

REFERAT Hovedudvalget d. 07-06-2023

Mødedato Onsdag d. 07. juni 2023 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 7

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

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Præsentation af indsatser for at styrke fremmødet v/ Sygehus Lillebælt.....	5
Orientering om læse- og skriveteknologi til ordblinde medarbejdere og uddannelsessøgende.....	7
Oplæg til ny ledelsesmodel for Demensklíník Lillebælt.....	9
Beslutning om nedsættelse af arbejdsgruppe om livsfasepolitikken.....	11
Drøftelse af dilemmafilm om diversitet.....	13
Orientering om aftale om regionernes økonomi for 2024.....	15
Drøftelse af indsatsområder på sundhedsområdet i 2024.....	16
Orientering om årsrapport 2022.....	19
Orientering om "Den gode og attraktive arbejdsplads 2023".....	21
Orientering om årlig status på udviklingen i fuldtidsstillinger.....	24
Orientering om ny ansættelsesbevislov fra 1. juli 2023.....	26
Kommunikation fra mødet.....	27
Eventuelt.....	28

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

22/53361

Sagsfremstilling

- Orientering om status på TR-postkasser
- Orientering om svar fra Danske Regioner på henvendelse fra næstformændene i de regionale Hovedudvalget (vedlagt)
- Eventuelle kommentarer til referatet fra seneste ordinære møde den 23. marts 2023 og seneste ekstraordinære møde den 22. maj

Beslutning i Hovedudvalget den 07-06-2023

Orientering om status på TR-postkasser

Jane Kraglund orienterede om arbejdet med sikker opbevaring af tillidsrepræsentanternes e-mail korrespondance gennem særskilte fællespostkasser, som de enkelte tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter gives adgang til. Der er oprettet 439 fællespostkasser og tildelt adgang til i alt 276 brugere. Det forventes, at fællespostkasserne kan tages i brug efter sommerferien, og der arbejdes på en god model for administration af dem.

Orientering om svar fra Danske Regioner på henvendelse fra næstformændene i regionernes Hovedudvalg (vedlagt).

Lone Rasmussen orienterede om det vedlagte svar fra Danske Regioner på henvendelsen fra næstformændene i regionernes Hovedudvalg omkring pseudonymisering i patientjournalen.

Orientering om status på arbejdsgruppen under Hovedudvalget om god vagtplanlægning

Lene Borregaard fortalte, at arbejdsgruppen har afholdt sit første møde, og der er planlagt endnu et møde inden sommerferien. Hovedudvalget vil få forelagt gruppens anbefalinger på et kommende møde.

Orientering om arbejdet med administrative besparelser

Jane Kraglund orienterede om, at arbejdsgrupperne for administrative besparelser inden for IT, HR, Økonomi og Tværsektorielt Samarbejde er godt i gang med arbejdet.

Dagsordensudvalget samles i slutningen af juni og får forelagt en status på arbejdet.

Kommentarer til seneste referat

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at man på det ordinære møde den 23. marts spurgte ind til muligheden for at have en oversigt over samarbejdspartnere på frivillighedsområdet på intranettet. Koncern HR følger op på spørgsmålet.

Medarbejdersiden gjorde også gældende, at referatet fra det ekstraordinære møde den 22. maj ikke indeholder en vigtig pointe om, at der bør gennemføres risikovurderinger, når man planlægger administrative besparelser.

Bilag

Svar fra Danske Regioner på henvendelse fra formændene fra de regionale Hovedudvalg

Fraværende Bente Olesen, Lena Bladt Fink Petersen, Charlotte Kraglund Jacobsen

Punkt 2: Præsentation af indsatser for at styrke fremmødet v/ Sygehus Lillebælt

23/63

Sagsfremstilling

Det samlede sygefravær er steget på tværs af regionens arbejdspladser siden 2017, hvor det var på 4,2%. Sygefraværet svinger meget fra afdeling til afdeling. Der er flere forskellige forklaringer på denne udvikling. På samme måde er der forskellige sammenhængende organisatoriske tiltag, der kan medvirke til at styrke fremmødet.

Hovedudvalget drøftede udviklingen i marts 2023, hvor man bad om at få en række præsentationer fra afdelinger, som enten var lykkedes med at nedbringe sygefraværet eller havde sat nogle interessante initiativer i gang.

Formålet med præsentationerne er at dele viden og konkrete erfaringer om organisatoriske initiativer, som kan styrke fremmødet og arbejdet med afdelingens kerneopgave.

På dette møde vil repræsentanter fra Sygehus Lillebælt fortælle om deres arbejde. Der vil være mulighed for efterfølgende spørgsmål og drøftelser.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 07-06-2023

HR-leder, Torben Rahn Nøkkentved, og AMIR på Medicinsk Sengeafsnit A, Kasper Madsen, fra Sygehus Lillebælt fortalte om arbejdet med at styrke fremmødet.

I 2022 var det samlede sygefravær på Sygehus Lillebælt 5,6 procent svarende til 14,5 dage pr. medarbejder. Målsætningen er at nedbringe sygefraværet til 3,9 procent.

Torben fortalte om ”Projekt Mental Sundhed”, som har sat fokus på forebyggelse, håndtering og brug af data. Sygehus Lillebælt har styrket kommunikationen om viden, vejledning og værktøjer, der er skabt et overblik over sygefraværet og så er der gennemført målrettede indsatser på afdelinger, der ønsker at styrke fremmødet. Derudover er der indført et system, hvor lønsystemet giver besked til ledere, hvis en medarbejder har et bekymrende mønster i sit fremmøde, som kan tyde på mistrivsel. Derefter indkalder lederen til en trivselssamtale, hvor der er fokus på fleksible løsninger til gavn for medarbejderens trivsel.

Kasper fortalte om arbejdet på Medicinsk Sengeafsnit A, hvor man det seneste år er lykkedes med at styrke fremmødet og trivslen på afsnittet. Sygefraværet lå i en periode på 26 dage pr. medarbejder om året, og i dag er det tal mere end halveret.

Kasper fremhævede særlig den kontinuerlige samtale om sygdom, som tidligere har været et tabubelagt emne på afsnittet. Trivselssamtalerne har også været en vigtig årsag til successen på afsnittet. Dels fordi der sættes fokus på mistrivsel, men

også fordi at samtalerne har ført til fleksible løsninger til gavn for medarbejderne og afsnittet.

Hovedudvalget takkede oplægsholderne for et interessant oplæg, og der var enighed om, at oplægget viste, at det er et fælles arbejde at styrke fremmødet. Det interessante spørgsmål er, hvordan vi sammen styrker fremmødet, og det har medicinsk afsnit på Sygehus Lillebælt vist, at man blandt andet kan ved at styrke dialogen omkring et svært emne.

Torben og Kaspers præsentation sendes med referatet ud.

Bilag

Pkt 2 - Sygefravær (SLB)

Fraværende Bente Olesen, Lena Bladt Fink Petersen, Charlotte Kraglund Jacobsen

Punkt 3: Orientering om læse- og skriveteknologi til ordblinde medarbejdere og uddannelsessøgende

23/22131

Sagsfremstilling

Product Owner på EPJ SYD, Renata Majercik, deltager under punktet.

Baggrund

Nota - online nationalbibliotek for mennesker med læsevanskeligheder, under Kulturministeriet, estimerer, at cirka 7 % af den danske befolkning er ordblinde. Nye tal fra Børne- og Undervisningsministeriet viser, at i skoleåret 2021/2022 var 12% af folkeskolens 9. klasses elever blevet testet ordblinde i løbet af deres skoletid. Der kan være en begrundet formodning om, at der er et tilsvarende antal ordblinde medarbejdere og uddannelsessøgende i Region Syddanmark.

Manglende mulighed for stavekontrol i EPJ SYD blev rejst på Hovedudvalgsmødet d. 23. marts 2023. Nærværende gennemgår de nuværende muligheder for læse- og skriveteknologi til ordblinde medarbejdere og uddannelsessøgende i Region Syddanmark.

EPJ SYD

Det tidligere EPJ (COSMIC) havde nogle af de skrive- og læseteknologier, der kunne understøtte ordblinde i deres daglige arbejde. Denne mulighed er ikke udviklet i det nuværende EPJ SYD. EPJ/PAS Forvaltningen oplyser, at funktionaliteten i EPJ SYD ift læse- og skriveteknologier først skal udvikles. Leverandørens løselige estimat for udviklingen af dette er ca. 1 mio. kr. eller mere. Udfordringerne har været drøftet med de øvrige vstdanske regioner, som står i en tilsvarende situation, og EPJ/PAS Forvaltningen oplyser at det giver mening at det løses i samarbejde med dem.

Ønsket om læse- og skriveteknologier er blevet registreret som et ændringsønske til EPJ SYD. Ifølge EPJ/PAS Forvaltningen er listen med kliniske ændringsønsker så lang, at dette ønske endnu ikke er prioriteret. Prioriteringen hænger sammen med den igangværende opgraderingsprojekt, der løber til og med udgangen af marts 2024. Der kan derfor pt. ikke gives et perspektiv for en evt. løsning. EPJ/PAS Forvaltningen anbefaler derfor, at læse-skriveteknologien IntoWords (tidligere CD-Ord) fra firmaet Vitec MV bruges ift. EPJ SYD.

Nuværende muligheder for læse- og skriveteknologier til ordblinde

I princippet kan medarbejderen sammen med arbejdsgiveren ansøge om læse- og skriveteknologier i medarbejderens bopælskommunes jobcenter. Hvor udbredt kendskabet og brugen af denne mulighed er vides ikke. Der er flere udbydere af læse- og skriveteknologier end Vitec MV, så i princippet vil der, hvis denne mulighed benyttes af sygehusenes afdelinger, kunne være flere læse- og skriveteknologier i brug i klinikken.

En anden mulighed er, at medarbejderens afdeling køber en licens til IntoWords. Nyeste version af IntoWords findes i en cloudversion og kan bestilles i [Service Portalen](#). Den indeholder sprogpakker på dansk, engelsk, tysk samt en række andre sprog og ordbøger med medicinske præparater samt medicinske fagudtryk. Licensen koster 1.500. kr. og varer 1 år, hvorefter den skal genbestilles. IntoWords kan bestilles til Esa eller almindelig pc.

Studerende og elever på professionshøjskolerne og SOSU skolerne kan tage en ordblindetest og via deres uddannelsesinstitution få bevilliget læse- og skriveteknologier fra SPS – Specialpædagogisk Støtte under Børne- og Undervisningsministeriet. Det program der bevilges adgang til via SPS er IntoWords. Det er derfor ikke nødvendigt for afdelingerne at købe licens til IntoWords til studerende og elever. For elever ansat af regionen kan IntoWords købes via [Service Portalen](#)

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 07-06-2023

Product Owner på EPJ SYD, Renata Majercik, deltog under punktet.

Renata fortalte om potentialet for at indføre stavekontrol i EPJ SYD. Det kræver en analyse og en teknisk udvikling, som skal bestilles hos leverandøren. Udviklingshorisonten er i omegnen af halvandet år, og leverandøren kan ikke give en pris på funktionen, inden der er foretaget en teknisk foranalyse. De øvrige regioner, som bruger EPJ har ikke en løsning og er ikke i gang med at udvikle en.

Der findes andre løsninger allerede i dag, som kan hjælpe medarbejdere og uddannelsessøgende med behov for læse- og skriveteknologier. Der er flere af disse løsninger, som eksempelvis Vitec, der er kompatible med EPJ SYD. Der er både mulighed for at købe enkeltlicenser til de medarbejdere med et konkret behov og købe en samlet "site-licens", som gør programmet tilgængeligt for alle medarbejdere.

Medarbejdersiden gjorde gældende, at der er en stor efterspørgsel i organisationen på læse- og skriveteknologier, og at det vil bidrage til trivsel, god opgaveløsning og øge patientsikkerheden. Medarbejdersiden opfordrede til, at man slog sig sammen med Region Midt og Region Nord for at forhandle en god pris på en site-licens.

Jane Kraglund konkluderede, at EPJ forvaltningen bør bringe sagen op i strategisk it- og digitaliseringsforum (SIF) for at undersøge mulighederne for at løse denne udfordring, herunder om man bør indkøbe en site-licens på en udvalgt læse- og skriveteknologi i en prøveperiode for at undersøge behovet i organisationen.

Derudover opfordrede man medarbejdere, der i dag står med konkret udfordring, til at tale med nærmeste leder om mulighederne for at indkøbe en enkeltlicens.

Hovedudvalget orienteres om status på arbejdet på et kommende møde.

Renatas præsentation sendes med referatet ud.

Bilag

Pkt 3 - Læse- og skriveteknologier i EPJ Syd

Fraværende Bente Olesen, Lena Bladt Fink Petersen, Charlotte Kraglund Jacobsen

Punkt 4: Oplæg til ny ledelsesmodel for Demenslinik Lillebælt

20/48175

Sagsfremstilling

Den nuværende organisering af Demenslinik Lillebælt blev godkendt af regionsrådet i 2018. Ifølge den politiske beslutning er klinikken placeret i lokaler i Lokalpsykiatri Fredericia i sundhedshuset i Fredericia. Klinikken ledes i dag af Psykiatrisk Afdeling Vejle.

I dag varetages demensudredningen af henholdsvis personale fra Psykiatrisk Afdeling Vejle og Medicinsk Afdeling Kolding. Det har vist sig vanskeligt under de nuværende forudsætninger at skabe en faglig robust organisering, og der har herudover også været udfordringer med at overholde udredningsretten. Sygehusene har derfor på direktions- og afdelingsledelsesniveau drøftet, hvordan organiseringen omkring demensklinikken kan gøres mere robust. På baggrund af drøftelserne er der udarbejdet et oplæg til en fremtidig driftsmodel for demensklinikken.

Jævnfør krav fra Sundhedsstyrelsen skal de tre specialer psykiatri, neurologi og geriatri være tilstede i klinikken. Den fælles vurdering er, at den bedste løsning, i lighed med den fynske og sydvestjyske model, vil være, at ledelse og budget overgår til Sygehus Lillebælt (Afdelingen for Hjerne- og Nervesygdomme), og at der laves samarbejdsaftale om køb af speciallæge ekspertise på Psykiatrisk Afdeling Vejle. Placeringen af klinikken i Fredericia fastholdes jævnfør den oprindelige politiske beslutning.

Omfang af berørte medarbejdere og budget er nærmere uddybet i vedlagte bilag.

Håndtering af personaleprocessen sker i overensstemmelse med Region Syddanmarks overordnede retningslinjer for organisationsændringer, hvilket blandt andet har indebåret involvering af det berørte personale og behandling i LMU'erne på Psykiatrisk Afdeling Vejle, Afdelingen for Hjerne- og Nervesygdomme, Medicinsk Afdeling Kolding, FMU'erne på begge sygehuse og Hovedudvalget. Den endelig ændring skal efterfølgende godkendes politisk.

Psykiatrisygehusets Fælles MED udvalg har på mødet den 31. august 2022 og 19. april 2023 drøftet oplæg til overdragelse af ledelsen af Demenslinik Lillebælt fra Psykiatrisk Afdeling Vejle til Sygehus Lillebælt. FMU konstaterer her, at personaleprocessen sker i overensstemmelse med Region Syddanmarks overordnede retningslinjer for organisationsændringer, og bakker op om den igangværende proces og inddragelse af de berørte medarbejdere.

Sygehus Lillebælts Fælles MED udvalg behandlede på mødet den 22. oktober 2022 oplægget til ny ledelsesmodel for Demenslinik Lillebælt. Der var i FMU opbakning til forslag om ny ledelsesmodel for Demensklinikken med overdragelse af ledelsen fra Psykiatrisk Afdeling, Vejle til Hjerne- og nervesygdomme, Sygehus Lillebælt. Modellen forventes at kunne understøtte et tættere fagligt samarbejde mellem psykiatrien, geriatrien og neurologien i Demensklinikken.

Indstilling

Til drøftelse med mulighed for at afgive bemærkninger

Beslutning i Hovedudvalget den 07-06-2023

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at processen ikke har været optimal, og at man i fremtiden bør være opmærksom på at udarbejde præcise referater fra LMU og FMU, så der ikke opstår forvirring. Medarbejdersiden var dog

tilfredse med indholdet af oplægget.

Bilag

Demenslinik -bilag - HU.docx

Høringsvar FMU SLB.docx

FMU hør. svar psyk sygehuset.docx

Fraværende Bente Olesen, Lena Bladt Fink Petersen, Charlotte Kraglund Jacobsen

Punkt 5: Beslutning om nedsættelse af arbejdsgruppe om livsfasepolitikken

23/21388

Sagsfremstilling

Det foreslås, at Hovedudvalget nedsætter en arbejdsgruppe, som skal revidere Region Syddanmarks Livsfasepolitik. Arbejdsgruppen vil præsentere et udkast til revideret livsfasepolitik på hovedudvalgsmødet den 14. december 2023.

Baggrunden for nedsættelsen af arbejdsgruppen er Hovedudvalgets aftale fra efteråret 2021 om at genbesøge og revidere politikken.

Tidligere undersøgelser viser, at der er et potentiale for at styrke kendskabet til livsfasepolitikken i organisationen. FMU'erne har drøftet emnet, og her genkender man, at mange ledere og medarbejdere mangler viden om livsfasepolitikken. FMU'erne bakker derfor op om Hovedudvalgets målsætning om at genbesøge og udbrede livsfasepolitikken.

Arbejdsgruppens sammensætning

Det foreslås, at arbejdsgruppen sammensættes på følgende måde:

- 2-3 medarbejderrepræsentanter
- 2-3 medlemmer udpeget af ledelsessiden

Arbejdsgruppen sekretariatsbetjenes af Koncern HR, og der forventes afholdt ca. tre møder indtil gruppen kan aflægge et udkast til revideret livsfasepolitik på hovedudvalgsmødet den 14. december 2023.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- tager beslutning om nedsættelse af arbejdsgruppe om livsfasepolitikken
- udpeger arbejdsgruppens medlemmer.

Beslutning i Hovedudvalget den 07-06-2023

Medarbejdersiden bad om, at nedsættelse af arbejdsgruppen blev udsat. Det blev besluttet, at Hovedudvalget på kommende møde forelægges et udkast til henvendelse til FMU'erne, så man hører MED-udvalgenes ønsker til en revideret livsfasepolitik.

Bilag

16233 HR_Livsfasepolitik_A4 løsbl_jan2020_web

Fraværende Bente Olesen, Lena Bladt Fink Petersen, Charlotte Kraglund Jacobsen

Punkt 6: Drøftelse af dilemmafilm om diversitet

23/20932

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets pejlemærke 1: ” Vi skaber rammer for et godt og velfungerende arbejdsliv” har til formål at sætte rammen for en god og attraktiv arbejdsplads, hvor relationer og arbejdsfællesskaber styrkes til gavn for alle medarbejdere.

Hovedudvalget har løbende drøftet den gode og attraktive arbejdsplads i relation til seniorarbejdsliv og generationer med ønske om at understøtte den gode dialog på afdelingerne. Koncern HR har afholdt interviews med medarbejdere og ledere i Sundhed, Psykiatri og på Socialområdet. Formålet med interviewene har været at afdække behovet, eventuelle dilemmaer og potentialet for at brede dialogerne ud, så de også inkluderer perspektiver på diversitet og inklusion.

For at rammesætte og understøtte dialogerne på afdelingerne har Koncern HR sammen med medarbejdere og Dacapo udviklet dilemmafilm om diversitet og inklusion. Hovedudvalget skal på mødet se én af dilemmafilmene samt drøfte den i grupper.

Formålet er at kickstarte dialog og samarbejde

Formålet med dilemmafilmene er, at skabe opmærksomhed på de udfordringer, der kan opstå i det daglige arbejdsmiljø i kraft af, at vi er forskellige som mennesker. Filmene skal kickstarte en dialog og et konstruktivt samarbejde om, hvordan vi udvikler en attraktiv arbejdsplads for alle. Dilemmafilmene er et fælles redskab, der kan bruges lokalt af arbejdsmiljøgrupper, MED-udvalg, Trio, ledere og medarbejdere.

Filmene viser genkendelige situationer fra dagligdagen og introducerer et relevant dilemma. Til filmene medfølger en vejledning til, hvordan dilemmaerne kan drøftes. Arbejdsmiljøgrupper, MED-udvalg, Trio, ledere og medarbejdere kan vha. vejledningen facilitere processen på egen hånd.

Dilemmafilmene bidrager med;

- viden om forskellige dilemmaer inden for diversitet
- viden om, hvordan vi kan drøfte diversitet på arbejdspladsen

Dilemmafilmene bliver formidlet efter sommerferien

Formidling af filmene sker bl.a. ved:

- efter sommerferien modtager FMU-sekretariatene en pakke med informationsmaterialer, der skal fordeles på afdelingerne.
- regionens intranet, hvor film og vejledninger kommer til at ligge.

Indstilling

Der indstilles, at Hovedudvalget:

- drøfter én dilemmafilm om diversitet.

Beslutning i Hovedudvalget den 07-06-2023

Sanne Gaasvig fra Koncern HR præsenterede den første af fire dilemmafilm. Filmene har til formål at kickstarte en dialog i afdelingerne om, hvordan vi samarbejder, selvom vi er forskellige.

Baggrunden for udarbejdelsen af filmene er Hovedudvalgets arbejde med det gode seniorarbejdsliv og samarbejdet mellem forskellige generationer. Koncern HR har i dialog med medarbejder- og lederrepræsentanter i somatikken, psykiatrien og socialområdet konkluderet, at der var et behov for at udvide fokus til diversitet og forskellighed generelt.

Hovedudvalget tog godt i mod filmen, og der var enighed om, at den fungerede rigtig godt med sin humor og sin kompleksitet i de mange dilemmaer, som den sætter fokus på.

Hovedudvalget orienteres, når de resterende film er færdigklippet. Alle film og tilhørende vejledning til at facilitere en dialog sendes ud til FMU sekretariaterne i august.

Sannes præsentation sendes med referatet ud.

Bilag

Pkt 6 - Drøftelse af dilemmafilm

Fraværende Bente Olesen, Lena Bladt Fink Petersen, Charlotte Kraglund Jacobsen

Punkt 7: Orientering om aftale om regionernes økonomi for 2024

23/25665

Sagsfremstilling

Regeringen og Danske Regioner har den 26. maj 2023 indgået aftale om regionernes økonomi for 2024.

Aftalen vedhæftes.

Aftalen og dens konsekvenser for Region Syddanmark gennemgås på regionsrådets budgetseminar den 21. juni 2023.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 07-06-2023

Jane Kraglund redegjorde for aftalen om regionernes økonomi for 2024. Medarbejdersiden har fået en gennemgang af materialet af chefkonsulent Christian Lehman på kontaktudvalgsmødet, og der var enighed om, at medarbejdersiden får materialet til det kommende budgetseminar for Regionsrådet tilsendt.

Region Syddanmarks økonomi for 2024 bliver stram, og der bliver færre midler til at igangsætte nye udviklingsprojekter, end vi har været vant til de seneste år. Det ser ud som om, at regionen har balance i regnskabet for 2023 og sammenlignet med de øvrige regioner, står Syddanmark et godt sted. Opgaven ind i 2024 bliver at finde konsolidering og sikre en stabil drift i den kommende virkelighed, samt sikre midler til indflytningen på Nyt OUH.

Bilag

Aftale om regionernes økonomi for 2024.pdf

Fraværende Bente Olesen, Lena Bladt Fink Petersen, Charlotte Kraglund Jacobsen

Punkt 8: Drøftelse af indsatsområder på sundhedsområdet i 2024

23/426

Sagsfremstilling

Som en del af Region Syddanmarks sundhedsplan gennemføres årligt en proces, hvor der politisk udvælges en række temaer og indsatsområder på sundhedsområdet, der særligt skal sættes fokus på i det kommende år. Denne proces skal give mere fleksibilitet end en model, hvor der i sundhedsplanen er udpeget indsatsområder, som skal gennemføres i hele planperioden.

Indsatserne dækker både det somatiske område, det psykiatriske område og samarbejdet med kommunerne og praksissektoren. Indsatserne vedrører ligeledes Region Syddanmark som arbejdsplads.

Regionens pejlemærker udgør den langsigtede strategi og er den overordnede ramme for de temaer og indsatser, der udvælges. Indsatsområderne baseres på budgetaftaler, de nationale mål, nationale målsætninger og dagsordener, økonomiaftalen, FN's verdensmål mv.

Indsatsområderne og dermed ”den overordnede strategi for 2024” skal ses i lyset af den historiske situation som Region Syddanmark (og Danmark) står i.

På den ene side har vi aldrig leveret bedre kvalitet, end vi gør lige nu. Set hen over de seneste 40 år kan der på en lang, lang række områder konstateres medicinske landvindinger og bedre resultater. Det er der grund til at være stolte over. Men der er også grund til bekymring. Bekymring fordi der næppe vil være hverken humane eller økonomiske ressourcer til at fortsætte den udvikling, som har kendetegnet sundhedsvæsenet i nyere tid.

Til illustration heraf kan konstateres at optaget på professionsuddannelserne er faldet betydeligt de senere år. Og simple fremskrivninger af behovet for sundhedsprofessionelle peger på, at hvis vi skal fortsætte uændret – og eventuelt intensivere sundhedsvæsenets tilbud, så indebærer det, at en væsentlig andel af en ungdomsårgang skal vælge at uddanne sig som sygeplejerske, SOSU, bioanalytiker m.v. Det er næppe realistisk!

Hertil kommer, at den generelle økonomiske situation i de kommende år forventes at blive præget af en vis afmatning. Dette kombineret med samfundsmæssige behov for også at prioritere andre områder end sundhedsområdet indebærer, at der må forventes knaphed på økonomiske ressourcer.

Den ressourcemæssige knaphed skal desuden ses i lyset af samfundets og patienternes klare forventning om at ventetiderne bliver bragt ned og fastholdt på et acceptabelt niveau og at patientrettighederne overholdes.

Derfor er der grund til at overveje, hvordan det syddanske sundhedsvæsen anvender de samlede ressourcer bedst muligt – og herunder hvordan det syddanske sundhedsvæsen gearer sig til en fremtid, hvor der er et stigende behov for at balancere det generelle ”drive” for bedre og mere med den forventede knaphed på ressourcer.

Et af svarene herpå er prioritering og afvikling af ”spild”. Prioritering i sundhedsvæsenet har længe været et tema – i hvert fald siden 1970’erne, og emnet har været angrebet på en række forskellige måder.

En OECD-rapport anslår eksempelvis, at 20 % af det vi laver i sundhedsvæsenet i bedste fald er spild, og i værste fald direkte skadeligt (Tackling Wasteful Spending on Health, 2017). Vælg Klogts kendskabsundersøgelse fra december 2021 viser samtidig at 93 % af alle læger mener, at de laver unødvendige behandlinger eller undersøgelser.

Prioritering og afvikling af spild kan ske på flere niveauer. Det kan ske som følge af nationale initiativer som skal implementeres på enhederne. De nationale initiativer udspringer bl.a. af Medicinrådet, Behandlingsrådet og ”Vælg Klogt”. Prioritering og afvikling af spild sker også som følge af lokale initiativer og indsatser.

Med ovenstående ”bagtæppe” er det forslaget at koncentrere de kommende års strategiske indsatser på følgende 3 hovedtemaer:

- Prioritering og afvikling af spild
- Nedbringelse af ventelister/patientrettigheder
- Implementering af de personalepolitiske pejlemærker

De 3 temaer er tæt forbundne - og ingen af de tre temaer er nye.

Prioritering og afvikling af spild har været på den syddanske dagsorden længe. Det gælder både ift. lokale initiativer, regionale og politisk forankrede initiativer. Det sker via den Syddanske forbedringsmodel, det sker via deltagelse i og implementering af nationale anbefalinger, og det sker via en række øvrige lokale initiativer fx OUHs behandlingsråd.

Nedbringelse af ventelister er heller ikke nyt. Der arbejdes intensivt på regionens sygehuse for at normalisere ventetiderne. Indsatsen kræver et fortsat og betydeligt fokus på produktionsplanlægning, muligheder for ekstraarbejde, pukkelfafviklingstiltag, tværgående initiativer m.v. At vi lykkes med at afvikle ventelister er afgørende for at få en økonomi i balance og afgørende for mange konkurrerende dagsordener.

Der arbejdes desuden allerede intensivt på at implementere de personalepolitiske pejlemærker. Og der er mange virkelig gode initiativer i gang.

Men selv om de tre temaer ikke er nye, kan det konstateres, at vi ikke er ”i bund”. Det vurderes at der fortsat er gevinster og muligheder i forhold til prioritering og i forhold til afvikling af spild. Der er fortsat brug for at fokusere på nedbringelse af ventelister og der er brug for at fastholde fokus på implementering af de personalepolitiske pejlemærker.

Det må forventes, at der vil være yderligere indsatser i 2024. Nogle kommer som følge af nationale prioriteringer, andre som følge af lokale prioriteringer. Som eksempel herpå kan nævnes, at det må forventes at psykiatrien (herunder implementering af 10 årsplanen), det nære og sammenhængende sundhedsvæsen, digitalisering, innovation mv., vil være indsatser i 2024 og de kommende år.

Der ønskes en drøftelse i Hovedudvalget af input til indsatsområder for 2024. Til brug for drøftelsen vedlægges indsatsområderne for 2023, samt en status for indsatsområderne.

Regionsrådet drøfter indsatsområder for 2024 på møde juni, samt på budgetseminar samme måned.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget,

- tager status for indsatsområderne for 2023 til orientering
- drøfter forslaget om at fokusere de kommende års strategiske arbejde på:
 - Prioritering og eliminering af spild
 - Nedbringelse af ventelister/patientrettigheder
 - Implementering af de personalepolitiske pejlemærker
- drøfter øvrige input til indsatsområder for 2024.

Beslutning i Hovedudvalget den 07-06-2023

Jane Kraglund præsenterede udspil til indsatsområdet på sundhedsområdet i 2024. Det forventes, at der indtil 2027 vil være fokus på at prioritere ressourcer, nedbringe ventelister og implementere de personalepolitiske pejlemærker. Indsatsområdet vil blive behandlet på et kommende møde i Regionsrådet og på budgetseminar i juni måned.

Medarbejdersiden bakkede op om indsatsområderne.

Bilag

Indsatsområder på sundhedsområdet 2023

Status for indsatsområder på sundhedsområdet i 2023

Status på de personalepolitiske pejlemærker, marts 2023

Fraværende Bente Olesen, Lena Bladt Fink Petersen, Charlotte Kraglund Jacobsen

Punkt 9: Orientering om årsrapport 2022

23/15478

Sagsfremstilling

Regionsrådet har den 24. april 2023 behandlet Årsrapport 2022 og afgivet årsrapporten/regnskab 2022 til revisionen.

Overordnet set er der for Region Syddanmark i 2022 opnået et positivt driftsresultat, opgjort omkostningsbaseret.

Også 2022 har været et ekstraordinært år i lyset af COVID-19, der på mange felter og planer har påvirket aktiviteten og driftsvilkårene både direkte og indirekte.

Korrigeret for afholdte COVID-19 relaterede merudgifter har der også i 2022 været budget- og aftaleoverholdelse.

Konsolideringen af regionens samlede økonomi i 2021 har gjort det muligt i 2022 bl.a. at finansiere lokal strategisk løndannelse ("januar-pakken") samt vedligeholdelsesopgaver.

Tilsvarende er i 2022 inden for årets udgiftsloft fremrykket indkøb m.v., som bidrager til at lette presset på de samlede økonomiske rammer i de kommende år, bl.a. for at frigøre råderum til at håndtere engangsudgifter frem mod indflytningen på Nyt OUH.

Alle fem sygehuse fremviser også i 2022 positive driftsresultater, trods årets ekstraordinære styringsvilkår, herunder lav aktivitet og udskudte undersøgelser og behandlinger.

Mindreforbrug på dels sygesikring, dels centrale udgiftsområder bidrager til årets samlede resultat. Udgiftsudviklingen vedr. sygehusmedicin og medicintilskud har været afdæmpet.

For det sociale område har belægningen været lavere end budgetteret.

For Regional Udvikling svarer aktiviteten, målt i kroner, til det forudsatte.

Det samlede investeringsniveau i 2022 har været på knapt 1,7 mia. kr.

På den baggrund vurderes det samlede resultat for 2022 for Region Syddanmark overordnet set at være tilfredsstillende.

Ved indgangen til 2023 har Region Syddanmark fortsat en stabil driftsøkonomi i balance. Resultatet udgør dermed et solidt udgangspunkt for at håndtere de udfordringer, som regionen står over for.

Regionernes budgetter og regnskaber opstilles efter omkostningsbaserede principper. Samlet set har der i 2022 været et positivt driftsresultat. Med i en vurdering af resultatet hører dog, at der heri indgår en række beregnede omkostninger, fx hensættelser og afskrivninger, der ikke her og nu repræsenterer et træk på likviditeten. Omvendt dækker finansieringen vedr. Sundhed og Regional Udvikling ikke disse omkostninger, men alene udgifterne til såvel drift som anlæg om udtryk for likviditetstrækket i året.

Ved udgangen af 2022 udgør regionens samlede balance 20,2 mia. kr. Regionens egenkapital er ved års udgang 5,2 mia. kr. Likviditeten, opgjort som gennemsnit for hele året, er på 2,0 mia. kr.

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 07-06-2023

Intet at bemærke.

Bilag

Årsrapport 2022.pdf

Fraværende Bente Olesen, Lena Bladt Fink Petersen, Charlotte Kraglund Jacobsen

Punkt 10: Orientering om "Den gode og attraktive arbejdsplads 2023"

22/38255

Sagsfremstilling

"Den gode og attraktive arbejdsplads 2023" (Vedlagt som bilag) er bygget op omkring tematikkerne i Region Syddanmarks pejlemærker for fastholdelse og rekruttering. Desuden understøtter "Den gode og attraktive arbejdsplads 2023" afrapportering af Region Syddanmarks politiske pejlemærke om den gode og attraktive arbejdsplads, Hovedudvalgets fokusområder på arbejdsmiljøområdet og den politiske målsætning om at nedbringe sygefraværet.

Pejlemærker for fastholdelse og rekruttering sætter rammerne

De 7 nye personalepolitiske pejlemærker sætter rammen for den videre udvikling af den gode og attraktive arbejdsplads med høj trivsel og god opgaveløsning. Pejlemærkerne er formuleret for sundhedsområdet, men temaerne er relevante for alle arbejdspladser i regionen og favner bredt. Fra at styrke faglig udvikling og overgang fra uddannelse, til arbejdsliv, til at tænke tværfaglighed og vagtplanlægning på en ny måde, og de bygger på de gode initiativer, som allerede er i gang på regionens arbejdspladser.

Lokale indsatser understøtter arbejdet med pejlemærkerne

Arbejdspladserne i Region Syddanmark har sat en række indsatser i gang, som understøtter arbejdet med pejlemærkerne.

Blandt andet har regionens arbejdspladser fokus på udvikling af vagtplanlægningen, hvor de arbejder på at gøre deltagelsen i vagtarbejdet bredere, så flere medarbejdere er med til at løfte vagtopgaven. F.eks. har OUH oprettet kombinationsstillinger, hvor sygeplejersker både arbejder på sengeafsnit og i ambulatorier. Erfaringerne viser, at kombinationsstillingerne også giver sygeplejefagligt mere mening og variation i arbejdet.

Sygehusene arbejder også aktivt med det gode seniorarbejdsliv. Blandt andet har Sygehus Sønderjylland sat et pilotprojekt i gang i Logistik og Patientservice om seniorudviklingssamtaler, fordi de ønsker at øge trivslen og styrke fastholdelsen af seniormedarbejderne.

Arbejdspladserne arbejder for at skabe de bedste rammer for studerende og nyuddannede, så de får en god start på deres arbejdsliv. Blandt andet har Sydvestjysk Sygehus styrket overgangen fra uddannelse til arbejdsliv med et nyt stamafdelingskoncept. Konceptet er et forløb, hvor den studerende får fast tilknytning til en afdeling, og hvor nogle af målene for læring rykkes ind i tiden i klinikken.

Endelig arbejder sygehusene også med forskellige tiltag, der kan styrke rammerne for god ledelse. Blandt andet har Sygehus Lillebælt oprettet et lederudviklingsforløb for nye ledende overlæger. På forløbet udvikler deltagerne deres organisatoriske, ledelsesfaglige og relationelle kompetencer, så de i højere grad kan påtage sig lederskab og understøtte afdelingsledelsen i det daglige arbejde.

Sygefraværet er over måltallet og ulykkesfrekvensen er steget i 2022

Tabellen nedenunder viser hovedindikatorer for den gode og attraktive arbejdsplads i Region Syddanmark.

Ansatte på særlige vilkår

Enhed	Antal gule og røde smiley'er af alle p-enheder	Sygefravær (%)	Ulykkesfrekvens (pr. 1 mio. arbejdstimer)	Fleksjob	Øvrige ekstraordinære ansatte
Odense Universitetshospital	2 af 19	5,7	27,8	188	4
Sygehus Lillebælt	1 af 8	5,6	15,8	116	6
Sygehus Sønderjylland	1 af 9	6,0	37,0	58	2
Sydvestjysk Sygehus	0 af 11	5,5	11,1	58	5
Ambulance Syd	0 af 40	7,2	57,9	10	0
Psykatrien	1 af 32	6,4	29,2	99	2
Sociale centre	3 af 33	9,2	92,2	53	3
Regionshuset	1 af 23	3,2	2,6	35	0
Øvrig Sundhed	0 af 2	-	-	3	0
Region Syddanmark	9 af 177	5,9	29,2	620	22

Primo januar 2022 havde 59 p-enheder en kronesmiley, 35 p-enheder havde en grøn smiley og 9 p-enheder havde en gul smiley. Sydvestjysk Sygehus og Ambulance Syd lever pr. 9. januar 2023 op til ambitionen om en grøn smiley.

Med udgangen af 2022 var det samlede sygefravær i Region Syddanmark på 5,9 %, som er 1,8 % fra den politiske målsætning. I denne forbindelse gøres der opmærksom på, at der er sket et fald i sygefraværet ved sammenligning mellem januar-februar 2022 og januar-februar 2023, hvor sygefraværet var på henholdsvis 9,1 % og 6,1 %.

Den samlede ulykkesfrekvens for Region Syddanmark er i 2022 på 29,2. Ulykkesfrekvensen varierer fra 2,6 i Regionshuset inkl. satellitter til 92,2 i de sociale centre.

Pr. 1. januar 2023 var der ansat 642 personer på særlige vilkår. Heraf er 620 ansat på fleksjob, hvilket er 158 flere fleksjobbere end i 2010.

Den videre proces

”Den gode og attraktive arbejdsplads 2023” bliver behandlet i forskellige ledelsesfora, forretningsudvalget og regionsrådet. Afrapporteringen indgår desuden i hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse, som finder sted i august 2023.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 07-06-2023

Medarbejdersiden roste rapporten. Der blev gjort opmærksom på, at der fortsat skal arbejdes med at sikre, at der tages tilstrækkeligt hensyn til de medarbejdere, som ikke længere kan varetage deres funktion, så regionen lever op til at være en rummelig arbejdsplads.

Bilag

Den gode og attraktive arbejdsplads 2023

Fraværende Bente Olesen, Lena Bladt Fink Petersen, Charlotte Kraglund Jacobsen

Punkt 11: Orientering om årlig status på udviklingen i fuldtidsstillinger

19/48542

Sagsfremstilling

Region Syddanmark vedtog på Regionsrådsmøde d. 27. januar 2020 en regional fuldtidsstrategi, gående ud på:

1. Alle stillinger opslås på fuldtid
2. Ret til fuldtid for plejepersonale på de somatiske sygehuse og alle personalegrupper med patientkontakt i psykiatrien
3. Monitorering af udviklingen i stillingsopslag på fuldtid

På den baggrund følger hovedudvalget årligt udviklingen i antallet af fuldtidsstillinger i regionen.

Pr. 1. april 2023 er der desuden indført en ret til fuld tid til alle medarbejdere i regionen (med visse specifikke undtagelser).

Vidensdeling på tværs

Arbejdet med fuldtid drøftes halvårligt på direktionens dialogmøder med sygehusene, og udviklingen følges på koncernledelsesforum. Vi arbejder desuden også på tværs af regionen med vidensdeling i forhold til de forskellige tiltag, som de enkelte sygehuse og socialområdet har iværksat.

Aktuelt arbejder OUH med et projekt for jordemødrene, hvor 26 jordemødre, der før var på deltid, nu har valgt at gå på fuld tid. Ledelsen har haft fokus på den gode dialog med medarbejdersiden, og ændringerne har højnet medarbejdertilfredsheden, samtidig med at det i langt højere grad nu er nemmere at få vagtplanen til at hænge sammen.

På Socialområdet arbejder man desuden på en video, med interviews med forskellige medarbejdere, der skal synliggøre de muligheder og gevinster der er ved at gå på fuld tid.

Opfølgning på fuldtidsstillingsopslag

Samlet for alle rekrutteringsprojekter i Region Syddanmark har den månedlige fuldtidsstillingsopslagsprocent været stabil i niveauet omkring de 90% i perioden fra april 2022 til marts 2023.

For sygeplejersker, sosu-personale, læger og lægesekretærer ses et stabilt niveau i perioden, på mellem 85 og 100%. For pædagogisk personale og administrativt personale er niveauet generelt lidt lavere.

Opfølgning på fuldtidsansættelser

Den samlede andel af fuldtidsansatte er pr. marts 2023 67,8%, hvilket er en svag fremgang på 0,1 procentpoint siden december 2021.

For samme periode ses fremgang for sygeplejerskerne (+1,2 %-point til 53,5 %), det pædagogiske personale (+2 %-point til 57,5 %) og HK-personalet (+0,1 %-point fra 75,7%). Der ses et stort fald for sosu-personalet (-6,6 %-point til 46,1%). Dette skal formentlig ses i lyset af, at COVID-19 poderne var ansat på sosu-overenskomsten. Øvrige personalegrupper (læger, lægesekretærer og administrative AC'ere) har en mindre negativ udvikling.

Opfølgning på fuldtidsprocent for nytiltrådte

Siden fuldtidsstrategien blev vedtaget i 2020, har der været en stor fremgang i andelen af stillingsopslag, der opslås på fuld tid. Godt 13 %-point af alle fuldtidsstillingsopslag ender dog fortsat med en deltidsansættelse, da den realiserede andel af fuldtidsansættelser var på 78,3% i marts 2023. Samlet set er der sket en stigning i fuldtidsansættelsesprocenten de sidste par år, men det er fortsat et område, der bør være fokus på.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 07-06-2023

Jane Kraglund orienterede om, at udviklingen er stagnerende, og at det kun går langsomt fremad. De mange ansættelser på vaccinationscentre i de seneste år forstyrrer fortsat det samlede billede.

Lone Rasmussen gjorde gældende, at der er stor forskel på udviklingen hos de enkelte faggrupper på tværs af enheder. Det kunne være interessant at undersøge, hvad man har gjort anderledes de steder, som ser en stigning i antallet af medarbejdere på fuld tid.

Bilag

Bilag 1 Opfølgning på fuldtidsstillingsopslag pr marts 2023

Bilag 2 HU Beskæftigelsesgrad for udvalgte personalegrupper pr marts 2023.pdf

Bilag 3b Realiserede fuldtidsansættelser pr marts 2023

Bilag 3a Realiserede fuldtidsansættelser pr marts 2023.pdf

Fraværende Bente Olesen, Lena Bladt Fink Petersen, Charlotte Kraglund Jacobsen

Punkt 12: Orientering om ny ansættelsesbevislov fra 1. juli 2023

23/23923

Sagsfremstilling

Regeringen fremsatte den 31. marts 2023 et forslag til et ny ansættelsesbevislov og forslaget er her i midten af maj måned blevet endeligt vedtaget til ikrafttrædelse allerede den 1. juli 2023.

Regionerne er som kommunerne sædvanligvis ikke direkte forpligtet af ansættelsesbevisloven, da området i stedet er reguleret i en aftale mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

Da der imidlertid endnu ikke foreligger en implementeringsaftale for regionerne, har Danske Regioner opfordret regionerne til at begynde at administrere efter den nye ansættelsesbevislov.

Som en konsekvens af den nu vedtagne ansættelsesbevislov har vi nu i regionen en større opgave i at sikre os, at ansættelsesbreve til medarbejdere ansat den 1. juli 2023 eller senere overholder lovens nye krav til arbejdsgivers oplysningspligt.

Af vedhæftede bilag fremgår nogle af de væsentligste ændringer i loven.

Der er nedsat en erfagruppe på tværs af regionerne, som er i tæt dialog med Danske Regioner omkring forskellige fortolkningsspørgsmål. Koncern HR har desuden nedsat en erfagruppe på tværs af sygehusene i vores region.

De nye ansættelsesbeviser skal i brug for medarbejdere der tiltræder den 1. juli 2023 eller senere.

Medarbejdere der er tiltrådt inden 1. juli 2023 kan anmode om, at få udleveret eller suppleret deres ansættelsesbevis, således at det i overensstemmelse med de nye krav til ansættelsesbeviser. Regionen har derefter otte uger til at efterkomme anmodningen.

Beslutning i Hovedudvalget den 07-06-2023

Intet at bemærke.

Bilag

Bilag

Fraværende Bente Olesen, Lena Bladt Fink Petersen, Charlotte Kraglund Jacobsen

Punkt 13: Kommunikation fra mødet

22/53361

Sagsfremstilling

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

Beslutning i Hovedudvalget den 07-06-2023

- Læse og skriveteknologier
- Livsfasepolitikken

Fraværende Bente Olesen, Lena Bladt Fink Petersen, Charlotte Kraglund Jacobsen

Punkt 14: Eventuelt

22/53361

Sagsfremstilling

Punkter til eventuelt.

Beslutning i Hovedudvalget den 07-06-2023

Intet at bemærke.

Fraværende Bente Olesen, Lena Bladt Fink Petersen, Charlotte Kraglund Jacobsen