og ikke mindst social- og sundhedsassistenteleverne.

Social- og sundhedsassistenteleverne udgør den største del af regionens EUD-elever og er styret af en dimensioneringsaftale, der fastlægger hvor mange elever, der skal ansættes årligt. I 2020 øges antallet af social- og sundhedsassistentelever med 322 elevansættelser fra 1.009 i 2019 til 1.331 per 1. januar 2020, og kommunerne overtager også på dette tidspunkt den fulde opgave som ansættende myndighed for social- og sundhedsassistenter.

Den øvrige gruppe af EUD-elever, inklusiv håndværkerelever, udgjorde i 2018 287 fuldtidsstillinger.

[\[\[1\]\]](#) Håndværkerlærlinge er defineret ud fra 'Overenskomst for håndværkere og IT-supportere m.fl. af 25. februar 2019', den omfatter medarbejdere, der ansættes som håndværkere, og som har en af de uddannelser eller kvalifikationsmæssigt er anerkendt som håndværkere inden for Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk El-Forbund, Dansk Metal, Fagligt Fælles Forbund - 3F, Fødevareforbundet NNF, Malerforbundet i Danmark og Serviceforbundet.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-12-2019

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning. Medarbejdersiden bemærkede, at man håber på, at der sker en yderligere øgning af antallet af håndværkerlærlinge / praktikpladser på regionens sygehuse i 2020.

Punkt 12: Etablering af Lokalt MED-udvalg (LMU) i Telepsykiatrisk Center

19/34885

Sagsfremstilling

Telepsykiatrisk Center (TPC) har siden 2013 haft en MED-organisering, hvor alle medarbejdere udgør MED-udvalget. Der er afholdt centermøde med MED-status hvert kvartal, og dette centermøde har fulgt forretningsordenen for lokalt MED-udvalg (LMU).

Denne samarbejdsform fungerede godt, da medarbejdergruppen var lille. Imidlertid er TPC vokset betydeligt siden 2013 og tæller i dag 43 medarbejdere. Det betyder, at centermøderne med MED-status ofte bliver orienterende fremfor drøftende og medinddragende.

Centerledelsen i TPC oplever, at der er brug for en MED-udvalgsstruktur, hvor medarbejder- og lederside er repræsenteret, og hvor der i højere grad er plads til drøftelse og udvikling af mål og tiltag, der er nødvendige for at sikre samarbejde om TPCs drift og udvikling.

Forslag til etablering af lokalt MED-udvalg har været drøftet grundigt på centermødet den 8. august, hvor der efter drøftelsen var bred opbakning til at gå videre med arbejdet for etablering af LMU.

På baggrund af drøftelsen og opbakningen blandt medarbejderne har centerledelsen fremsendt forslag om etablering af LMU i TPC til sygehusledelsen, som behandlede emnet på sygehusledelsesmøde d. 25. september 2019. Der er besluttet følgende:

”Det godkendes, at Telepsykiatrisk Center opretter et lokalt MED-udvalg (LMU). Sammensætningen foreslås som følgende: to repræsentanter fra ledersiden, tre medarbejderrepræsentanter samt to arbejdsmiljørepræsentanter”.

Psykiatriens Fælles MED-udvalg behandlede emnet på mødet den 24. oktober 2019 og godkendte etableringen af et lokalt MED-udvalg i Telepsykiatrisk Center med en bemærkning om, at de tre medarbejderrepræsentanter skal vælges i overensstemmelse med MED-aftalen.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-12-2019

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning og bakkede op om etableringen af et LMU i Telepsykiatrisk Center.

Punkt 13: Opsamling fra hovedudvalgets døgnsseminar 2019

19/8734

Sagsfremstilling

Under overskriften ”Det nære sundhedsvæsen” satte hovedudvalget på dette års døgnsseminar fokus på muligheder og udfordringer i udviklingen af det nære og sammenhængende sundhedsvæsen.

I Region Syddanmark har man siden regionens dannelse arbejdet med at styrke samarbejdet mellem sygehuse, kommuner og praktiserende læger for at fremme gode og trygge rammer for patienter og borgere. Der er i tidens løb iværksat mange tiltag for at skabe sammenhæng og koordinering af de forløb, som går på tværs af sektorer. De kommende år vil sundhedsvæsenet stå overfor et øget pres som følge af den demografiske udvikling samtidig med, at antallet af borgere med kroniske sygdomme og psykiske lidelser forventes at stige. Det stiller krav om fælles løsninger og et styrket samarbejde. 1. juli 2019 trådte en ny syddansk sundhedsaftale i kraft, hvor region, kommuner og de praktiserende læger har sat sig ambitiøse mål i forhold til forebyggelse, bedre sammenhæng i patienters forløb og større tilknytning til uddannelsesområdet og arbejdsmarkedet. Næste skridt er at omsætte de konkrete målsætninger i praksis.

Vi er på vej – og hvor skal vi hen?

På dag 1 fortalte repræsentanter fra somatikken, psykiatrien, socialområdet og den kommunale sektor om arbejdet med det nære sundhedsvæsen set med regionale og kommunale briller. Anders Meinert Pedersen (lægefaglig direktør, Psykiatrien), Peter Fosgrau (sygehusdirektør), Christian Schacht-Magnussen (socialdirektør) og Gitte Østergaard (direktør for Ældre og Handicap, Odense Kommune) pegede på en række områder, hvor samarbejdet i dag fungerer godt, samt en række områder, hvor der er behov for at styrke samarbejdet. Da der tidsmæssigt var sammenfald mellem hovedudvalgets døgnsseminar og et medlemsmøde for alle praktiserende læger i Syddanmark, var der ikke mulighed for deltagelse af en repræsentant for praksissektoren.

Eksempler på igangsatte fælles indsatser og udviklingstiltag

- Ambulatorietorvet - samme dag under samme tag
- Fælles forløb for kroniske patienter og ældre patienter
- Samarbejde om diabetes mellem sygehuse og kommuner
- Fælles forbedringsworkshops med deltagere fra region og kommuner
- Fælles forløb for behandling og beskæftigelsesindsats
- Fremskudt psykiatrifaglighed i jobcentrets virksomhedsrettede indsats
- Samarbejde om forløb mellem socialområdet i kommuner og den nærmeste psykiatriske afdeling
- Udgående teams fra Børne- og Ungepsykiatrien til at hjælpe med medicinkontrol og læring om diagnoser på de sociale centre
- Palliativt team hjælper med støtte, vejledning og aflastning på de sociale centre

Eksempler på udfordringer og udviklingspotentialer

- Behov for øget fokus på mellemlederes særlige rolle i det daglige samarbejde
- Behov for at systematisere og styrke samarbejde med de praktiserende læger
- Behov for teknologiske løsninger for adgang til fælles data
- Behov for nye organisationsformer med samdrift og fælles ansættelser
- Behov for øget fokus på at praktisere fælles populationsansvar
- Behov for øget fokus på fælles indsatser omkring forebyggelse
- Behov for at nytænke tilbud om sundhedstjek og tandpleje til socialt udsatte
- Behov for øget videndeling på tværs omkring sundhed på socialområdet
- Behov for øget fokus på tidlig opsporing af sygdomme og medicingennemgang

Nye samarbejds- og organiseringsformer på tværs

Med udgangspunkt i sin forskning beskrev Jeppe Gustafsson fra Aalborg Universitet det danske sundhedsvæsen som værende højt specialiseret, funktionsopdelt og kendetegnet ved hierarkiske ledelsesstrukturer og MED-systemer. Han påpegede også, at sundhedsvæsenet i dag leverer høj kvalitet i delopgaver, men udfordres på tværgående sammenhænge i opgaveløsning, innovativ udvikling og videndeling. Ofte er det tværgående samarbejde kendetegnet af uformelle og løse relationer, som sameksisterer med de formelle silosystemer. Der er derfor behov for at skabe nye hybride strukturer, som kan understøtte tværgående ledelsesstrukturer i mellemrummet samt øge fokus på netværksarbejde og partnerskaber. Vedlagt præsentation indeholder en række anbefalinger til, hvordan man kan styrke de tværgående ledelses-, netværks- og partnerskabsstrukturer.

I forlængelse af ovennævnte oplæg drøftede deltagerne i grupper, hvilke muligheder og udfordringer der aktuelt kendetegner det tværsektorielle samarbejde. Overordnet peger mulighederne på målsætningen om, at sætte patienten i centrum og skabe gode overgange og trygge forløb for borgerne. Blandt udfordringerne fremhævede deltagerne især to områder:

- Behov for at støtte op om og styrke mellemledernes funktion i det tværsektorielle samarbejde
- Behov for at nytænke og styrke samarbejde med praksissektoren

Erfaringer fra tværsektoriel praksis med særligt fokus på trivsel

På dag 2 gav afdelingssygeplejersker Nina Andersen fra Akutteam Odense sammen med afdelingssygeplejersker Heidi Jensen og specialsygeplejersker Lone Kristoffersen fra Lokalpsykiatrien i Fredericia indblik i deres praktiske erfaringer med det tværsektorielle samarbejde. Nina Andersen pegede på en række fordele ved, at det kommunale akutteam fysisk er placeret på OUH og derved er tæt på både patienter og sygehusets sundhedspersonale. Samtidig stiller det krav til akutteamets medarbejdere om at tilpasse sig forholdene og arbejdsmiljøet på sygehuset. Erfaringen er, at man kan nå langt med en positiv, kollegial og samarbejdsvillig indstilling. Repræsentanterne fra lokalpsykiatrien gjorde rede for, at der er gevinster for både borgere og personale, når samarbejdet på tværs af sektorer fungerer og formår at bringe de rette faglige kompetencer i spil på det rette tidspunkt. Med henvisning til demensområdet pegede Heidi Jensen og Lone Kristoffersen på, at der er strukturelle forskelle i de enkelte kommuner, som kan være udslagsgivende for, at samarbejdet nogle steder fungerer bedre end andre steder. Der er således potentiale for mere ensartede strukturer og fælles tilgange på tværs. Derudover pegede repræsentanterne på åbenhed, omstillingsparathed og mod på at være en brik i det store puslespil som afgørende faktorer i udviklingen af det nære sundhedsvæsen.

Centrale emner for hovedudvalgets fremtidige arbejde

Deltagerne drøftede i grupper, hvilke emner og opmærksomhedspunkter hovedudvalget fremadrettet kan bidrage til at sætte fokus på i henhold til udviklingen af det nære og sammenhængende sundhedsvæsen.

Fremtidige emner og opmærksomhedspunkter

- Understøtte ledelse i mellemrummet med fokus på mellemledere og funktionsledere
- Fokus på kompetenceudvikling for både medarbejdere og ledere
- Nytænke muligheder for tværgående samarbejde i MED-systemet
- Sikre adgang til fælles data, fælles IT-platforme og mulighed for dataoverlevering for at kunne tilgå relevante informationer om borgere/patienter på tværs
- Imødegå kassetænkning og styrke en fælles finansiering af indsatser
- Øge kendskab til hinanden eksempelvis gennem jobrotation / praktik på tværs
- Fokus på muligheden for at flytte ind hos hinanden / bo side om side / fælles lokaler
- Videndeling på tværs, fælles kurser/uddannelsesforløb, øget brug af video
- Delestillinger skal gå hånd i hånd med udviklingen af den gode arbejdsplads på tværs
- Det tværsektorielle samarbejde kræver mod, velvilje, tillid og en positiv attitude
- Kommunikation spiller en vigtig rolle for at forebygge fordomme og misforståelser
- Styrke og nytænke samarbejdet med de praktiserende læger.

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-12-2019

Hovedudvalget tog opsamlingen fra døgnsseminaret til efterretning og besluttede, at emnet drøftes på næste møde i 2020.

Bilag

Det nære sundhedsvæsen Psykiatrien 051119

Det nære sundhedsvæsen Socialområdet 051119

Det nære sundhedsvæsen Sygehus Sønderjylland 051119

Nye samarbejdsformer på tværs - Jeppe Gustafsson 051119

Akutteam Odense 061119

Punkt 14: Hovedudvalgets døgnsseminar 2020

19/21

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets døgnsseminar i 2020 er planlagt 10. – 11. september 2020.

Seminarets formål er at gå i dybden med relevante emner, udveksle viden og få ny inspiration til løsning af kerneopgaven, styrkelse af arbejdsmiljøet og udviklingen af en attraktiv arbejdsplads.

Hovedudvalget skal tage stilling til hvilket tema, der skal danne rammen for næste års døgnsseminar.

Det forslås, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som står for planlægning af programmet:

- Hovedudvalgets formandskab
- 3 medarbejderrepræsentanter fra hovedudvalget
- HR-direktøren

Koncern HR bistår med sekretariatsbistand.

Indstilling

Det indstilles,

- at Hovedudvalget drøfter og beslutter hvilket tema, der skal danne rammen for Hovedudvalgets døgnsseminar i 2020.
- at medarbejdersiden udpeger 3 repræsentanter til planlægningsgruppen.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-12-2019

Hovedudvalget drøftede forskellige mulige emner for døgnsseminaret i 2020, herunder fuldtid, opgaveflytning, ledelsesudvikling og EPJ Syd. Det blev foreslået at kombinere flere af disse emner. Næste skridt er, at planlægningsgruppen udarbejder et udkast til program.

Det var enighed om, at dagsordensgruppens medlemmer deltager i planlægningsgruppen samt en medarbejderrepræsentant fra Socialområdet.

Punkt 15: Årshjul og møder i 2020

19/21

Sagsfremstilling

Til orientering er datoerne for de kommende møder i hovedudvalget og kontaktudvalget i 2020 indsat nedenfor. Kalenderinvitationer til de enkelte møder og døgnsminaret er sendt ud.

Hovedudvalg mødekalender 2020			
	frist	kontaktudvalgsmøde	Hovedudvalgsmøde
1. møde	03-01-2020	21-01-2020	22-01-2020
2. møde	14-02-2020	03-03-2020	04-03-2020
3. møde	20-05-2020	16-06-2020	18-06-2020
4. møde	26-08-2020	09-09-2020	10-09-2020
døgnsminar			10-11/09/2020
5. møde	26-10-2020	11-11-2020	12-11-2020
6. møde	25-11-2020	15-12-2020	16-12-2020

Vedlagt er også hovedudvalgets årshjul for 2020.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-12-2019

Hovedudvalget tog årshjulet og mødeplanen for 2020 til efterretning.

Bilag

HU årshjul 2020

Punkt 16: Kommunikation fra mødet

19/21

Sagsfremstilling

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

Beslutning i Hovedudvalget den 18-12-2019

Hovedudvalget anbefalede at kommunikere følgende emner til FMU'erne:

- Arbejdet med de kliniske etiske komiteer
- Arbejdet med projekt "Sikker opbevaring"

Punkt 17: Eventuelt

19/21

Sagsfremstilling

Punkter til eventuelt.

Beslutning i Hovedudvalget den 18-12-2019

Ingen punkter til eventuelt.