

REFERAT Hovedudvalget d. 03-12-2021

Mødedato Fredag d. 03. december 2021 kl. 08:30

Mødested Regionsrådssalen

Mødedeltagere Anders Meinert Pedersen, Betina Iroisch Kristensen, Christian Schacht-Magnussen, Edel Marie Laursen, Jane Kraglund (Formand), Jesper Rønn, Jørgen Bjelskou, Lene Borregaard, Lisbeth Hammer Andersen, Lone Rasmussen (næstformand), Niels Nørgaard Pedersen, Per Busk, Peter Fosgrau, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr (sekretariat), Claus Bo Svenningsen, Finn Torben Jensen (Fravær), Kenneth Marten, Ann Fruergaard, Sonny Hornhaver, Morten Engborg Klein, Maria Lykke Gyldenkrone, Rikke Kruse, Lene Møller Andersen, Mikkel Lyndrup (Fravær), Ken Nørregaard, Christian Sauvr, Christian Bruselius Kjeldgaard (sekretariat), Susanne Clausen, Bente Olesen

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Nedsættelse af arbejdsgruppen under hovedudvalget om rekruttering og fastholdelse.....	5
Status på opsigelser og ansættelser.....	7
Drøftelse af MTU 2021 resultater.....	8
Orientering om initiativer vedr. cyber- og informationssikkerhed.....	11
Status på ansatte på særlige vilkår i Region Syddanmark pr. 03.12.21.....	14
Indsats for trivsel på regionens arbejdspladser 2022.....	17
Drøftelse af plan for udmøntning af midler til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige k.....	19
Drøftelse om seniorarbejdsliv.....	21
Drøftelse af udkast til Ligestillingsplan (Gender Equality Plan).....	24
Orientering om tilpasning af instruks for brug af it.....	26
Flytning af Demenslinik Vestjylland pr. 1. januar 2022.....	32
Status på arbejdet med implementering af Lov om beskyttelse af whistleblowere.....	35
3. økonomi og aktivitetsrapportering 2021.....	37
Årshjul og møder i 2022.....	38
Kommunikation fra mødet.....	39
Eventuelt.....	40

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

21/200

Sagsfremstilling

- Status på Covid-19
- Konstituering af Regionsrådet
- Indførelse af obligatorisk coronapas
- Status på nyansættelser
- Eventuelle kommentarer til referatet fra sidste ordinære møde den 27. oktober 2021

Beslutning i Hovedudvalget den 03-12-2021

Status på Covid-19

Jane Kraglund gav en status på situationen med Covid-19. Der er fortsat pres på både test- og vaccinationscentre, og der arbejdes på højtryk begge steder for at rekruttere flere medarbejdere. Der har i de seneste dage været mellem 85 og 90 indlagte.

Derudover blev det oplyst, at man arbejder på at gøre det nemmere for medarbejdere at blive revaccineret med tredje stik, ved at åbne op for muligheden for, at man kan blive vaccineret på arbejdet.

Konstituering af Regionsrådet

Jane Kraglund fortalte, at det nye Regionsråd har afholdt sit første møde den 2. december. Regionsrådet består af 23 nye medlemmer og 18 gengangere. Der nedsættes otte udvalg, som konstitueres i januar 2022.

Indførelse af obligatorisk coronapas

Medarbejdersiden var bekymrede for, at de nye retningslinjer ville blive tolket og implementeret vidt forskelligt i organisationen. Jane Kraglund understregede, at udmeldingen har været, at man har valgt en tillidsbaseret kørekortsordning, hvor medarbejdere ikke vil blive bedt om at fremvise coronapas ved fremmøde. Det kan dog blive nødvendigt med andre tilgange enkelte steder, men det er vigtigt, at disse tilgange forankres i det lokale FMU.

Der var enighed mellem leder- og medarbejdersiden om, at der ikke var grund til at gøre problemet større end det er. Langt størstedelen af personalet har et coronapas, og man må håndtere eventuelle problemstillinger hen ad vejen.

Lene Borregaard fortalte, at man i øjeblikket er ved at finde ud af om studerende og elever, som har praktikforløb eller lignende ved regionerne, men som ikke er ansat af en region, skal kunne fremvise coronapas. Efter mødets afholdelse er det fastlagt, at studerende og elever skal kunne fremvise coronapas.

Q&A vedr. arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas sendes ud med referatet.

Status på nyansættelser

Jane Kraglund fortalte, at Charlotte Mose Hansen er ny sygeplejefaglig direktør på Sydvestjysk Sygehus, og at stillingen som sygeplejefaglig direktør i Psykiatrien er i opslag samt at stillingen som økonomidirektør er på vej i opslag.

Bilag

Q&A vedr. arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas sendes ud med referatet.

Punkt 2: Nedsættelse af arbejdsgruppen under hovedudvalget om rekruttering og fastholdelse

21/59045

Sagsfremstilling

På seneste hovedudvalgsmøde blev der taget hul på drøftelser af de aktuelle udfordringer omkring rekruttering og fastholdelse af personalet i regionen.

Det blev besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe under hovedudvalget med både leder- og medarbejderrepræsentanter.

Der er vedlagt et udkast til kommissorium for arbejdsgruppen, som skal drøftes på mødet.

I kommissoriet fremgår det, at arbejdsgruppen bliver nedsat med følgende medlemmer:

- Regionsdirektør
- 6 medarbejderrepræsentanter
- Et direktionsmedlem fra hvert af de somatiske sygehuse og fra psykiatrisygehuset
- HR Direktøren

Medlemmerne af arbejdsgruppen skal udpeges på mødet.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 03-12-2021

Jane Kraglund orienterede om hovedudvalgets beslutning på sidste hovedudvalgsmøde om at nedsætte en arbejdsgruppe, som skal udarbejde forslag til pejlemærker for den videre udvikling af Region Syddanmark som arbejdsplads med fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

Det blev understreget, at gruppen skal arbejde med arbejdsforhold og ikke om løndannelse.

Medarbejdersiden påpegede, at man på Socialområdet og i Ambulance Syd har lignende problemer med rekruttering og fastholdelse, og Jane Kraglund var enig i dette og mente, at man skulle lave noget parallelt med denne arbejdsgruppe i Socialrådets og Ambulance Syds FMU'er.

Følgende personer blev udpeget til arbejdsgruppen:

Fra medarbejdersiden: Lone Rasmussen, Betina Iroisch Kristensen, Kenneth Marten, Lene Møller Andersen, Birgith Flyvbjerg og Jesper Rønn.

Fra ledersiden: Jane Kraglund (formand), Eva Nielsen, Mathilde Schmidt-Petersen, Hanne Andersen, Charlotte Mose Hansen, Jens Egon Hansen, Lene Borregaard og Simon L. Kristensen.

Bilag

Udkast kommissorium rekruttering og fastholdelse 191121

Punkt 3: Status på opsigelser og ansættelser

21/200

Sagsfremstilling

Koncern HR har udarbejdet vedlagte bilag, som viser personaleomsætningen fordelt på faggrupper fra december til november det efterfølgende år tilbage til 2018. Formålet er at give et billede af efterårets begivenheders betydning for til- og afgang i forskellige faggrupper.

Oversigten i bilaget tager udgangspunkt i Region Syddanmark som helhed og omfatter ordinært ansatte, månedslønnede medarbejder i løn eller på orlov. I faggrupperne indgår både ledende og ikke-ledende medarbejdere. Faggruppen 'Adm.personale' er sammensat af administrative AC'ere, IT-personale og HK-personale.

Personalebevægelser mellem afdelinger og på tværs af organisatoriske hovedenheder medtælles ikke. Det samme gælder personale, som både tilgår og afgår mellem målemånederne (typisk korte vikariater).

Det bør bemærkes, at der kan være andre årsager til medarbejderes afgang end ansøgte og uansøgte fratrædelser. Det er blandt andet tidsbegrænsede ansættelser, skift til ledende stilling eller anden stillingsbetegnelse eller overenskomstområde. Det samme gælder for sidstnævnte også i forbindelse med antallet af tilgange.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 03-12-2021

Personaleomsætningen viser, at problemerne med rekruttering og fastholdelse ikke er til stede i alle dele af organisationen. Jane Kraglund bemærkede dog, at man bør være opmærksom på, at der bag tallene ligger en række enkeltafdelinger, hvor der er problemer.

Bilag

Personaleomsætning 3.12.2021

Punkt 4: Drøftelse af MTU 2021 resultater

21/2439

Sagsfremstilling

Region Syddanmark har i perioden 22. september til 13. oktober 2021 gennemført medarbejdertilfredshedsundersøgelsen (MTU). 25.852 ansatte havde mulighed for at besvare målingen. Heraf har 20.679 deltaget, hvilket giver en samlet svarprocent på 80.

I nedenstående tabel 1, vises hovedresultaterne for Region Syddanmark. Tabellen viser udviklingen i forhold til resultaterne fra MTU 2018, hvor alle enheder i Region Syddanmark sidst deltog. Af tabellen fremgår det, at trivslen blandt de ansatte samlet set er faldet i forhold til 2018. Samlet set er der opnået en trivselsscore på 74, hvilket er 1 point lavere end 2018, hvor scoren lå på 75. Tabellen viser herudover, at scoren på Social kapital er den samme som i 2018 (73), mens Dine arbejdsopgaver er faldet med 1 point (76) og Din udvikling er steget med 1 point (77).

Af tabellen fremgår det desuden, at trivslen er højest blandt de ansatte i regionshuset inkl. satellitter (78) og lavest blandt de ansatte i Ambulance Syd (69). Trivselsscoren på de øvrige enheder ligger mellem 71-77. Den største fremgang i trivslen er på Sydvestjysk Sygehus, som har opnået en samlet trivselsscore på 77, hvilket er 3 point højere end resultatet i 2018.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at variationen på de enkelte temaer vil være større, når man ser på resultaterne for de enkelte afdelinger, afsnit eller centre.

Tabel 1: Oversigt over MTU 2021 resultater fordelt på enheder

	Svarprocent	Trivsel	Social kapital	Dine arbejdsopgaver	Din udvikling
OUH	79% (-2)	73 (-2)	72 (+1)	75 (-1)	77 (+1)
Sygehus Lillebælt	82% (-8)	76 (-2)	77 (-)	78 (-1)	79 (-)
Sydvestjysk Sygehus	82% (+4)	77 (+3)	76 (+4)	78 (+2)	79 (+3)
Sygehus Sønderjylland	82% (-9)	71 (-6)	71 (-4)	75 (-4)	76 (-1)
Psykatrien	77% (-6)	72 (-1)	71 (+3)	74 (-)	75 (+1)
Socialområdet	81% (-3)	71 (-3)	69 (-3)	75 (-3)	74 (-1)
Ambulance Syd	61% (-8)	69 (-7)	65 (-6)	69 (-6)	69 (-4)
Regionshuset inkl. satellitter ^[1]	94% (+2)	78 (-1)	78 (-)	78 (-2)	78 (-1)
Region Syddanmark total	80% (-4)	74 (-1)	73 (-)	76 (-1)	77 (+1)

Note: Tallene i tabellen er indekstal mellem 0-100, med undtagelse af svarprocenten, og er beregnet på baggrund af et gennemsnit af en række underliggende spørgsmål. Parentesen efter tallet indikerer om der er fremgang i forhold til 2018. Eksempelvis er (+1) en forbedring på 1 point, og (-) betyder, at resultatet er uændret i forhold til 2018.

MTU resultaterne viser også, at andelen af medarbejdere, der angiver, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 mdr. stort set er uændret fra 9,1 i 2018 til 9,2 pct. i 2021. Andelen af ansatte, der angiver, at de har været udsat for psykisk vold de sidste 12 mdr. er steget fra 15,5 pct. i 2018 til 17,6 pct. i 2021. Definitionen af psykisk vold er ændret, således at den stemmer overens med Arbejdstilsynets definition. Definitionen er således ændret fra:

Der er ligeledes (udover fysisk vold) tale om vold, hvis en person udsættes for mundtlige trusler så som ”Jeg ved, hvor du bor” eller trusler uden ord (fx bevægelse af en finger hen over halsen).

til

Det er psykisk vold, når en person bliver udsat for verbale trusler, ydmygelser, mistænkeliggørelse, forhånelse eller diskriminerende udsagn. Trusler kan også udtrykkes uden ord – (fx med knyttede næver eller bevægelse af en finger hen over halsen).

Ændring af definitionen kan være medvirkende årsag til stigningen.

I forhold til mobning, er andelen af medarbejdere der i løbet af de sidste 12 mdr. har angivet, at de har været udsat for mobning faldet fra 5,7 pct. i 2018 til 5 pct. i 2021.

Endelig viser resultaterne, at andelen af ansatte der angiver, at de i løbet af de sidste 12 måneder, har været udsat for seksuelle krænkelse er 2,6 pct. Der var i MTU 2018 ikke spørgsmål omkring seksuelle krænkelse, hvorfor der kun er tal fra 2021.

Den samlede resultatrapport for Region Syddanmark er vedlagt som bilag.

Tværgående opfølgning

I forlængelse af MTU-resultaterne pågår der på alle niveauer af organisationen et arbejde med at drøfte resultaterne og fastlægge relevante opfølgningsindsatser. Rammerne for den lokale opfølgningsproces fastsættes i de enkelte FMU'er. Medarbejdere og ledere har i november 2021 fået elektronisk adgang til rapporterne – via mail med link til egen afdelings/afsnits rapport. Fælles for enhederne gælder det, at:

- Der skal gennemføres dialogmøder, hvor medarbejderne bliver involveret.
- Der skal identificeres relevante indsatser og udarbejdes handleplaner.
- Der skal følges op på handleplanerne.

Det lokale opfølgningsarbejde understøttes i 2021 og 2022 af en række tværgående tilbud:

- Fire opfølgingsworkshops med fokus på tolkning af resultater, facilitering af dialogmøder samt identifikation af relevante handlinger - november og december 2021.
- To webinarer med fokus på håndtering af angivelser af krænkende handlinger, herunder psykisk vold, mobning og seksuelle krænkelser - januar og februar 2022.
- Procesværktøjer og gode råd samlet på det grønne regionale intranet.
- Mulighed for ledersparring og tilbud om procesbistand.
- Mulighed for opfølgning via spot-målinger.

[1] Tallene fra regionshuset inkl. satellitter er fra MTU 2019

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 03-12-2021

Jane Kraglund fortalte, at MTU'en overordnet tegnede et positivt billede af trivslen i Region Syddanmark, men at den også viste, at der nogle steder er problemer, som kræver handling.

Medarbejdersiden påpegede, at det fortsat er et problem at tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter ikke får tilsendt rapporter. Jane påpegede, at man fra ledersiden var meget enige i, at man her havde en udfordring. Alle er interesseret i, at tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter modtager rapporter, og ledersiden indskærper at ledere sørger for dette.

Medarbejdersiden understregede, at det er vigtigt at ledelsesrapporterne bliver drøftet på et afdelingsmøde eller i LMU'erne. Dette var ledelsen enig i. Medarbejdersiden stillede desude spørgsmålstejn ved beslutningen om at lade alle indekstal over 70 være grønne.

Medarbejdersiden fortalte, at man ikke mente, at stigningen af tilfælde af psykisk vold kan forklares med den nye formulering. Man efterspurgte løsningerne på det problem, at de fleste tilfælde af psykisk vold og seksuelle krænkelser begås af eksterne parter. Man efterspurgte desuden en mulighed for at angive, om seksuelle krænkelser er begået af en medarbejder eller en leder, og man ønskede en mulighed for at uddybe sin oplevelse i et tekstfelt. Man påpegede til sidst, at antallet af personer, som oplever psykisk vold eller seksuelle krænkelser ikke matcher antallet af indberettede arbejdsskader.

Det blev drøftet, hvordan man sikrer, at dialog- og samarbejdsredskaberne bliver en aktiv del af opfølgningsarbejdet alle steder i organisationen. Læs mere om [MTU](#) og [dialog- og samarbejdsredskaberne](#).

Man besluttede at nedsætte en arbejdsgruppe, der gennemgår spørgsmålene inden næste runde MTU i 2023. Medarbejdersiden melder deltagere ind i arbejdsgruppen i januar 2022.

Bilag

Resultatrapport MTU 2021 Region Syddanmark

Punkt 5: Orientering om initiativer vedr. cyber- og informationssikkerhed

20/12278

Resumé

Hovedudvalget orienteres om aktuelle initiativer på informations- og cybersikkerhedsområdet: nyt e-læringsmodul om informationssikkerhed, fælles instruks for brug af SMS til kommunikation med patienter/borgere og en intranetside om cybersikkerhed.

Sagsfremstilling

Som en del af den løbende indsats med at styrke cyber- og informationssikkerhedsområdet arbejder Region Syddanmark med en bred vifte af aktiviteter. Formålet er at sikre, at borgeres, patienters og medarbejderes data behandles forsvarligt, samt at beskytte regionens it-systemer mod angreb og nedbrud. Her spiller den enkelte medarbejder en central rolle, når det gælder sikker håndtering af personoplysninger og sikker brug af regionens it-løsninger.

For at give Hovedudvalget indblik i arbejdet med informations- og cybersikkerhed gives her en orientering om følgende aktuelle aktiviteter:

E-læringsmodul om informationssikkerhed

Regional IT har i samarbejde med en privat leverandør udviklet et e-læringsmodul til brug for oplysning og undervisning om informationssikkerhed. E-læringsmodulet informerer om en række emner, man som medarbejder skal være opmærksom på i forhold til at behandle og opbevare personoplysninger sikkert i sit daglige arbejde.

Modulet indeholder fire emner:

1. Sikker arbejdsplads
2. Sikker opbevaring
3. Fysisk sikkerhed
4. Når uheldet er ude

Udvalg for Informationssikkerhed har på mødet 15. juni 2021 anbefalet, at e-læringsmodulet gøres obligatorisk for nyansatte som en del af introduktionsforløbet. Derudover skal modulet være tilgængeligt som et frivilligt tilbud for regionens øvrige medarbejdere.

Det er muligt at gennemføre modulet trinvis alt efter, hvornår den enkelte medarbejder har tid og mulighed for at gøre det. Der er således ikke krav om, at modulet skal afsluttes i en session, når først man er påbegyndt. Hele e-læringsmodulet tager ca. 25-30 minutter at gennemføre. Hvert af de fire moduler indeholder som afslutning en lille øvelse.

Målsætningen er, at e-læringsmodulet skal være tilgængeligt via plan2learn for alle regionens medarbejdere inden udgangen af 2021.

I samarbejde med Koncern HR vil alle HR-afdelinger i regionen blive introduceret til e-læringsmodulet samt anbefalingen om at indarbejde modulet som en obligatorisk del af introduktionsforløbet for nye ansatte.

E-læringsmodulet er blevet testet i en brugerundersøgelse med deltagelse af medarbejdere fra flere enheder i Region Syddanmark. Rapporten for brugerundersøgelsen er vedlagt som bilag.

Fælles instruks for brug af SMS til kommunikation med patienter/borgere

Der er udarbejdet en fælles instruks som vejledning til sundhedspersonale og andre, der anvender SMS til kontakt med patienter/borgere. Formålet er at øge sikkerheden i forhold til behandling og opbevaring af personoplysninger ved brug af SMS til kommunikation med patienter/borgere.

Mulighederne for og ønskerne til brug af SMS vokser konstant. Baggrunden for at udarbejde denne fælles instruks har således været et stigende behov for at vejlede de berørte medarbejdere i brugen af SMS samt at skabe ensartede rammer for alle enheder i Region Syddanmark.

Formålet med instruks er:

- At tydeliggøre anvendelsesområdet for brug af SMS. Det vil sige hvornår og hvordan SMS kan benyttes i kommunikationen med patienter og ansatte.
- At tydeliggøre brugen af SMS via NemSMS, Mit Sygehus, EPJ SYD og andre tjenester.
- At tydeliggøre regionens godkendte standardtekster, herunder SMS til påmindelse og forberedelse i forbindelse med sygehusbesøg.
- At tydeliggøre hvilke krav der stilles til situationer, hvor der opstår behov for at afvige fra standarden.

Udvalg for Informationssikkerhed har på mødet 15. juni 2021 godkendt, at den fælles instruks skal være gældende i Region Syddanmark efter orienteringen af Hovedudvalget. Den fælles instruks for brug af SMS vil herefter være tilgængelig i Infonet og blive kommunikeret ud til de relevante medarbejdere i regionen.

Den fælles instruks for brug af SMS er vedlagt som bilag.

Intranetside om cybersikkerhed

Region Syddanmarks strategi for cyber- og informationssikkerhed 2019-2022 har fokus på en række målrettede initiativer, der tilsammen skal bidrage til at løfte regionens sikkerhedsniveau yderligere. De enkelte initiativer udmøntes i form af projekter, som koordineres i henhold til handleplanen ”[Roadmap for Cybersikkerhed](#)”, som kan tilgås via intranettet.

Intranetsiden indeholder blandt andet af en animationsvideo, som har til formål at oplyse regionens medarbejdere om vigtigheden af at styrke arbejdet med cyber- og informationssikkerhed. Del gerne link til videoen og link til intranetsiden med dine kolleger.

[Se videoen her](#)

Punktet præsenteres v/ Nicolai Arvedsen, afdelingschef IT Styring og Informationssikkerhed, Regional IT.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 03-12-2021

Afdelingschef for IT Styring og Informationssikkerhed, Nicolai Arvedsen, præsenterede sagen.

Ken Nørregaard, som har været med til at teste E-læringsmodulet om informationssikkerhed, fortalte at indholdet var yderst lærerigt, og han anbefalede, at gøre modulet obligatorisk for alle nuværende og nye medarbejdere.

Jane Kraglund konkluderede, at hvis der blev truffet en beslutning om at gøre modulet obligatorisk, ville der være fuld opbakning fra Hovedudvalget.

Nicolai Arvedsens slides sendes ud med referatet.

Bilag

E-læring i Informationssikkerhed - pilot

Opdateret - Fælles instruks for brug af SMS

Nicolai Arvedsens præsentation for hovedudvalget den 3. december 2021

Punkt 6: Status på ansatte på særlige vilkår i Region Syddanmark pr. 03.12.21

21/1133

Sagsfremstilling

Status på ansatte på særlige vilkår i Region Syddanmark pr. 3. december 2021

Siden Regionsrådet i januar 2017 vedtog strategien for ansatte på særlige vilkår, har alle sygehuse, sociale institutioner og Ambulance Syd i Region Syddanmark arbejdet med at øge antallet af ansatte på særlige vilkår.

Siden møde i hovedudvalget den 15. juni 2021 er der ansat yderligere 41 på særlige vilkår. Heraf 25 flere i fleksjob og 16 flere ekstraordinært ansatte.

Enheder	01.12.19		01.12.20		01.11.21		Måltal
	Fleksjob/ekstraordinært ansatte	Samlet	Fleksjob/ekstraordinært ansatte	Samlet	Fleksjob/ekstraordinært ansatte	Samlet	
Odense Universitetshospital	168 / 24	192	174 / 7	181	180 / 10	190	241
Psykiatri	70 / 0	70	84 / 1	85	92 / 2	94	65
Regionshuset	22 / 1	23	26 / 2	28	31 / 0	31	27
Sociale centre	26 / 0	26	27 / 0	27	35 / 2	37	38
Sydvestjysk Sygehus	48 / 5	53	54 / 2	56	53 / 6	59	64
Sygehus Lillebælt	92 / 11	103	100 / 5	105	108 / 5	113	117
Sygehus Sønderjylland	49 / 0	49	50 / 6	56	52 / 2	54	64
Øvrig sundhed	4 / 0	4	3 / 0	3	3 / 0	3	7
Ambulance Syd	4 / 0	4	7 / 0	7	7 / 0	7	10-11
Hovedtotal	483 / 41	524	525 / 23	548	561 / 27	588	623

Note*:

- Seneste data for 2021 er opgjort i antal personer (ej årsværk) med oplysninger pr. 1. maj 2021 på baggrund af udtræk fra Silkeborg Data.
- Enheder er opgjort excl. eksterne enheder, som Regionen udbetaler løn for. (Hospice, trafikselskaber m.fl.)
- Oversigten indeholder disse ansættelsestyper: overenskomstansat, tjenestemandsansat og reglementsansat.
- Øvrige ekstraordinært ansatte: servicejob, løntilskud, skånejob, dimittend, AKUT pakkestilling samt kontanthjælpsperiode.
- Opgjort for månedslønnede på fuldtid- og deltid.
- Ambulance Syd er opgjort separat med virkning ab 01.01.2018.

Alle sygehuse, sociale institutioner og Ambulance Syd arbejder med indsatsplaner, og her er samarbejdet med jobcentrene et vigtigt omdrejningspunkt for gode forløb og med afvikling af fyraftensmøder, kurser og specifikke projekter, der bidrager til forståelse og rummelighed og skaber fleksjob for egne medarbejdere og ledige.

På sygehuse, psykiatrien, sociale institutioner, Ambulance Syd og i regionshuset er der forløb med henblik på afklaring af arbejdsevnen, hos medarbejdere der på grund af varig nedsat arbejdsevne, ikke længere kan varetage deres tidligere jobfunktion.

I alle tilfælde sker ansættelse af ansatte på særlige vilkår ud fra behov, kompetencer og kvalifikationer. Dette gælder både for ny ansættelser samt fastholdelse af allerede ansatte der visiteres til fleksjob.

Ansatte på særlige vilkår er løbende genstand for en løbende dialog mellem koncerndirektionen og sygehusene, sociale institutioner og Ambulance Syd.

De sårbare unge har været drøftet i ledelsessystemet på tværs af alle sygehuse, psykiatrien, sociale institutioner, Ambulance Syd og i regionshuset. Der er særlig fokus på at etablere praktikforløb for STU-elever. På Sygehus Sønderjylland og Sygehus Lillebælt er der i øjeblikket henholdsvis 2 og 1 STU-elever. Flere enheder er i dialog med de kommunale ungeafdelinger om at etablere forløb.

Deltagelse fra Odense Universitetshospital

På mødet deltager repræsentanter fra Odense Universitetshospital med et oplæg om deres arbejde med ansatte på særlige vilkår.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 03-12-2021

HR Konsulent Pernille Gynther Mikkelsen og Oversygeplejerske Line Larsen fortalte om OUH's arbejde med ansatte på særlige vilkår. Carina Mikkelsen, som er ansat i fleksjob hos OUH, fortalte om hendes opgaver og hendes oplevelse af ansættelsesprocessen og den daglige gang på OUH.

Oplægsholderne fokuserede blandt andet på det gensidige potentiale i fleksjobordningen. Når ordningen fungerer bedst, finder medarbejderen en vej tilbage til arbejdsmarkedet, mens afdelingen får et vigtigt bidrag til at løse kerneopgaven. Carinas ansættelse betyder eksempelvis, at man på afdelingen har været i stand til at frigøre hænder til nogen af de faggrupper, hvor det er en mangel på arbejdskraft.

Præsentationen blev efterfulgt af en givtig drøftelse, og der var enighed om, at der fortsat ligger et stort potentiale i ansættelser på særlige vilkår for både sundhedsvæsenet og den enkelte borger.

Medarbejdersiden påpegede, at Region Syddanmark er én arbejdsplads, og at man skal blive bedre til at udnytte den samlede mængde kompetencer i organisationen ved at flytte medarbejdere, som ikke længere kan varetage deres

funktioner til en ny stilling. Det kunne eksempelvis gøres ved at oprete en fleksjobbank.

Pernille og Lines slides sendes med referatet ud.

Bilag

Præsentation - Særligt ansatte på OUH

Punkt 7: Indsats for trivsel på regionens arbejdspladser 2022

21/25971

Sagsfremstilling

Regionsrådet har besluttet også i 2022 at afsætte et engangsbeløb på 7,5 mio. kr. til en midlertidig indsats for trivsel på regionens arbejdspladser. Beslutningen er taget med udgangspunkt i følgende motivation:

”Medarbejderne har i tiden med COVID-19 oplevet en anderledes hverdag, direkte og indirekte påvirket af pandemien. I lyset heraf har regionsrådet i 2021 ekstraordinært bevilget 15 mio. kr. til trivselsfremmende aktiviteter på de enkelte arbejdspladser. Den enkelte arbejdsplads har således fået mulighed for at arbejde med lokale aktiviteter, som kan give dem rum til at løfte trivslen og arbejde med de udfordringer, der måtte opleves i forlængelse af COVID-19.

Aftalepartierne er enige om også i 2022 at prioritere midler til trivselsfremmende aktiviteter. Dette sker i erkendelse af, at perioden med COVID-19 kommer til at trække spor langt ind i 2022. Konsolideringen i 2021 vil frigøre midler i 2022, hvoraf der enighed om at prioritere 7,5 mio. kr. yderligere til denne midlertidige indsats. Fælles MED-udvalgene får ansvaret for, at midlerne anvendes på en måde, der skaber værdi på den pågældende arbejdsplads.”

Rammen for anvendelse af midler

Regionens arbejdspladser får også i 2022 mulighed for at arbejde med lokale aktiviteter, som giver dem rum til at løfte trivslen og arbejde med de udfordringer, der måtte opleves i forlængelse af COVID-19.

Regionens medarbejder har en høj grad af public service motivation og er meget engagerede i arbejdet med patienter og borgere. Muligheden for at udføre et stykke arbejde med høj kvalitet sammen med gode kollegaer har stor betydning for trivslen og motivationen.

Trivsel er netop noget der skabes i fællesskabet og er med til at styrke sammenhængskraften på de enkelte arbejdspladser. Det er derfor vigtigt for udviklingen af trivsel, at den enkelte arbejdsplads får en høj grad af frihed til at pege på og arbejde med trivselsfremmende aktiviteter.

Samtidigt er det meget forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvad en trivselsfremmende aktivitet kan være - og hvad der skaber mest mening og værdi.

I lighed med 2021 kan rammen for anvendelsen af midler til en indsats for trivsel på regionens arbejdspladser spænde vidt. Midlerne kan anvendes til aktiviteter af faglige, organisatoriske og sociale karakter. Det vurderes endvidere hensigtsmæssigt, at aktiviteterne bliver gennemført smidigt, for at kunne skabe en relativ hurtig værdi på de enkelte arbejdspladser.

Involvering af MED-systemet

Indsatsen forankres i MED-systemet. Fælles MED-udvalgene får ansvaret for at midlerne anvendes, så de i videst muligt omfang anvendes til aktiviteter, der skaber værdi på den pågældende arbejdsplads.

Fælles MED-udvalgene skal redegøre for anvendelsen af midlerne. Fælles MED-udvalgenes redegørelser vil indgå i en samlet afrapportering, der forelægges det politiske system i sidste halve år af 2022. Fælles MED-udvalgene skal redegøre for:

- Formålet med de trivselsfremmende aktiviteter
- Hvilke aktiviteter er i gangsat?

Fordeling af midler

Midlerne bliver fordelt forholdsmæssigt mellem sygehusene, Ambulance Syd samt regionshuset efter antal årsværk. Det sociale område er ikke omfattet af de ekstraordinære midler, men vil have et tilsvarende fokus på trivselsfremmende aktiviteter bl.a. via faglige oplæg på tværs af socialområdet.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 03-12-2021

Det blev besluttet, at man ville fordele de ekstraordinære trivselsmidler på samme måde som i 2021.

Medarbejdersiden fortalte, at indsatsen i 2021 havde øget trivslen i mange afdelinger, selvom at tidspresset for at bruge pengene havde medført, at pengene ikke altid blev brugt optimalt. Man mente endvidere, at man burde opfordre Regionsrådet til at sætte lignende puljer af i de kommende år.

Punkt 8: Drøftelse af plan for udmøntning af midler til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav

21/58683

Sagsfremstilling

Med budgetaftalen 2022 er der bl.a. prioriteret midler til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Af budgetteksten fremgår følgende:

Regionens medarbejdere møder mennesker i nogle af livets allersværeste situationer. Samspillet med patienter og pårørende stiller høje krav til indlevelsesevne og overblik hos medarbejderne. Det kan på den lange bane fx betyde en vedvarende psykisk belastning, udvikling af stress eller påvirkning af medarbejdernes trivsel og samarbejde.

Derfor er aftalepartierne enige om at afsætte 5,0 mio. kr. til en indsats til forebyggelse og håndtering af høje, følelsesmæssige krav i arbejdet. Hovedudvalget udarbejder forslag til udmøntning, som forelægges forretningsudvalget.

Koncern HR foreslår derfor Hovedudvalget, at de opfordrer Fælles MED-udvalgene (Somatik, Psykiatri og Ambulance Syd) til at udarbejde et kort projektforslag. Projektforslag skal beskrive følgende elementer:

- Baggrund for ansøgningen.
- Hvad går indsatsen ud på?
- Hvordan indsatsen forebygger og håndterer høje følelsesmæssige krav i arbejdet?
- Hvornår og hvordan følges op?
- Angivelse af beløb, der søges om.

Hovedudvalget beslutter på baggrund af ansøgningerne, hvilke projektforslag, der skal forelægges forretningsudvalget til udmøntning. Midlerne tildeles som engangsbeløb i 2022.

De enkelte sygehuse forpligter sig med ansøgningen til projektforslag til løbende at vidensdele om erfaringerne med indsatsen i følgende fora:

- Eksisterende arbejdsmiljønetværk i regionen
- Løbende på hovedudvalgsmøder fra 2022-2023

Procesplanen til udmøntning af midler til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav, som følger:

Procesplan

Mødefora	Tidspunkt
Hovedudvalget	December 2021 – drøftelse af plan for udmøntning
Fælles MED-udvalgene	December 2021 – marts 2022 (deadline 31. marts 2022) – udarbejdelse af projektforslag

Hovedudvalget	Maj – indstilling om projektforslag til FU
Forretningsudvalget	Juni (deadline 27. maj) – beslutning om udmøntning af projektforslag

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 03-12-2021

Intet at bemærke.

Bilag

Ansøgningsskema

Punkt 9: Drøftelse om seniorarbejdsliv

21/61747

Sagsfremstilling

Hovedudvalget drøftede Seniorarbejdsliv på mødet den 27. oktober og fandt i grupper frem til en række initiativer, som kan sættes i gang og nogle mål for området. Disse er samlet op i sagsfremstillingen med henblik på en fælles prioritering. Herudover lægges der op til, at Hovedudvalget drøfter den videre proces i FMU'er og LMU'er.

Mål for indsatser på området

Der blev foreslået både konkrete og lidt bredere mål for initiativerne. Konkrete mål og målepunkter var:

- 100 % skal til seniorsamtale fremover
- Om 2-3 år bør "det" være en del af den daglige drift
- At ledere er klar over, at de har opgaven med at tilbyde en seniorsamtale
- At flere seniorer bliver på arbejdspladsen i længere tid

Og lidt bredere mål var:

- At dialogen generelt er styrket
- At det er i højere grad en fælles oplevelse af at have haft en "seniorudviklingssamtale", dvs. en kulturændring
- At være en god og attraktiv arbejdsplads - også for seniorer!
- "Respect for people" – som en vigtig del af Den Syddanske Forbedringsmodel

Opsamling på mulige initiativer

Nedenstående er en opsamling på gruppearbejdet på sidste møde. Det er både konkrete forslag og overvejelser, som skal indgå i processen.

Processen i MED-systemet skal skabe et fælles billede

Der bør påbegyndes en dialog i HU, FMU og LMU, hvor der skabes et fælles billede af muligheder på seniorområdet – med afsæt i resultater fra spørgeskemaundersøgelsen og oplægget fra Poul-Erik Tindbæk.

Seniorarbejdslivet er en udviklingsfase og vi skal synliggøre og øge kendskabet til de muligheder, som der er for seniorer

Både medarbejdere og ledere bør have mere information om mulighederne for seniorer. Der var mange forskellige forslag til, hvordan det kan gøres:

- Få beskrevet de gode cases
- Erfaringsudveksling på tværs af organisationen (både mellem medarbejdere og mellem ledere)

- Dialogværktøjer

Nogle vigtige pointer:

- Vær opmærksom på, hvad man mister og hvad man får, når man skal overveje pensionering eller alternativt nedsat tid eller måske orlov
- Vær opmærksom på det kollegiale, når man ikke længere indgår i afdelingen på helt den samme måde som de andre
- Det er også et spørgsmål om kultur: plads til alle generationer og deres måske forskellige måder at bidrage til arbejdspladsen på; der er ikke A- og B-hold!

Dialogen mellem seniormedarbejder og leder skal styrkes

Der var mange input om seniorsamtalen, som også blev omtalt som seniorudviklingssamtalen. Det er et vigtigt værktøj, når den enkelte medarbejder i dialog med lederen skal have afklaret sit seniorarbejdsliv og eventuelt have justeret arbejdsopgaver eller -rammer. Input fra grupperne var:

- Det er vigtigt, at samtalen er positiv og udviklende, ikke afviklende
- Alle medarbejdere skal - senest når de er 60 år - tilbydes en seniorudviklingssamtale
- Vær åben over for muligheder og giv plads
- Vær pragmatisk – alle er ikke ens
- Vigtigt at bruge de rigtige begreber
- Der er ikke behov for flere ord, men handling
- Det er også vigtigt at være opmærksom på, at ikke alle (seniorer) har lyst til seniorsamtale

”Inspiration til samtaleguide for seniorsamtaler i Region Syddanmark” (som er tilgængelig på intranetsiden [Livsfasepolitik](#)) er vedlagt med henblik på at indgå i drøftelsen.

Poul-Erik Tindbæk pointerede i sit oplæg blandt andet:

- Der skal være fokus på seniorers motivation og udviklingsmuligheder – helt indtil de stopper
- Arbejdspladsen bør være med til at sikre medarbejderen en god overgang til næste livsfase (off-boarding workshops eller lignende)

Livsfasepolitikken skal genbesøges og udbredes

Livsfasepolitikken har et bredere afsæt og kan være en del af et ændret ledelsesmæssigt mindset, så ”vi” er en attraktiv arbejdsplads som henvender sig til alle medarbejdere og har forståelse for, at man som medarbejder kan have særlige behov på sin arbejdsplads i perioder. Livsfasepolitikken er på den måde også fundamentet for seniorarbejdslivet, men kan eventuelt justeres som et resultat af arbejdet med seniorarbejdslivet.

Processen i FMU’er og LMU’er

Det foreslås, at Hovedudvalget drøfter, hvordan FMU'er/LMU'er kan drøfte emnet og hvilke tilbagemeldinger Hovedudvalget ønsker fra FMU'er og LMU'er.

Nogle mulige input til drøftelserne kunne være:

- Cases om det gode seniorarbejdsliv – evt. suppleret med en kort film med interviews af 2-4 seniorer
- Et sammendrag af de to surveys til henholdsvis medarbejdere og ledere
- Præsentation af de initiativer, som Hovedudvalget har prioriteret
- En video med kort oplæg fra Poul-Erik Tindbæk og nogle hans generelle pointer (men tilrettelagt efter formålet)

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter:

- 1) Det overordnede ambitionsniveau for seniorområdet: Hvor vil vi gerne være på dette område om 3 år? Er der nogle pejlemærker, som vi skal måle på?
- 2) Hvilke initiativer skal prioriteres? Hvordan kan Hovedudvalget understøtte dem?
- 3) Hvordan kan FMU'er og LMU'er drøfte Hovedudvalgets ambitioner. Og hvilke tilbagemeldinger ønsker Hovedudvalget fra de lokale MED-systemer?

Beslutning i Hovedudvalget den 03-12-2021

Lene Borregaard præsenterede sagen, og medarbejdersiden kvitterede for sagsfremstillingen, som præcist opsummerede den seneste drøftelses konklusioner.

Det blev besluttet, at ambitionen for de kommende år skal være at sætte seniorarbejdsliv på dagsordenen, ligesom at man vil omdøbe ”seniorsamtalen” til en ”seniorudviklingssamtale” som foreslået af Poul Erik Tindbæk. Målet er at kendskabet til mulighederne skal øges kraftigt. Samtidigt med at ledelserne gør medarbejderne bekendt med deres opgave i denne sammenhæng.

Medarbejdersiden bakkede op om, at hovedudvalget snarest skal genbesøge livsfasepolitikken.

Derudover blev det besluttet, at man vil bede FMU'erne om en tilbagemelding på arbejdet i efteråret 2022, hvorefter man vil tage en ny drøftelse i Hovedudvalget.

Bilag

Inspiration til samtaleguide for seniorsamtaler

Punkt 10: Drøftelse af udkast til Ligestillingsplan (Gender Equality Plan)

21/200

Sagsfremstilling

Baggrund

Der er udarbejdet et udkast til en regional Gender Equality Plan (Ligestillingsplan). Planen skal udarbejdes som et officielt dokument, underskrives af den øverste ledelse og ligge tilgængelig på hjemmesiden senest den 1. januar. 2022

Udarbejdelse af en regional Ligestillingsplan er en forudsætning for at forskerne på de regionale sygehuse kan søge om fondsmidler fra Horizon Europe, som er EU's store rammeprogram for forskning og innovation 2021-2027 (budget 95. mia. euro).

Indhold og minimumskrav

Ligestillingsplanen er et strategisk dokument, der på baggrund af status quo i organisationen beskriver, hvordan Region Syddanmark fremover vil arbejde for at fremme ligestilling. Den skal indeholde en forpligtigelse til at fremme ligestilling mellem kønnene, fastsætte klare mål og beskrive indsatser for at nå disse mål. Ligestillingsplanen er et dynamisk dokument, der hvert år tilrettes i takt med progression og målopnåelse.

Planen skal leve op til en række konkrete minimumskrav, for at regionens forskere fortsat kan hjemtage midler til gavn for regionens borgere.

Planen skal for det første basere sig på kønsopdelte data på tværs af personalekategorier og årlig måling af fremskridt på udvalgte områder. For det andet skal der afsættes dedikerede ressourcer til at arbejde med udfærdigelse af målsætninger, implementering og monitorering af planen. Det kan eksempelvis være arbejdsgrupper eller øremærket arbejdstid hos udvalgte medarbejdere. For det tredje skal planen understøttes af træning i fremme af lighed mellem kønnene gennem eksempelvis afholdelse af kurser og temadage.

Derudover anbefaler EU-kommissionen, at Ligestillingsplanen adresserer følge fire tematikker:

- Work-life balance og understøttende strukturer og kultur.
- Kønsbalance i ledelsen og beslutningstagning.
- Ligestilling i forbindelse med ansættelse og karrieremuligheder.
- Foranstaltninger mod kønsbaseret vold, herunder seksuel chikane.

Udkast til Region Syddanmarks Ligestillingsplan

Udkastet til Ligestillingsplanen er udarbejdet i Koncern HR, hvor man har samarbejdet med repræsentanter fra Kvalitet og Forskning, Regional Udvikling, OUH, SDU og Det Syddanske EU-kontor.

Ligestillingsplanen beskriver en baseline for arbejdet med ligestilling i forhold til de ovennævnte minimumskriterier. Der henvises blandt andet til fordeling af køn på ledelsesniveauer og medarbejdertilfredshed fordelt på køn. Derudover giver planen et overblik over de steder i organisationen, hvor spørgsmål, der relaterer til ligestillingsdagsordenen, drøftes.

Planen består desuden af en konkret målsætning om, at mandlige medarbejdere kommer til at holde en højere andel af det samlede antal barselsdage, der afholdes i organisationen.

Ligestilling og Den Gode og Attraktive Arbejdsplads

Fremadrettet vil ligestillingsspørgsmålet indgå i den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Som forberedelse til drøftelsen vil data, som viser en status på kønsbalancen i organisationen, medtages i Den Gode og Attraktive Arbejdsplads. Derfor vil den årlige arbejdsmiljødrøftelse altså fremadrettet også lægge op til drøftelser af ligestillingsspørgsmål, når det findes relevant.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 03-12-2021

Intet at bemærke.

Bilag

Gender Equality Plan - Udkast 25.11

Punkt 11: Orientering om tilpasning af instruks for brug af it

20/12278

Resumé

Instruks for brug af it handler om sikker adfærd i forhold til anvendelsen af it på alle arbejdspladser i Region Syddanmark. Brochuren er udarbejdet med henblik på at oplyse alle regionens medarbejdere om, hvad du skal, kan og ikke må gøre, når du bruger it dit daglige arbejde.

I 2021 er der blevet fremsat nogle forslag om tilpasning af brochuren. Hovedudvalget præsenteres for de samlede ændringsforslag og den reviderede version af Instruks for brug af it.

Sagsfremstilling

Det er afgørende for Region Syddanmark, at borgerne har tillid til os og den måde, vi håndterer deres personoplysninger på. Korrekt og sikker brug af it er en forudsætning for, at Region Syddanmark fortsat kan tilbyde et moderne, effektivt og innovativt sundhedsvæsen.

Det er derfor vigtigt, at alle medarbejdere kender og overholder it-sikkerhedsreglerne, da din adfærd som medarbejder påvirker informationssikkerheden. Instruks for brug af it er udarbejdet for at hjælpe dig som medarbejder med relevant viden om, hvordan du bruger it i hverdagen på en sikker måde.

Brochuren Instruks for brug af it blev udarbejdet i 2019 og er efterfølgende formidlet ud i organisationen. I 2021 er der blevet fremsat nogle forslag om tilpasning af brochuren. Nogle af disse ændringer er foranlediget af input fra medlemmer i hovedudvalget. Disse ændringer vedrører primært tilpasning af sproglige formuleringer. Andre ændringer er foranlediget af indholdsmæssige præciseringer.

De samlede forslag til ændringer er uddybet nedenfor.

Efter behandlingen i hovedudvalget vil den opdaterede version af Instruks for brug af it med nedenfor nævnte ændringer forelægges Udvalg for Informationssikkerhed til godkendelse på et kommende møde i 2022. Efter godkendelsen i Udvalg for Informationssikkerhed vil den opdaterede Instruks for brug af it blive publiceret og være tilgængelig via intranettet her:

[Intra Region Syddanmark - Sider - Materiale om informationssikkerhed \(rsyd.dk\)](#)

Afdelingen for Informationssikkerhed (Regional IT) opfordrer til, at alle enheder løbende gør deres medarbejdere opmærksomme på instruks, eksempelvis på afdelingsmøder og ved ansættelse af nye medarbejdere.

Den opdaterede version af instruks, hvor nedenfor nævnte forslag til ændringer er indarbejdet, er vedlagt som bilag.

Forslag til ændringer

Der er fremsat forslag til ændringer på side 5, 8 og 10 i instruks. De foreslåede ændringer er beskrevet nedenfor.

Side 5, som den ser ud i dag (uden ændringer):

Når du logger af og på

Log-in, password og digital signatur

DU SKAL

- bruge dit eget log-in, når du bruger regionens it-systemer - husk at logge ud igen.
- beskytte dine passwords mod, at andre får kendskab til dem. Passwords er personlige.
- beskytte din digitale signatur/medarbejder-NemID på samme måde som passwords.
- kontakte it-support, hvis du har mistanke om, at dit log-in, dit password eller din digitale signatur/medarbejder-NemID bliver misbrugt.
- gøre det svært for hackeren! Undlad at anvende de mest brugte password såsom "0123456789" og/eller bogstav-rækker som f.eks. "QWERTYUIOP", der følger tasternes rækkefølge på tastaturet.
- udtænke et password, som er nemt at huske for dig, men som ikke kan gættes af andre, f.eks. en sætning eller ord, der er uden meningsfyldt sammenhæng.
- skifte dit password, hvis det bliver kendt af andre (f.eks. supportmedarbejdere, der har hjulpet dig).



DU KAN

- benytte dit private NemID i situationer, hvor du skal aktivere, ændre og låse password op på din digitale signatur/medarbejder-NemID.
- benytte dit private NemID i forbindelse med arbejdet, hvis der alene er tale om et formål, der tjener dig personligt, f.eks. til brug af regionens app Sydkørsel.

DU MÅ IKKE

- bruge din digitale signatur/medarbejder-NemID til private formål.
- bruge dit private NemID i forbindelse med dit arbejde.

Se undtagelse hertil under punktet "Du kan" ovenfor.

- bruge samme passwords til dit arbejde som du bruger andre steder, f.eks. til din private mail eller på internettet eller i tilfælde, hvor man signerer personligt, f.eks. når man aktiverer sin medarbejdersignatur.
- skrive dit password ned.
- dele dit password.

Låse skærm

DU SKAL

- låse eller logge af pc'en, når du forlader den - selv for en kortere periode.

Med "Windows-tasten" + "L" låser du pc'en med det samme.

● ● ● | SIDE 5

Det foreslås på side 5, at punkterne under "DU KAN" erstattes af:

- bruge regionens it-udstyr til private formål, så længe der kun anvendes standardprogrammer, som allerede er til rådighed på udstyret.

- bruge dit private NemID på regionens it-udstyr til private formål
- bruge dit private NemID i situationer, hvor du skal aktivere, ændre og låse password op på din NemID medarbejdersignatur
- bruge dit private NemID i forbindelse med arbejdet, hvis der er tale om et formål, der tjener dig personligt, f.eks. til brug af regionens app Sydkørsel, eller ved behov for anden personlig entydig identifikation i arbejdsmæssig sammenhæng.

Det foreslås på side 5, at punkterne under ”DU MÅ IKKE” erstattes af:

- bruge dit NemID medarbejdersignatur til andet end arbejdsmæssige formål, og således ikke til private formål.
- bruge privat NemID til arbejdsmæssige formål (se dog undtagelse under ”Du kan”)
- bruge regionens it-udstyr til andet end arbejdsmæssige formål (se dog undtagelse under ”Du kan”)
- bruge samme passwords til dit arbejde, som du bruger andre steder, f.eks. til din private mail eller på internettet eller i tilfælde, hvor man signerer personligt, f.eks. når man aktiverer sin medarbejdersignatur
- skrive dit password ned
- dele dit password.

Side 8, som den ser ud i dag (uden ændringer):

Når du bruger programmer og apps

Region Syddanmark stiller en række standardprogrammer og apps til rådighed for dig som medarbejder. Hvilke programmer og apps, du har adgang til, varierer efter hvor du er ansat, og hvilken funktion du har i din afdeling.

DU SKAL

- have din leders godkendelse, hvis du skal bruge andre programmer eller apps end dem, du som standard har adgang til. Det gælder også for programmer eller apps, som du ikke selv kan installere på computeren.
- kontakte it-suporten, og få dem til at hjælpe dig. Du skal f.eks. sikre dig, at programmet ikke allerede er tilgængeligt i regionens Softwarecenter eller Indkøbsportal. Du skal også sikre dig, at både pris og licensforhold er i orden.

De lokale it-afdelinger eller Regional IT kan undlade at godkende et program af sikkerheds-, drifts- eller licensmæssige årsager.

DU KAN

- downloade opdateringer til apps og programmer fra internettet, som er godkendt af Region Syddanmark.

DU MÅ IKKE

- fjerne de sikkerhedskontroller, som er installeret på pc'en (antivirus, adgangskontrol og lign.).
- installere og bruge programmer eller apps *til dit arbejde*, som ikke er godkendte af Region Syddanmark. Det gælder både apps/programmer som kan hentes fra hjemmesider/app-stores eller installeres fysisk på din pc/mobile enhed (f.eks. via USB-nøgler).
- downloade eller installere software til privat brug på Regionens IT-udstyr. Dette gælder ikke telefoner og tablets, i det omfang disse må bruges privat.

Det foreslås, at der på side 8 tilføjes dette punkt under "DU KAN":

- installere apps til privat brug på regionens telefoner og tablets, såfremt udstyret må bruges privat.

Side 10, som den ser ud i dag (uden ændringer):

Når du bruger it-udstyr

Anskaffelse, reparation og bortskaffelse af udstyr

DU SKAL

- aflevere pc-udstyr, mobiltelefoner, tablets m.m., som skal repareres eller kasseres til din it-support.
- følge retningslinjer for returnering af arbejdsgiverbetalt udstyr, herunder nulstilling og frigørelse af bruger-id på mobile enheder. Kontakt din it-support, hvis du har spørgsmål.

DU MÅ IKKE

- tage kasseret udstyr med hjem.
- tage imod kasseret udstyr som gave eller købe regionens brugte udstyr.
- bruge privat udstyr til dit arbejde.

Bærbare computere

DU SKAL

- have installeret Windows 10 som styresystem. Har du særlige behov, som kræver et andet Windows-styresystem eller et styresystem fra en anden leverandør, skal dette godkendes af din leder. Regional IT's sikkerhedsfunktion skal godkende om alternative styresystemer må installeres. It-support kan være behjælpelig med kontakt og ved andre særlige behov.

DU MÅ IKKE

- bruge pc'ens lokale drev til back-up eller arkivering af data/dokumenter. Journalisering skal ske i et af regionens journalsystemer.



Mobiltelefoner og tablets m.m.

DU SKAL

- have apps fra regionens it-sikkerhedssystem (MDM/EMM/MobileIron) installeret på alle smartphones og tablets, som har adgang til en Region Syddanmark mailkonto, -kalender og drev.

Når du får udleveret en mobil/tablet, er MDM/EMM/MobileIron installeret. Hvis ikke det er tilfældet eller systemet bliver logget ud, skal du kontakte din lokale it-support.

DU MÅ IKKE

- afinstallere regionens it-sikkerhedssystem (MDM/EMM/MobileIron) på arbejdsgiverbetalte smartphones og tablets.
- installere MDM/EMM/MobileIron på *private* smartphones og tablets.
- installere en Region Syddanmark mailkonto og -kalender på en *privat* telefon eller tablet.
- tilgå regionens netværk via VPN fra en *privat* telefon eller tablet

Husk at du altid kan tilgå mail og kalender via webmail på private enheder på intra.reg.rsyd.dk/webmail

Det foreslås, at der i første afsnit "Anskaffelse, reparation og bortskaffelse af udstyr" på side 10 tilføjes dette punkt under "DU MÅ IKKE":

- medtage udstyr fra regionen i forbindelse med din fratrædelse.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 03-12-2021

Medarbejdersiden kvitterede for de ændringer, som var lavet i instruksen, som man nu fandt mere læsevenlig.

Bilag

Instruks for brug af IT i RSD_A5 folder-16s_nov2021

Punkt 12: Flytning af Demenslinik Vestjylland pr. 1. januar 2022

21/61097

Resumé

Regionsrådet besluttede den 27. august 2018, at etablere fire demenslinikker i Region Syddanmark.

Demensklubben i Sydvestjylland blev i første omgang etableret på to matrikler med delt ledelse mellem Psykiatrisk Afdeling, Esbjerg og Neurologisk afdeling, Sydvestjysk Sygehus. Direktionerne på de to sygehuse ønsker nu at samle at samle demensklubben på Sydvestjysk Sygehus med virkning pr. 1. januar 2022 og under forudsætning af politisk godkendelse.

Sagsfremstilling

Demensklubben i Sydvestjylland blev i første omgang etableret på to matrikler med delt ledelse mellem Psykiatrisk Afdeling, Esbjerg og Neurologisk afdeling, Sydvestjysk Sygehus. Hensigten var på sigt at samle demensklubben på Sydvestjysk Sygehus.

Direktionerne på de to sygehuse er i sommeren 2021 blevet enige om at denne samling ønskes med virkning fra den 1. januar 2022 og samtidig har Koncernledelsesforum besluttet, at den fremtidige ledelse af demensklubben skal varetages af Sydvestjysk Sygehus.

Ønsket om flytning af demenslinik Vestjylland er omfattet af regionens retningslinjer om Håndtering af større organisationsændringer og reduktion af stillinger, og skal derfor både behandles i LMU/FMU i Psykiatrien og på Sydvestjysk Sygehus, da de modtager opgaven jf. ovenstående. Derudover skal sagen behandles i Hovedudvalget. Sagen er planlagt politisk behandlet i december 2021.

Den ønskede overflytning af demensklubben vil betyde, at der med baggrund i de personaleressourcer som Psykiatrien i 2018 tilførte den fælles demenslinik, overføres følgende budget fra Psykiatrisk afdeling Esbjerg til Neurologisk afdeling, Sydvestjysk Sygehus:

- 1,15 overlæge
- 1,15 sygeplejerske
- 0,72 lægesekretær

Samlet set overføres budgetmidler svarende til ca. 2.300.000 kr.

Ud over budget til personale er det aftalt, at der overføres 300.000 kr. (2018-PL) i ikke anvendte engangsmidler til bygningstilretninger.

Personaleproces

I forbindelse med drøftelserne mellem sygehusdirektionerne, har der desværre ikke været den fornødne opmærksomhed på betydningen af den ønskede beslutning i forhold til medarbejderne. Processen har været drøftet i LMU begge steder, men der har ikke været tilrettelagt en personaleproces i overensstemmelse med Håndtering af større organisationsændringer og reduktion af stillinger.

Afdelingsledelsen i begge afdelinger har dog løbende drøftet sagen på både LMU og de berørte medarbejdere.

Lægeopgaven forudsættes løst via en samarbejdsarbejde, hvorefter speciallægen ved Psykiatrisk Afdeling Esbjerg betjener Demensklinikken på Sydvestjysk Sygehus. Baggrunden herfor er, at de tre specialer psykiatri, neurologi og geriatri skal repræsenteres flerfagligt i Demensklinikken jævnfør reference program fra Sundhedsstyrelsen. Dermed overføres der ikke lægefaglige stillinger til Sydvestjysk Sygehus.

Lægeseekretæropgaven er ikke varetaget af en medarbejder, men er løst af den samlede sekretærgruppe i den nuværende afdeling. På den baggrund ønskes der alene overført en lønsamsum jf. ovenstående fordeling.

De berørte sygeplejersker, der arbejder med demensudredning i dag, har alle fået tilbud om en samtale ved Sydvestjysk Sygehus. Der har været drøftelser mellem de berørte medarbejdere og ledelsen på Psykiatrisk afdeling, Esbjerg. Udgangspunktet for disse drøftelser har været, at medarbejderne kunne vælge en frivillig overførsel til Sydvestjysk Sygehus. Der er 2 sygeplejersker, har benyttet af tilbuddet om en samtale. Hvis de ønsker at blive i Psykiatrien er de garanteret arbejdsopgaver i deres nuværende afdeling. Hvis der sker overførsel af en sygeplejerske, vil overførslen i øvrigt ske med uændrede løn- og ansættelsesvilkår.

Både LMU på Psykiatrisk afdeling, Esbjerg og Neurologisk afdeling, Sydvestjysk Sygehus har behandlet sagen igen på et ekstraordinært møde medio november med henblik på at drøfte personaleprocessen om ønsket om at gå videre med en proces, der bygger på frivillighed for de to berørte sygeplejersker. På den baggrund tilkendegiver begge LMU'er i vedlagte høringssvar, at de ligeledes ønsker at Hovedudvalget behandler sagen ud fra ønsket om at anvende frivillighedsprincippet for så vidt angår sygeplejerskerne.

Hvis ingen af sygeplejerskerne ønsker at overgå til Sydvestjysk Sygehus, så vil der alene blive overført ovenstående lønsamsum.

Endeligt er FællesMedUdvalget (FMU) i Psykiatrien orienteret om sagen og har afgivet høringssvar. FMU på Sydvestjysk Sygehus behandler sagen på ekstraordinært møde den 29. november 2021, hvorefter bemærkninger eftersendes til Hovedudvalget.

Ændringen ønskes gennemført pr. 1. januar 2022 og fremlægges med forbehold for den politiske behandling ultimo december 2021.

Indstilling

Til drøftelse med mulighed for at afgive bemærkninger.

Beslutning i Hovedudvalget den 03-12-2021

Per Busk beklagede, at denne sag først nu landede i Hovedudvalget, men at det indholdsmæssigt havde været en uddramatisk affære. Man havde effektueret en sag som Regionsrådet tog stilling til for flere år siden, og beslutningen var forankret i det relevante FMU og LMU.

Medarbejdersiden kvitterede for, at ledelsessiden påtog sig ansvaret for at processen ikke havde gået lige efter bogen, men pegede også på, at der ind imellem i andre sager er lignende problemer, som kræver, at man er mere opmærksom på personaleprocessen fremadrettet.

Bilag

Høringssvar - LMU Psykiatrien

Høringssvar - FMU Psykiatrien

Høringssvar fra LMU SVS

Høringssvar - FMU SVS

Punkt 13: Status på arbejdet med implementering af Lov om beskyttelse af whistleblowere

21/1357

Resumé

Den 17. december 2021 træder den nye lovgivning omkring whistleblowerordninger i kraft.

Region Syddanmark har allerede en whistleblowerordning, som revideres og præciseres i overensstemmelse med den nye lov.

Hovedudvalget er tidligere blevet orienteret om loven og det arbejde, der ligger i at få revideret regionens eksisterende whistleblowerordning i overensstemmelse med loven.

Der kommer hermed en status på dette arbejde.

Sagsfremstilling

Den 17. december 2021 træder den nye lovgivning omkring whistleblowerordninger i kraft.

Arbejdsgruppen omkring whistleblowerordningen er i fuld gang med at tilpasse og præcisere regionens eksisterende retningslinjer og forretningsgange, så de er i overensstemmelse med lovens indhold.

Arbejdet sker med grundlag i både lovgivning og den vejledning til loven, som er udarbejdet af Justitsministeriet.

Justitsministeriets vejledning om whistleblowerordninger på offentlige arbejdspladser er udarbejdet med henblik på at understøtte implementeringen af whistleblowerloven. Vejledningen giver en overordnet beskrivelse af gældende ret, herunder bl.a. kravene til udformning af whistleblowerordninger m.v. (Vejledningen er fortsat i høring, og er derfor ikke endelig vedtaget endnu.)

Mange af de gode erfaringer og forretningsgange, som allerede er skabt i Region Syddanmarks nuværende whistleblowerordning fortsætter efter den 17. december 2021.

Nogle af lovens krav er blevet behandlet politisk bl.a. præcisering af personkreds, indberetningsform og anonymitet, da det er forhold, som også tidligere har været politisk besluttet. Andre krav behandles administrativt bl.a. udarbejdelse af en ny retningslinje omkring whistleblowerordningen og etablering af en whistleblowerenhed.

Retningslinje for whistleblowerordningen

Lovgivningen bestemmer bl.a. at arbejdspladsen skal opbevare skriftlig dokumentation for etablering af og procedurene for whistleblowerordningen. Denne dokumentationspligt opfyldes bl.a. ved, at der udarbejdes en beskrivelse af, hvordan arbejdspladsens whistleblowerordning fungerer.

Der er derfor blevet udarbejdet en retningslinje for whistleblowerordningen i Region Syddanmark, som hovedudvalget får fremlagt til orientering og drøftelse (se bilag). Retningslinjen er bygget op omkring lovgivningens krav.

Forretningsudvalget skal den 8. december 2021 træffe beslutning om, hvorvidt der i regionens whistleblowerordning også skal være mulighed for en mundtlig indberetningsmulighed. Såfremt det besluttes, vil retningslinjen blive tilpasset i overensstemmelse hermed.

Sideløbende med retningslinjen arbejdes der også på, at få beskrevet whistleblowerordningen på regionens hjemmeside/intranet.

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 03-12-2021

Formularen ved indberetning af mistanke om ulovligheder eller alvorlige uregelmæssigheder kan tilgås her:
<https://regionsyddanmark.whistleblownetwork.net/Issues/>

Bilag

Retningslinje til HU punkt 3.12.21 - Retningslinje - punkt til HU 3.12.21.pdf

Punkt 14: 3. økonomi og aktivitetsrapportering 2021

21/27939

Sagsfremstilling

Forretningsudvalget skal behandle den 3. økonomi og aktivitetsrapportering 2021 den 8. december, derfor vil sagsfremstillingen blive eftersendt efter mødet.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 03-12-2021

Jane Kraglund fortalte kort om indholdet af 3. økonomi- og aktivitetsrapportering for 2022. På regionsniveau og på alle enheder kommer man ud af året med plus på bundlinjen. For første gang kommer man desuden ud med et mindreforbrug. Det er der flere årsager til, herunder leveranceproblemer og manglende arbejdskraft.

3. økonomi- og aktivitetsrapportering eftersendes til Hovedudvalgets medlemmer, når den er blevet behandlet i Forretningsudvalget den 8. december.

Punkt 15: Årshjul og møder i 2022

21/200

Sagsfremstilling

Til orientering er datoerne for de kommende møder i hovedudvalget og kontaktudvalget i 2022 indsat nedenfor. Kalenderinvitationer til de enkelte møder og døgnsseminaret er sendt ud.

Hovedudvalgets mødekalender 2022

	Frist for indlevering af dagsordenspunkter	Kontaktudvalgsmøder	Hovedudvalgsmøde
1. møde	29. december 2021	18. januar 08:30-14:00	20. januar 12:00-15:00
2. møde	21. februar	7. marts 08:30-14:00	9. marts 09:30-12:00
3. møde	26. april	18. maj 08:30-14:00	19. maj 12:00-15:00
4. møde	16. august	12. september 08:30-14:00	13. september 12:30-15:30
5. møde	3. oktober	26. oktober 08:30-14:00	27. oktober 09:00-12:00
Døgnsseminar			27. oktober kl. 12:00 - 28. oktober kl. 12:00
6. møde	14. november	6. december 08:30-14:00	7. december 09:00-12:00

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 03-12-2021

Jane Kraglund ønskede alle et godt nytår. Selvom 2021 har været endnu et specielt år, oplevede hun fortsat en stor lyst i hele organisationen til at håndtere fælles udfordringer, hvilket alle medarbejdere skulle have tak for.

Bilag

HU - Årshjul 2022

Punkt 16: Kommunikation fra mødet

21/200

Beslutning i Hovedudvalget den 03-12-2021

- Arbejdsgruppe under Hovedudvalget om rekruttering og fastholdelse
- Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter skal have udleveret MTU-rapporter.
- Øget fokus på seniorarbejdsliv og ”seniorsamtalen” bliver til ”seniorudviklingssamtalen”.
- Udmøntning af midler til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav

Punkt 17: Eventuelt

21/200

Beslutning i Hovedudvalget den 03-12-2021

Jørgen Bjelskou redegjorde kort for processen omkring sundhedsundersøgelsen i Grindsted og den kritik, som er blevet rejst heraf. Der er nedsat en forskergruppe, som kommer med anbefalinger til Regionsrådet i begyndelse af 2022.