

REFERAT Hovedudvalget d. 17-08-2018

Mødedato Fredag d. 17. august 2018 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Jane Kraglund (Formand), Lone Rasmussen (næstformand), Anders Meinert Pedersen, Andreas Kerl (Fravær), Birgitte Valeur (Fravær), Christian Schacht-Magnussen, Dorte Ruge, Edel Marie Laursen, Flemming Jensen, Gitte Møller, Grethe Schmidt Hansen, Helle Adolfsen, Helle Storbak, Henrik R. Jensen, Henrik Tarp Hansen (Fravær), Jens Erik Spedsbjerg, Jesper Rønn (Fravær), Jørgen Bjelskou, Kirsten Thoke (Fravær), Lene Borregaard, May Britt Larsen, Niels Nørgaard Pedersen, Per Busk, Peter Fosgrau (Fravær), Shady El-Haj Khalil, Tina Kolmos, Tove Bergmann, Ullis Wagnholt Johansen (Fravær), Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr (sekretariat), Claudia Juhl (sekretariat), Rikke Kruse (suppleant), Trine Rasmussen (suppleant), Betina I. Kristensen (suppleant), Christina Frøslev-Friis (suppleant)

Indholdsfortegnelse

Generel information.....	3
Status for Steno Diabetes Center Odense.....	6
Udvælgelse af indsatsområder på sundhedsområdet for 2019.....	7
Forslag til budget 2019.....	10
Arbejdsmiljødrøftelse 2018.....	12
Værktøj til udvikling af MED-samarbejdet.....	16
Deltagelse i projekt "Danmark redder liv" i arbejdstiden.....	18
Ledelseskommissionens anbefalinger.....	20
Kommunikation fra mødet.....	21
Eventuelt.....	22

Punkt 1: Generel information

18/1746

Sagsfremstilling

Orienteringspunkter

- Opstart af lægeklinik på Sydvestjysk Sygehus
- Status på arbejdet med de særlige pladser i psykiatrien
- Annullering af udbud og genudbud vedr. linned og beklædning
- Opfølgning på proces som følge af ændringer på erhvervsfremmeområdet
- Overvejelser i forhold til regionens rygepolitik
- Opfølgning vedr. tillidsrepræsentanters opbevaring af e-mails og dokumenter
- MTU 2018
- Hovedudvalgets mødeplan 2019

Evt. kommentarer til referat fra sidste møde den 19. juni 2018

Beslutning i Hovedudvalget den 17-08-2018

- Opstart af lægeklinik på Sydvestjysk Sygehus
Per Busk gav en status på arbejdet med lægeklinikken på Sydvestjysk Sygehus, som åbner den 1. september 2018 med to praktiserende læger og plads til op mod 3.200 patienter. Lægeklinikken, der som den første af sin art i Region Syddanmark har samdrift med et sygehus, placeres i vagtlægens lokaler tæt op ad sygehusets fælles akutmodtagelse. Her er der mulighed for at benytte en række fælles faciliteter med skadestuen. Baggrunden for oprettelsen af denne form for lægeklinik er, at det har været svært at tiltrække alment praktiserende læger til Esbjerg og omegn. Fremfor at være selvstændigt erhvervsdrivende, kan det være attraktivt for nogle praktiserende læger at være ansat i en lægeklinik på et sygehus. Lægeklinikken på Sydvestjysk Sygehus skal således bidrage til at afhjælpe lægemanglen i Esbjerg.
- Status på arbejdet med de særlige pladser i psykiatrien
Anders Meinert Pedersen gav en status på etableringen af de særlige pladser i psykiatrien, hvor der er tilknyttet forskellige faggrupper – heriblandt læger, sygeplejersker, socialpædagoger, social- og sundhedsassistenter, ergoterapeuter samt socialrådgivere. Siden opstarten i Vejle den 1. marts 2018 har man haft 22 anmodninger og p.t. er 10 ud af 15 pladser besat. Samarbejdet med kommunerne går fremad, men der er også forskellige udfordringer, som gør sig gældende. Ca. 1/3 del af medarbejderne har sagt op undervejs, hvilket lægger pres på bemanningen.

Der har derfor været behov for rekrutteringshjælp hos vikarbureauer. Derudover viser det sig, at nogle patienter er mere udfordrende end forventet. Det stiller ekstra krav til både personalet og de fysiske rammer. Der arbejdes intensivt på at håndtere disse udfordringer. Medarbejdersiden pointerede, at der skal være fokus på at sikre et sikkert og trygt arbejdsmiljø for personalet. Med henblik på de i alt 17 pladser, som skal etableres i Esbjerg, arbejdes der på et mandat til at iværksætte en trinvis opstart.

- Annullering af udbud og genudbud vedr. linned og beklædning
Jane Kraglund orienterede om, at udbuddet af vaskeriydelser, der på grund af OK18-forhandlingerne måtte udskydes til den 18. juni 2018, er blevet annulleret som følge af dårlige erfaringer med fiberindholdet i den tilbudte barrierebeklædning til OP-personalet.
Da den udbudte barrierebeklædning værdimæssigt udgør en stor andel af den samlede kontraktværdi, er vaskeriydelserne derfor ultimo juli blevet genudbudt med ny frist for aflevering af tilbud den 1. oktober 2018. I forhold til regionens eget vaskeri, Syddanske Vaskerier, vil der fortsat blive gennemført en intern ”referenceberegning”, som skal afdække, om det er driftsøkonomisk mest fordelagtigt at fastholde hele eller dele af vaskeriopgaven internt. Beslutning om, hvem der skal stå for vaskeriopgaver i fremtiden, behandles politisk i regionsrådet, på møde den 26. november 2018, efter forudgående udvalgsbehandling i Anlægs- og Innovationsudvalget den 22. november 2018 og forretningsudvalget den 14. november 2018.

- Opfølgning på proces som følge af ændringer på erhvervsfremmeområdet
Jørgen Bjelskou informerede om besparelsesprocessen, der følger som led i, at regionerne mister opgaven med erhvervsfremme med udgangen af året. Med den ændrede opgavefordeling mellem stat, region og kommuner på erhvervsområdet og de aftalte præciseringer af denne i økonomiaftalen for 2019 er der lagt op til en ny rolle for regionerne i forhold til at skabe regional udvikling. Der igangsættes derfor også en proces for beslutning om den fremtidige organisering af Regional Udvikling i Region Syddanmark. Denne proces vil tage afsæt i drøftelser med ledere, medarbejdere og tillidsrepræsentanter og starte ud med et fælles visionsseminar, som skal bidrage til at sætte retning for den fremtidige strategiproces.

Lone Rasmussen supplerede med, at der i forbindelse med personaleprocessen er indført et intelligent ansættelsesstop i regionshuset, som indebærer, at man i forhold til ledige stillinger vil undersøge et muligt match for de medarbejdere, der er blevet varslet.

Jane Kraglund pointerede, at Region Syddanmark også fremadrettet skal løse vigtige opgaver inden for regional udvikling. Det er derfor væsentligt at fastholde et stærkt engagement og samarbejde på tværs.

- Overvejelser i forhold til regionens rygepolitik
Med henvisning til nutidens fokus på forebyggende indsatser mod rygning varslede Jane Kraglund, at Hovedudvalget på næste møde vil blive præsenteret for et oplæg til en tværgående rygepolitik. Medens princippet om decentrale beslutninger har stor værdi på mange områder, er det problematisk for en sundhedsorganisation som Region Syddanmark, at rygning håndteres vidt forskelligt på de enkelte enheder.

Medarbejdersiden bemærkede, at det netop er vigtigt at finde den rette balance mellem regionens decentrale vision og fælles politikker. Derudover henviste medarbejdersiden til følgende opmærksomhedspunkter, som bør tænkes ind i et oplæg:

- Anbefaling om, at et rygeforbud defineres ud fra matriklen og ikke arbejdstid.
- Afklaring i forhold til, hvorvidt et rygeforbud skal gælde borgere og patienter?
- Afklaring i forhold til, hvorvidt et rygeforbud skal gælde for eksterne samarbejdspartnere?
- Overvejelser i forhold til håndhævelsen af et tværgående rygeforbud og tilbud til om rygestopkurser.
- Overvejelser i forhold til en gradvis indfasning.

Jane Kraglund konkluderede, at Hovedudvalget vil blive præsenteret for et oplæg til en tværgående rygepolitik på et kommende møde.

- Opfølgning vedr. tillidsrepræsentanternes opbevaring af e-mails og dokumenter
Jane Kraglund orienterede om, at der arbejdes på at finde en løsning både i Regional IT og den tværgående arbejdsgruppe, som beskæftiger sig med håndteringen af personoplysninger. I sidstnævnte arbejdsgruppe deltager flere medlemmer fra Hovedudvalget. Sagen kompliceres af de særlige sikkerhedshensyn, der gør sig gældende i forhold til tillidsrepræsentanternes e-mails og dokumenter samt afklaring af ansvarsplaceringen for det system, der skal stilles rådighed. Medarbejdersiden vil blive orienteret, når der er fundet en løsning.
- MTU 2018
Jane Kraglund informerede om, at MTU 2018 gennemføres i perioden fra den 20. september – 12. oktober 2018 og opfordrede medlemmerne til at bakke op om en god proces.
- Hovedudvalgets mødeplan 2019
Ingen bemærkninger
- Evt. kommentarer til referat fra sidste møde den 19. juni 2018
Ingen bemærkninger.

Bilag

Referat fra sidste møde i Hovedudvalget 19-06-2018

Mødeplan 2019 Hovedudvalget

Punkt 2: Status for Steno Diabetes Center Odense

17/29537

Sagsfremstilling

Steno Diabetes Center Odense (SDCO) startede som organisation den 1. januar 2018 og har siden arbejdet på at etablere sig med en stab af kernemedarbejdere og ledere i samlende fysiske rammer. På nuværende tidspunkt er den største del af medarbejderne ansat. Der er endvidere lavet en plan for centerets placering inden for det eksisterende OUH.

Der er igangsat en række supplerende behandlingsaktiviteter og yderligere aktiviteter befinder sig i planlægningsfasen. Øvrige aktiviteter omfatter en tværsektoriel indsats, kompetenceudvikling af sundhedspersonale, udvikling af samarbejdet med de øvrige sygehuse i regionen samt tværregionale funktioner.

Ovennævnte punkter er uddybet i vedlagt notat om status for opbygning af Steno Diabetes Center Odense.

Indstilling

Status til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-08-2018

Niels Nørgaard Pedersen orienterede om, at man er nået langt med opbygningen af organisationen og afklaringer i forhold til samarbejdet med andre afdelinger. Derudover arbejdes der på etableringen af en MED-struktur.

Medarbejdersiden spurgte ind til håndteringen af delte stillinger. Jane Kraglund henviste til centerleder Jan Erik Henriksens orientering på et tidligere Hovedudvalgsmøde den 21. februar 2018, hvoraf det fremgik, at medarbejdere ansat i delestillinger referer til én leder og, at der kun kan ske opsigelse på hele stillingen. Det vil fremgå af ansættelsespapirerne, med hvilken procentandel de pågældende medarbejdere er ansat det ene og det andet sted samt, hvilken leder de refererer til.

Det blev understreget, at der i fremtiden vil ske en stigning i forskellige former for delestillinger – både internt i regionen, men også i samarbejdet med kommuner og andre aktører. Hovedudvalget anbefalede at indsamle erfaringer og udarbejde vejledende materiale om etableringen af delestillinger.

Det blev konkluderet, at Hovedudvalget præsenteres for et oplæg til vejledende materiale vedrørende delestillinger.

Bilag

Orientering om status og opbygning af SDCO august 2018

Punkt 3: Udvalgelse af indsatsområder på sundhedsområdet for 2019

18/1536

Sagsfremstilling

Regionsrådet vedtog i september 2017 en ny sundhedsplan. Sundhedsplanens primære opgave er at beskrive den måde, hvorpå pejlemærker og visioner omsættes til konkrete initiativer og forbedringer på sundhedsområdet i Region Syddanmark. Det vil sige, at sundhedsplanen skal bidrage til at vise, hvor der løbende skal sættes ind med nødvendige initiativer på det somatiske og psykiatriske område, og hvad der skal prioriteres i de løbende forbedringer. Sundhedsplanen kan ses i sin helhed via følgende link: www.rsyd.dk/wm505744

Det blev besluttet, at der skal gennemføres en årlig proces, hvor der politisk udvælges en række temaer og indsatsområder på sundhedsområdet, der skal sættes særligt fokus på i det kommende år. Dette skal bidrage til at sikre en mere fleksibel tilgang til prioriteringer og udvælgelse af indsatsområder, der løbende kan tilpasses den konkrete udvikling på sundhedsområdet. Indsatserne dækker både det somatiske område, det psykiatriske område, det nære sundhedsvæsen og samarbejdet med kommunerne og praksissektoren. Regionsrådet tiltrådte i marts 2018 processen for udpegning af indsatsområder for 2019.

Regionsrådet drøftede på en temadag den 7. maj 2018 oplæg til indsatsområder for sundhedsområdet 2019. Opsamlingen skal danne grundlag for Hovedudvalgets drøftelse af, hvilke indsatsområder fra 2018, der skal fastholdes og hvilke nye temaer der kan sættes fokus på i forbindelse med det videre arbejde med udvælgelsen af indsatsområder på sundhedsområdet i 2019. Vedlagt er opsamlingen fra de enkelte workshops.

Hovedudvalget kan i forbindelse med bidraget til Regionsrådets arbejde med indsatsområderne have særligt fokus på opsummeringen af drøftelserne fra gruppe 4. Gruppe 4 tog på temadagen udgangspunkt i pejlemærket vedrørende Region Syddanmark som en god arbejdsplads, og at regionen drives med klare visioner og spilleregler samt stabil og decentral drift.

Følgende indsatsområder fra 2018 er koblet til Region Syddanmarks pejlemærker:

- Ny model for styring og finansiering af sundhedsvæsenet
- Den Syddanske Forbedringsmodel
- Rekruttering
- God ledelse

I forbindelse med aftalen om regionernes økonomi for 2019, blev der aftalt et nyt princip om betinget nærhedsfinansiering. Princippet erstatter det nuværende fokus på sygehusaktivitetsvækst og indeholder et bredere mål for øget sammenhæng og omstilling af behandlingen og skal samtidig give plads til lokale løsninger. Der vil være særligt fokus på sammenhæng i patientforløbene og omstilling af behandling fra sygehusene til tilbud tættere på patienten. Udmøntningen af nærhedsfinansieringen i Region Syddanmark vil indgå i overvejelserne om indsatsområder for 2019.

For den enkelte borger kan det betyde, at man oftere behandles via digitale løsninger og i det nære sundhedsvæsen, herunder af en udgående sygehusfunktion, i almen praksis eller i kommunerne, fremfor på en sygehusafdeling.

Kriterier i den nye nærhedsfinansiering for 2019:

- Reduktion i antal sygehusforløb pr. borger
- Reduktion i DRG værdi pr. kroniker med KOL og/eller Diabetes
- Reduktion i andel indlæggelser der fører til en genindlæggelse
- Stigning i andel af virtuelle sygehusforløb
- Implementering af digitale løsninger til sammenhæng for patienterne

Drøftelsen i Hovedudvalget skal efterfølgende bidrage til grundlaget for en temadrøftelse i Regionsrådet. Hovedudvalget inddrages på ny, inden indsatsområderne endeligt skal fremlægges til beslutning i Regionsrådet.

Følgende politiske udvalg er inddraget i arbejdet:

- Sundhedsudvalget.
- Psykiatri- og socialudvalget.
- Udvalget for det nære sundhedsvæsen.
- Anlægs- og innovationsudvalget.
- Digitaliseringsudvalget.
- Præhospitalsudvalget.
- Udvalget for uddannelse og arbejdskraft

Endvidere vil der i processen også være dialog med kommunerne, sygehusene, brugerråd og praksisområdet.

Regionsrådets valg af indsatsområder for 2019 betyder ikke, at alle arbejdsområder og nødvendige indsatser er dækket. Der er således en lang række af områder, der skal følges op på i Region Syddanmark både på det psykiatriske og det somatiske område, og som vil have politisk og ledelsesmæssig fokus og opbakning uanset, om de indgår blandt de temaer, der udvælges politisk i løbet af 2018.

Jane Kraglund vil på mødet give et uddybende oplæg som afsæt for drøftelsen.

En medarbejder fra Sundhedsplanlægning (Regionshuset) deltager under punktet.

Indstilling

Det indstilles,

- at udvalget drøfter, hvilke indsatsområder fra 2018, der skal fastholdes og hvilke nye temaer der kan sættes fokus på i forbindelse med det videre arbejde med udvælgelse af indsatsområder på sundhedsområdet i 2019.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-08-2018

Jane Kraglund orienterede indledningsvis om, hvilke forhold det er væsentligt at være opmærksom på i forbindelse med udvælgelse af indsatsområder på sundhedsområdet i 2019. Herunder de overordnede mål i økonomiaftalen for 2019, den nye finansieringsmodel og sammenspillet med andre politiske processer. Derudover stiller teknologibidraget og nærhedsfinansieringen målrettede krav, som overordnet set stemmer overens med regionens pejlemærker. Herefter præsenterede Jane Kraglund ved hjælp af en indikatoroversigt placeringen af Region Syddanmark i forhold til de nationale mål for bedre kvalitet, sammenhæng og geografisk lighed i sundhedsvæsenet. Af vedlagt planchesæt fremgår endvidere status på indsatser og nationale mål i 2018.

På baggrund heraf drøftede deltagerne hvilke indsatsområder fra 2018, der bør fastholdes og hvilke nye temaer, der kan sættes fokus på.

Der var forslag fra medarbejdersiden om, at der ikke længere er behov for at fastholde ”hygiejne” som indsatsområde. Med henblik på indsatsområderne ”Ny model for styring og finansiering af sundhedsvæsenet” og ”Syddansk forbedringsmodel” blev det bemærket, at begge indsatser er på vej ud i normal drift og derfor ikke længere påkræver et særligt fokus. Det samme gælder ”Implementeringsplan for innovationsstrategien.”

Medarbejdersiden foreslog at fastholde indsatsområdet ”rekruttering” og påpegede, at det bør udvides til at omhandle sundhedspersonale generelt. Udover læger og sygeplejersker er der også behov for at fokusere på rekruttering og fastholdelse af andre medarbejdergrupper. I den forbindelse blev der henvist til, at man som ansat selv er den bedste ambassadør for at fastholde og tiltrække medarbejdere til Region Syddanmark. Det blev også foreslået, at indsatsområdet ”God ledelse” fastholdes med fokus på lederudvikling. ”Arbejdsmiljø” blev foreslået som nyt indsatsområde med henblik på at styrke et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Det blev pointeret, at det er vigtigt at sikre gode vilkår for medarbejderne som dem, der skal leve sundhedsplanen ud. Nogle gange er det de små forbedringer som skaber større forandringer. Ofte vil større forandringsprocesser dog tage tid og skal ses i det lange perspektiv.

Jane Kraglund konkluderede, at der hele tiden skal være fokus på at gøre tingene bedre - både for borgere og patienter som for medarbejdere. Hovedudvalgets input vil blive taget med i det videre arbejde med indsatsområderne for 2019.

Bilag

Opsamling fra Regionsrådets temadag 7.5.18

Pejlemærker_indsatsområder.docx

Pkt. 3 plancher - Indsatsområder på sundhedsområdet.pdf

Punkt 4: Forslag til budget 2019

18/41367

Sagsfremstilling

Forretningsudvalget har den 15. august 2018 1. behandling af forslag til budget 2019-2022.

Til brug for behandlingen er der udarbejdet sidepapirer vedr. Sundhed, Social og Specialundervisning, Regional Udvikling samt Fælles formål og administration/renter.

Heri redegøres kort for blandt andet:

- status for budgetforslaget
- hovedelementerne i økonomiaftalen for 2019 og disses konsekvenser for Region Syddanmark
- lov- og cirkulæreprogrammet (DUT) m.v. 2018/2019
- temaer/udfordringer i relation til budget 2019.

Foreløbige balancer for såvel Sundhed som Regional Udvikling viser råderum til politisk prioritering.

Forslag til investeringsbudget 2019 fremlægges i forbindelse med 2. behandlingen.

Der afholdes et orienterende regionsrådsmøde/budgetseminar den 22. august 2018.

De politiske drøftelser i relation til budget 2019 pågår i starten af september efter 1. behandlingen i Regionsrådet den 27. august 2018 og behandles som ændringsforslag til budgettet på forretningsudvalgets ekstraordinære møde den 24. september 2018 forud for Regionsrådets 2. behandling/vedtagelse af budget 2019-2022.

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-08-2018

Medarbejdersiden orienterede om, at de på kontaktudvalgsmødet den 16. august 2018 havde fået en grundig gennemgang af forslag til budget 2019 med mulighed for at få svar på afklarende spørgsmål.

Hovedudvalget bakkede op om forslag til budget 2019 samt regionens styreform med fokus på rettidig omhu og langsigtet stabilitet. Det blev påpeget, at udgifter til medicin også fremadrettet vil udgøre en usikkerhedsfaktor.

Medarbejdersiden anbefalede, at det kommunikeres, at en stor del af pengene går til dækning af udgifter til dyr medicin. Blandt andet for at modvirke misforståede forventninger om, hvad pengene kan gå til. Samtidig var der forståelse for, at det er komplekse emner, som kan være vanskelige at formidle. Der var enighed om, at budskaber vedrørende budgettet skal kommunikeres tydeligt.

Bilag

B2019 - Sundhed-sidepapir til 1. behandling.doc

B2019 - Social og Specialundervisning-sidepapir til 1 behandling.docx

B2019 - Regional Udvikling-sidepapir til 1 behandling.doc

B2019 - Fælles formål og administration samt Renter-sidepapir til 1 behandling.docx

Budget 2019-2022 - budgethæfte til 1 behandling.pdf

Budget 2019 - fastsættelse af kommunale udviklingsbidrag.doc

Aftale om regionernes økonomi for 2019.pdf

Punkt 5: Arbejdsmiljødrøftelse 2018

18/717

Sagsfremstilling

Hovedudvalget skal jf. lokalaftalen årligt foretage en arbejdsmiljødrøftelse. Formålet med drøftelsen er at evaluere fokusområder og de opstillede målsætninger, samt fastsætte og tilrettelægge mål for det kommende års arbejdsmiljøarbejde.

På Hovedudvalgets møde den 19. juni blev det besluttet, at årets arbejdsmiljødrøftelse gennemføres med udgangspunkt i den nyudviklede model til den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Hvad viser Arbejdsmiljøredegørelsen

Til at understøtte drøftelsen har Koncern HR udarbejdet Arbejdsmiljøredegørelse 2018. Redegørelsen skitserer en række tværgående arbejdsmiljøindsatser i Region Syddanmark og indeholder desuden tre gode historier, der viser hvordan, der rundt omkring i organisationen arbejdes på at skabe attraktive arbejdspladser. Endeligt giver redegørelsen et overblik over udviklingen på en række relevante arbejdsmiljøindikatorer og viser status ved udgangen af 2017. Redegørelsen er vedlagt som bilag 1.

I nedenstående tabel 1 er fire af redegørelsens hovedindikatorer samlet. Af tabellen fremgår det, at Sygehus Lillebælt, Sydvestjysk Sygehus, Ambulance Syd, Psykiatrien, de sociale centre og Regionshuset pr. 2. januar 2018 alle lever op til ambitionen om en grøn smiley. Det vil sige, de lever op til arbejdsmiljølovgivningen. Oversigten over smileyer fordelt på enheder er efterfølgende blevet opdateret den 12. juni 2018. Opdateringen viser, at det medio 2018 kun er Ambulance Syd, der lever op til målsætningen om en grøn smiley. Den opdaterede oversigt er vedlagt som bilag 2.

Redegørelsen viser desuden, at det samlede sygefravær er reduceret fra 5,1 % i 2009 til 4,2 % ved udgangen af 2017. Sygefraværet lå således på 0,1 pct. fra den politiske målsætning. Medio 2018 viser prognosen for sygefravær en forventet stigning i 2018. Sygefraværet forventes således pt. at ende på 4,5 pct. ved udgangen af 2018, hvilket er 0,4 pct. over den politiske målsætning. De opdaterede sygefraværstal er vedlagt som bilag 3.

Endvidere viser redegørelsen, at ulykkesfrekvensen i 2017 samlet set endte på 10,5 ulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer. Det er en stigning på 0,5 ulykker sammenlignet med 2016. Ulykkesfrekvensen varierer dog meget på tværs af enhederne. Ulykkesfrekvensen er således lavest i Regionshuset (3,7 ulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer) og højest i de sociale centre (27,4 ulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer). Ulykkesfrekvensen er dog faldet med 6,5 arbejdsulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer i de sociale centre, hvilket er den største reduktion i 2017 på tværs af enhederne. Medio 2018 er ulykkesfrekvensen i Region Syddanmark samlet set opgjort til 8,9 arbejdsulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer. De opdaterede ulykkestal fremgår af bilag 4.

Endeligt viser redegørelsen, at trivslen blandt de ansatte fortsat er høj. I forbindelse med den seneste MTU er der således opnået en samlet trivselsscore på 74 for de deltagende enheder, hvilket er 1 point højere end resultatet fra 2016.

Tabel 1: Oversigt over hovedindikatorerne for arbejdsmiljøet opdelt på enheder

	Antal gule og røde smileys af alle p- enheder	Sygefravær 2017		Ulykkesfrekvens 2017 (antal ulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer)	Trivsel MTU 2017
Odense Universitetshospital	2 af 14	4,2 %	11,0 dage	7,4	74
Sygehus Lillebælt	0 af 6	4,1 %	10,7 dage	8,61	-
Sygehus Sønderjylland	2 af 12	4,4 %	11,4 dage	6,6	-
Sydvestjysk Sygehus	0 af 4	3,6 %	9,4 dage	6,2	-
Ambulance Syd	0 af 37	6,6 %	-	23,0	66
Psykiatrien	0 af 31	4,4 %	11,4 dage	24,9	-
Sociale centre	0 af 41	6,3 %	16,4 dage	27,4	74
Regionshuset	0 af 19	2,3 %	6,0 dage	3,72	77
Region Syddanmark total	4 af 177	4,2 %	10,9 dage	10,5	74

1 Sygehus Lillebælt omfatter også Friklinikken i forhold til ulykkesfrekvensen.

2 Regionshuset omfatter også Medicoteknik og Syddanske Vaskerier i forhold til arbejdsulykkesfrekvensen.

Fokusområder og Inputs fra enhederne

Forud for arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget er FMU'erne i Region Syddanmark blevet bedt om at komme med inputs til drøftelsen. Enhedernes inputs er vedlagt som bilag 5-11. Af bilagene fremgår det, hvordan de enkelte enheder på forskellig vis arbejder med Hovedudvalgets arbejdsmiljøfokusområder. Det fremgår desuden, at de generelt er tilfredse med fokusområderne, som opfattes som relevante. Endeligt fremgår det, at enhederne fortsat ønsker, at der udbydes tværgående temadage og kurser, der understøtter arbejdet med fokusområderne.

I forbindelse med Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse i 2019, skal der fastsættes nye arbejdsmiljøfokusområder for perioden 2020-2023. Som optakt hertil igangsættes der ultimo 2018 en proces, hvis formål er, at afklare og koordinere enhedernes ønsker til nye arbejdsmiljøfokusområder. Arbejdet koordineres gennem Region Syddanmarks arbejdsmiljønetværk, og resultatet forelægges Hovedudvalget i forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen i 2019.

Arbejdsmiljøpolitikken

Region Syddanmarks arbejdsmiljøpolitik skal revideres hvert tredje år i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Region Syddanmarks arbejdsmiljønetværk har forud for Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse drøftet arbejdsmiljøpolitikken. På baggrund heraf anbefales det, at Arbejdsmiljøpolitikken fastholdes i sin nuværende form.

Arbejdsmiljøpolitikken er vedlagt som bilag 12.

Indstilling

Det indstilles:

- at Hovedudvalget gennemfører sin årlige arbejdsmiljødrøftelse
- at arbejdsmiljøpolitikken fastholdes i yderligere tre år

Beslutning i Hovedudvalget den 17-08-2018

Camilla Behrendsen og Torben Nielsen fra HR-sekretariatet introducerede procesmetoden til den årlige arbejdsmiljødrøftelse (step 1: analyse af fakta; step 2: relatere tallene til hverdagen; step 3: ønsker til et bedre arbejdsmiljø; step 4: konkrete aktiviteter og succeskriterier). Modellen er således et værktøj til at kigge bag om tallene og drøfte handlingsmuligheder.

Med afsæt i de overordnede arbejdsmiljødata drøftede deltagerne i grupper, hvad tallene fortæller (step 2) og hvilke ønsker Hovedudvalget har til arbejdsmiljøet fremadrettet i Region Syddanmark (step 3).

Drøftelserne i tog udgangspunkt i en stigning i tallene for sygefravær og arbejdsulykker. Der blev henvist til, at influenzaepidemien i foråret har haft betydning for sygefraværet i 2018. Medarbejdersiden pointerede, at andre faktorer også kan gøre sig gældende, herunder travlhed. I den forbindelse blev det bemærket, at fokus på måltal ikke må foranledige, at syge medarbejdere føler, at de belaster afdelingens økonomi. På nogle områder kan antallet af arbejdsulykker stige ved brug af vikarer, der ikke har samme indsigt og erfaring som det fastansatte personale med henblik på at forebygge risikofyldte situationer.

Dernæst satte drøftelserne fokus på, at det er væsentligt at finde løsninger lokalt og sikre en åben dialog med inddragelse af alle faggrupper. En forudsætning for at kunne iværksætte relevante tiltag er, at alle kender deres rolle og bidrag ind i løsningen af kerneopgaven. Tilsvarende er det vigtigt at have en fælles forståelse for de ydre rammer og vilkår for at kunne afstemme forventninger og ønsker til arbejdsmiljøet fremadrettet. Arbejdspladskulturen fortæller noget om, hvordan vi agerer i forhold til hinanden og takler udfordringer i dagligdagen. Der var forslag om at tænke arbejds glæde og den gode arbejdsplads ind i en kvalitetssammenhæng – eksempelvis i arbejdet med den Syddanske Forbedringsmodel.

Jane Kraglund henviste afslutningsvis til anbefalingerne fra Fælles MED-udvalgene og konkluderede, at Hovedudvalget bakker op om at fastholde arbejdsmiljøpolitikken de næste 3 år. Det blev konkluderet, at procesmetoden anses for at være et relevant og velegnet værktøj til gennemførelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse både i Lokale MED-Udvalg, Fælles MED-Udvalg og Hovedudvalget.

Præsentation vedlagt som bilag.

Bilag

Bilag 1: Arbejdsmiljøredegørelse 2018_A4 folder_feb2018_korr03.pdf

Bilag 2: Smileyer og reaktioner fra Arbejdstilsynet opdateret første halvår 2018

Bilag 3: Sygefraværdsdata opdateret første halvår 2018

Bilag 4: Arbejdsulykker opdateret første halvår 2018

Bilag 5. Input til HU arbejdsmiljødrøftelse 2018 fra OUH.pdf

Bilag 6. Input til HU arbejdsmiljødrøftelse 2018 fra SLB

Bilag 7. Input til HU arbejdsmiljødrøftelse 2018 fra SHS.pdf

Bilag 8. Input til HU arbejdsmiljødrøftelse 2018 fra SVS (3).pdf

Bilag 9. Input til HU arbejdsmiljødrøftelse 2018 fra Psykiatrien

Bilag 10. Input til HU arbejdsmiljødrøftelse 2018 fra Socialområdet.pdf

Bilag 11. Input til HU arbejdsmiljødrøftelse 2018 fra Regionshuset.pdf

Bilag 12: RSDs arbejdsmiljøpolitik marts2017

Pkt. 5 plancher - Arbejdsmiljødrøftelse 2018.pdf

Punkt 6: Værktøj til udvikling af MED-samarbejdet

18/26023

Sagsfremstilling

Baggrund

Samarbejdet mellem ledere og medarbejdere er formaliseret i Region Syddanmarks MED-system og tager sit afsæt i regionens lokalaftale. Aftalen er indgået mellem de faglige organisationer samt repræsentanter fra Region Syddanmark.

De faglige organisationer har i forbindelse med forhandlingen af lokalaftalen adresseret, at der på tværs af enhederne er lokale MED-udvalg, der ikke fungerer optimalt. Det opleves desuden, at mange medlemmer generelt set har vanskeligt ved at finde ud af, hvad der skal på dagsordenen og mangler input til at udvikle og styrke samarbejdet.

Sidste år blev der derfor lanceret en MED-film, der introducerer MED-samarbejdet og lokalaftalen. Samtidig blev der igangsat udvikling af et værktøj, som skærper opmærksomheden på udviklingsmulighederne i MED-samarbejdet. Et udviklingsarbejde som Danske Regioner og Forhandlingsfællesskab har støttet, da de kan se værdien i et godt samspil i de lokale MED-udvalg.

Udvikling af MED-samarbejdet

Værktøjet bygger videre på de gode samarbejdsintentioner, der allerede er fastlagt i Region Syddanmarks lokalaftale. Det kan yderligere understøtte og styrke samarbejdet om kerneopgaven, der allerede foregår i de mange MED-udvalg i regionen. Temaerne i værktøjet er blandt andet fundet ved at spørge ca. 200 nuværende LMU-medlemmer om deres primære udfordringer i MED-samarbejdet. Værktøjet er testet i tre forskellige LMU'er og tilpasset efter afprøvningen.

Værktøjet er tænkt som en mulighed for at finde ind til de udfordringer og udviklingsmuligheder, der kan være i et LMU. Samtidigt sætter det fokus på, hvordan hvert enkelt medlem, og LMU'et samlet set kan bidrage til at styrke samarbejdet og skabe gode løsninger af den fælles kerneopgave. Gode løsninger, der skaber værdi for patienter og borgere.

Værktøjet hjælper til:

- gode fælles løsninger i udviklingen af MED-samarbejdet til gavn for patienter og borgere
- læring og udvikling omkring samarbejde i de lokale MED-udvalg i Region Syddanmark

Værktøjet består af en vejledning, oversigtsplade, inspirationskort og arbejdsark.

Lancering og distribution

Selve lanceringen sker på arbejdsmiljøkonferencen, hvor der laves en bemandet bod til præsentation af materialet. Der kommunikeres om værktøjet i forbindelse med konferencen via nyheder og artikler. Værktøjet bliver herefter tilgængeligt for MED-udvalgene.

Indstilling

Til godkendelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-08-2018

Camilla Skytte Behrendsen orienterede om, at spilværktøjet har til formål at understøtte implementeringen af lokaltaftalen 2015. Særligt med fokus på de Lokale MED-udvalg, som udgør et væsentligt fundament i MED-samarbejdet. Mere end 200 personer har bidraget til udviklingen af værktøjet i forbindelse med temadage rundt omkring på forskellige enheder. Derudover er det blevet testet lokalt.

Hovedudvalget godkendte værktøjet og anbefalede, at det sendes ud til alle Fælles MED-udvalg inkl. satellitter med et opdrag om at videreformidle værktøjet til de Lokale MED-udvalg.

Bilag

MED-værktøj_vejledning_06 juli 2018.pdf

MED værktøj_oversigtsplade_06 juli 2018.pdf

MED-værktøj_arbejdsark_06 juli 2018.pdf

MED-værktøj_Inspirationskort_korr10_06 juli 2018

Punkt 7: Deltagelse i projekt "Danmark redder liv" i arbejdstiden

18/13

Sagsfremstilling

Projekt "Danmark redder liv" er startet op sidst i juni 2018.

Region Syddanmark har i samarbejde med Region Sjælland, Dansk Folkehjælp og it-firmaet FirstAED formuleret projekt "Danmark redder liv", hvor frivillige førstehjælpere kan blive kaldt ud til hjertestop/situationer, der kan udvikle sig til hjertestop.

Regionsrådet i Region Syddanmark traf i juni 2017 beslutning om iværksættelse af projekt "Danmark redder liv" i efteråret 2017. Projektet er blevet forsinket pga. udfordringer med at få udkaldsteknologien til at fungere. Regionen har derfor holdt igen med at sætte projektet i drift.

Formålet med projekt "Danmark redder liv" er at øge overlevelsen ved hjertestop.

Projekt "Danmark redder liv" er et supplement til indsatsen med ambulancer, akutlægebil, akutbil og/eller akutlægehelikopter. Der sendes altid professionel hjælp, når der kaldes førstehjælpere ud og ordningerne med akuthjælpere/nødbehandlere fortsætter uændret i de områder af regionen, hvor det tager længst tid for regionens præhospitale enheder om at komme frem.

Som førstehjælper i projekt "Danmark redder liv" skal man som minimum have Dansk Førstehjælpsråds 7 timers medborgerkursus, med mindre man tilhører en faggruppe, der regelmæssigt får uddannelse i hjertelungeredning, f.eks. sygeplejersker.

Dansk Folkehjælp har i 1. halvår tilbudt en række gratis kurser i Region Syddanmark. Dansk Folkehjælp vil i efteråret 2018 udbyde en række nye gratis førstehjælpskurser rundt i Region Syddanmark. Udgifterne hertil har Dansk Folkehjælp finansieret via fondsmidler.

Udkaldsappen udvælger blandt de førstehjælpere, der indenfor en radius af 5 km fra hændelsesstedet siger ja til opgaven, de nærmeste tre førstehjælpere til hurtigst muligt at komme frem og yde hjertelungeredning og bringe en offentlig tilgængelig hjertestarter frem.

I Region Syddanmark er der cirka 800 registrerede hjertestop om året udenfor sygehus. Det forventes, at der årligt vil ske udkald af førstehjælpere til hjertestop/nærvæd hjertestop 1.000 – 1.500 gange årligt. Det vurderes, at der vil gå ca. 100 arbejdstimer tabt om året i hele Region Syddanmark, hvis medarbejdere, der er frivillige i projekt "Danmark redder liv", får lov til at rykke ud til hjertestop i arbejdstiden.

Der ønskes en stillingtagen til, om medarbejdere i Region Syddanmark kan rykke ud i arbejdstiden til hjertestop/nærvæd hjertestop i arbejdstiden under forudsætning af, at medarbejderen ikke indgår i vagtberedskaber eller andre opgaver, der gør at medarbejderen ikke kan undværes, og under forudsætning af, at leder har godkendt medarbejderens deltagelse i projekt "Danmark redder liv" i arbejdstiden.

Til orientering planlægges det at udsende brev til kommunerne i regionen og regionens egne organisatoriske enheder med henblik på at udbrede kendskabet til projektet og opfordre til at melde sig som førstehjælpere.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-08-2018

Hovedudvalget bakkede op om initiativet. Der blev henvist til, at mange ansatte i Region Syddanmark arbejder i funktioner med begrænset mulighed for at afbryde udførelsen af opgaver og yde førstehjælp med hjertestarter. Dog vil nogle medarbejdergrupper – eksempelvis i administrative stillinger - i videre udstrækning have mulighed for at deltage i projektet i arbejdstiden. Hovedudvalget anbefalede, at deltagelsen i projektet i arbejdstiden drøftes i Fælles MED-udvalgene.

Punkt 8: Ledelseskommisionens anbefalinger

18/36209

Sagsfremstilling

Ledelseskommisionen fremlagde den 12. juni, 28 anbefalinger under overskriften: Sæt borgerne først - Ledelse i den offentlige sektor med fokus på udvikling af driften. De 28 anbefalinger er samlet i 7 temaer (se bilag).

En række af temaerne er genkendelige og er noget, der arbejdes intensivt med på enhederne i Region Syddanmark. Eksempelvis temaerne Borgeren skal i centrum (anbefaling 1-4) og Lederne skal sætte retning (bl.a. anbefaling 19). Det er også elementer, der er centrale i den ledertræning, der indgår i f.eks. Den Syddanske Forbedringsmodel og arbejdet med talentudvikling.

Ud over et stort fokus på ledelsesudvikling og ledelsestræning berører Ledelseskommisionen også samarbejdssystemet. Ledelseskommisionen anbefaler således, at samarbejdssystemet lokalt inddrages i arbejdet med at sætte borgeren først (anbefaling 9) og at overenskomster og lokalaftaler får et serviceeftersyn (anbefaling 10). Hvor anbefaling 9 er noget, vi lokalt kan beslutte at tage op, er anbefaling 10 noget, der som i udgangspunktet tages op på centralt niveau mellem aftaleparterne.

I Region Syddanmark har vi tradition for, at medarbejderrepræsentanterne i samarbejdssystemet er tæt på opgaveløsningen. I praksis betyder dette, at medarbejderrepræsentanterne har en nærhed til den daglige ledelse og et helt naturligt fokus på borgere og patienter i det daglige arbejde. Netop derfor tager arbejdet i MED-systemet altid udgangspunkt i at skabe de bedst mulige vilkår for de ansatte for derved at sikre de bedste muligheder for at kunne løse kerneopgaven sammen. Den videre drøftelse af Ledelseskommisionens anbefalinger skal tage afsæt i den måde, vi arbejder i samarbejdssystemet i Region Syddanmark.

Indstilling

Det indstilles,

- at Hovedudvalget drøfter, hvad Ledelseskommisionens anbefalinger (særligt anbefaling 9 og 10) giver anledning til i relation til samarbejdssystemet i Region Syddanmark.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-08-2018

Med henvisning til Ledelseskommisionens anbefaling om gennemførelse af et serviceeftersyn af MED-systemet vurderede ledersiden, at der er opbygget et velfungerende MED-system i Region Syddanmark. Selvom der derfor ikke synes at være behov for gennemgribende ændringer, bør alle parter løbende bidrage til at gøre MED-samarbejdet endnu bedre.

Medarbejdersiden var enig i denne anskuelse og fremhævede, at det er væsentligt at bevare fokus på arbejdsvilkårene for medarbejdere, som er ansat i Region Syddanmark. Der er også væsentligt, at der er klarhed om hinandens roller, herunder den enkelte leders mandat og beslutningsrum.

Bilag

Ledelseskommisionens anbefalinger - overblik

Punkt 9: Kommunikation fra mødet

18/1746

Sagsfremstilling

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

Beslutning i Hovedudvalget den 17-08-2018

Hovedudvalget anbefalede, at der kommunikeres om følgende emner:

- Arbejdsmiljødrøftelsen
- MED-spillet
- Deltagelse i projekt ”Danmark redder liv” i arbejdstiden
- Ledelseskommissionens anbefalinger
- Budget 2019

Flere af ovennævnte kommunikationsemner videreformidles til Fælles MED-udvalg og Lokale MED-udvalg. I samarbejde med Koncern Kommunikation vil nogle af emnerne endvidere indgå i informationer på intranettet. Derudover videreformidles Hovedudvalgets indstillinger og budskaber i den videre behandling af de pågældende sager.

Punkt 10: Eventuelt

18/1746

Sagsfremstilling

Punkter til eventuelt.

Beslutning i Hovedudvalget den 17-08-2018

- Det blev oplyst, at planlægningsgruppen for Hovedudvalgets døgnseminar er i gang med at udarbejde et program, som medlemmerne vil modtage nærmere information om inklusive praktiske oplysninger.