

# REFERAT Hovedudvalget d. 19-05-2022

**Mødedato** Torsdag d. 19. maj 2022 kl. 12:00

**Mødested** Regionsrådssalen

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

# Indholdsfortegnelse

|                                                                                                       |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Velkomst, opfølgning og generel information.....                                                      | 3  |
| Godkendelse af notater og pejlemærker for fastholdelse og rekruttering.....                           | 5  |
| Årsrapport 2021 - Ledelses- og regnskabsberetning.....                                                | 6  |
| Årlig status på udviklingen i fuldtidsstillinger.....                                                 | 8  |
| Status på ansatte på særlige vilkår i Region Syddanmark pr. 1. maj 2022.....                          | 10 |
| Status på anvendelsen af trivselsmidler 2021.....                                                     | 12 |
| Orientering om compassion på Sydvestjysk Sygehus.....                                                 | 14 |
| Drøftelse af indsats for forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet.....      | 17 |
| Drøftelse af evalueringsrapport fra 'Sammen om Uddannelsesevaluering'.....                            | 20 |
| Orientering om opdatering af oplysningsbrev om regionens behandling af ansattes personoplysning       | 22 |
| Orientering om Region Syddanmarks Arbejdsmiljøkonference 2022.....                                    | 24 |
| Orientering om trepartsaftalen om initiativer til at forebygge seksuel chikane på arbejdspladser..... | 26 |
| Orientering om indkøb og implementering af nyt løn- og vagtplansystem.....                            | 28 |
| Orientering om aktuelle ventetider og aktivitet.....                                                  | 30 |
| Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.....                                            | 32 |
| Kommunikation fra mødet.....                                                                          | 33 |
| Eventuelt.....                                                                                        | 34 |

## Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

21/65764

### Sagsfremstilling

- Status på EPJ Syd
- Orientering om det fællesregionale arbejde med ændrede identifikationsmuligheder i patientjournalen
- Eventuelle kommentarer til referatet fra seneste ordinære møde den 9. marts.

### Beslutning i Hovedudvalget den 19-05-2022

#### Status på EPJ Syd

Niels Nørgaard orienterede om status på EPJ Syd. Projektet kører planmæssigt frem i mod de to sidste idriftsættelser, som er planlagt til den 29. maj.

Idriftsættelsen på implementeringsenhed 2 var vellykket, og efter 14 dage gik man planmæssigt over til almindelig drift og forvaltning. De første tilbagemeldinger lyder, at det kræver en del tilvænning men også at EPJ Syd er en klar forbedring.

Medarbejdersiden opfordrede til, at man i fremtidige projekter vil prioritere flere superbrugere, som står til rådighed i længere tid. Niels Nørgaard fortalte, at uddannelsesmodellen undersøges løbende og vil blive evalueret som del af et forskningsprojekt med henblik på at fastlægge, hvad der er gået godt og hvad der kunne være gået bedre.

Medarbejdersiden spurgte om, hvorfor man ikke havde implementeret den nyste version af EPJ Syd. Niels Nørgaard svarede, at man på implementeringsenhed 1 havde implementeret den nyeste tilgængelige version. Grunden til at man i dag arbejder i en ældre version end eksempelvis Region Midt, er at man af driftshensyn ikke har opdateret til nye versioner i implementeringsperioden. USID har lagt en plan for et kommende opgraderingsprojekt, som betyder, at regionen kommer til at køre på den nyeste version i løbet af 2023.

Medarbejdersiden har enkelte steder oplevet en manglende anerkendelse fra ledelsens side af at denne opgave har været utrolig stor og tidskrævende. Lone Rasmussen understregede, at det kommer til at tage lang tid inden man er tilbage i normal drift. Jane Kraglund svarede, at regionens medarbejdere fortjener den største anerkendelse for deres indsats under denne implementering, som er forløbet yderst problemfrit når man tager projektets omfang i betragtning. Det er meget beklageligt, at nogen medarbejdere ikke har haft en oplevelse af at blive anerkendt i denne proces.

Niels Nørgaards slides sendes ud med referatet.

#### Orientering om det fællesregionale arbejde med ændrede identifikationsmuligheder i patientjournalen

Jane Kraglund orienterede kort om det fællesregionale arbejde med ændrede identifikationsmuligheder i patientjournalen. Der pågår et tværregionalt arbejde med at fastlægge fælles regionale kriterier for anonymisering for at sikre ensartet

praksis for sundhedspersonalet. Danske Regioners bestyrelse har lagt vægt på balancerne mellem hensynet til åbenhed i sundhedsvæsenet og hensynet til medarbejdernes tryghed.

Sagen kommer på dagsordenen, når man er længere i processen.

Tilbud om ekspertrådgivning til et bedre psykisk arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser

Lene Borregaard orienterede om, at det nu igen er muligt at søge om ekspertrådgivning til et bedre psykisk arbejdsmiljø på regionale arbejdspladser. Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner har mandag den 16. maj åbnet for ansøgninger, og tilbuddet kan rekvireres indtil 1. april 2024. Ansøgninger behandles efter først-til-mølle-princippet.

Materialet sendes med referatet ud.

Evaluerings af januarpakken betydning på arbejdsmiljøet på regionens arbejdspladser

Medarbejderne ønskede, at Hovedudvalget på et senere tidspunkt tog en drøftelse af implementeringen af Januarpakken og dens betydning for arbejdsmiljøet. Jane Kraglund mente, at man først ville se effekten af Januarpakken om 1-2 år, da aftalerne først lige var faldet på plads. Der blev fra medarbejderside tilkendegivet en anbefaling om ikke at give sådanne pakker igen.

## **Bilag**

Udbyderkatalog 2022.pdf

Brev til regionernes HovedMED-udvalg Ekspertrådgivning.pdf

1. Niels\_EPJ SYD\_hovedudvalg\_19maj2022 - v2

**Fraværende** Claus Bo Svenningsen, Betina Iroisch Kristensen, Edel Marie Laursen,  
Maria Lykke Gyldenkrone, Finn Torben Jensen, Ken Nørregaard,  
Sonny Hornhaver, Lisbeth Hammer Andersen

## **Punkt 2: Godkendelse af notater og pejlemærker for fastholdelse og rekruttering**

22/208

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

- godkender udkast til notater og pejlemærker for fastholdelse og rekruttering
- drøfter, hvordan Hovedudvalget kan være med til at understøtte implementeringen af pejlemærkerne.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 19-05-2022**

Jane Kraglund præsenterede udkast til pejlemærker for fastholdelse og rekruttering. Styrkerne ved pejlemærkerne er, at de tager udgangspunkt i enhedernes eksisterende tiltag og erfaringer, hvorfor tilbagemeldingerne lyder, at mange kan genkende sig selv og sit arbejde.

Der var opbakning til dokumenterne på både leder- og medarbejdersiden, og det blev besluttet, at pejlemærkerne for fastholdelse og rekruttering og de understøttende notater godkendes.

Hovedudvalget opfordrede til, at FMU'erne påbegynder drøftelser af, hvordan man kan få det optimale ud af arbejdet med pejlemærkerne og ligge en plan for implementeringen.

Der blev fra medarbejderside udtrykt ønske om, at pejlemærkerne kunne gælde hele Region Syddanmark, herunder også Socialområdet og Ambulance Syd. Jane Kraglund sagde, at det ville være oplagt at Socialområdet og Ambulance syd lod sig inspirere af pejlemærkerne i arbejdet med fastholdelse og rekruttering.

Hovedudvalget vil tage sagen op på et kommende møde for at fastlægge dets rolle i implementeringen og evalueringen af pejlemærkerne.

### **Bilag**

17474 Pejlemærker\_fastholdelse-og-rekruttering\_A4\_maj2022\_korr02.pdf

17474 Notat\_understøttelse-af-MED-systemet\_A4\_maj2022\_korr02.pdf

17474 Notat\_fastholdelse-og-rekruttering\_A4\_maj2022\_korr02.pdf

**Fraværende** Lisbeth Hammer Andersen, Sonny Hornhaver, Ken Nørregaard, Finn Torben Jensen, Maria Lykke Gyldenkrone, Edel Marie Laursen, Betina Iroisch Kristensen, Claus Bo Svenningsen

## Punkt 3: Årsrapport 2021 - Ledelses- og regnskabsberetning

22/15644

### Sagsfremstilling

Regionsrådet har den 25. april 2022 behandlet Årsrapport 2021 og afgivet årsrapporten/regnskab 2021 til revisionen.

Overordnet set er der for Region Syddanmark i 2021 opnået et positivt driftsresultat, opgjort omkostningsbaseret.

Også 2021 har været et ekstraordinært år som følge af COVID-19, der på mange felter og planer har påvirket driftsvilkårene både direkte og indirekte. Hertil kommer effekterne af sygeplejerskestrejken.

I lighed med tidligere år har der også i 2021 været budget- og aftaleoverholdelse, når der korrigeres for COVID-19 relaterede merudgifter på 613 mio. kr.

Konsolideringen af regionens samlede økonomi i 2020 har gjort det muligt også i 2021 at prioritere ekstraordinære klima- og renoveringsprojekter for sygehusene for 88 mio. kr.

Som led i regionens langsigtede økonomiske politik er i 2021 på samme vis fremrykket indkøb, anskaffelser m.v. samt genforsikret pensionsforpligtelse vedr. tjenestemandsansatte. Desuden er indfriet leasingforpligtelser. Tilsammen bidrager dette til at lette udgiftspresen på regionens samlede økonomiske rammer, drift og anlæg, i de kommende år, bl.a. med henblik på at kunne fastholde et fortsat højt (gen)investeringsniveau i medicoteknisk apparatur samt frigøre nødvendige råderum til at håndtere engangsudgifter på over 500 mio. kr. i forbindelse med indflytningen på Nyt OUH inden for regionens udgiftsloft i de pågældende år.

Det samlede investeringsniveau har været højt i 2021.

Alle fem sygehuse fremviser også i 2021 positive driftsresultater, trods årets ekstraordinære styringsvilkår, herunder lav aktivitet som følge af udskudte undersøgelser og behandlinger.

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

For det sociale område har belægningen været lidt lavere end budgetteret.

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

På den baggrund vurderes det samlede resultat for 2021 for Region Syddanmark overordnet set at være tilfredsstillende.

Ved indgangen til 2022 har Region Syddanmark fortsat en stabil driftsøkonomi i balance. Resultatet udgør dermed et solidt udgangspunkt for at håndtere de udfordringer, som regionen står over for.

Regionernes budgetter og regnskaber opstilles efter omkostningsbaserede principper. Samlet set har der i 2021 været et positivt driftsresultat. Med i en vurdering af resultatet hører dog, at der heri indgår en række beregnede omkostninger, fx hensættelser og afskrivninger, der ikke her og nu repræsenterer et træk på likviditeten. Omvendt dækker finansieringen vedr. Sundhed og Regional Udvikling ikke disse omkostninger, men alene udgifterne til såvel drift som anlæg som udtryk for likviditetstrækket i året.

Ved udgangen af 2021 udgør regionens samlede balance 19,2 mia. kr. Regionens egenkapital er ved årets udgang knap 2,8 mia. kr. Likviditeten, opgjort som gennemsnit for hele året, er på 1,7 mia. kr.

## **Indstilling**

Til orientering og drøftelse.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 19-05-2022**

Medarbejdersiden glædede sig over, at man i regionen fortsat har en forsigtighedspolitik, og at man derfor undgår at komme ud i situationer med stop-and-go. Man er ligeledes tilfredse med, at regeringen har lovet de nødvendig ressourcer til pukkelaflvikling.

## **Bilag**

Årsrapport 2021 - Ledelses- og regnskabsberetning.pdf

|                   |                                                                                                                                                                                  |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Fraværende</b> | Claus Bo Svenningsen, Betina Iroisch Kristensen, Edel Marie Laursen,<br>Maria Lykke Gyldenkrone, Finn Torben Jensen, Ken Nørregaard,<br>Sonny Hornhaver, Lisbeth Hammer Andersen |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Punkt 4: Årlig status på udviklingen i fuldtidsstillinger

19/48542

### Sagsfremstilling

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

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

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

#### Opfølgning på fuldtidsstillingsopslag

Samlet for alle rekrutteringsprojekter i Region Syddanmark har den månedlige fuldtidsstillingsopslagsprocent været stabil i niveauet +90%, i perioden fra april 2021 til marts 2022. Aktuelt for marts 2022 sker opslag på fuld tid i 91,4% af alle stillingsopslag.

Med undtagelse af enkelte udsving for pædagogisk personale og administrationspersonale, har der for de enkelte faggrupper i perioden været et tilsvarende stabilt niveau, på mellem 80 og 100%.

#### Opfølgning på fuldtidsansættelser

Den samlede andel af fuldtidsansatte er pr. marts 2022 67,8%, hvilket er en fremgang på 0,5 procentpoint siden december 2020.

For samme periode har der været fremgang for faggrupperne SOSU-personale (+ 4,9 %-point fra 48,2 % til 53,1 %) og pædagogisk personale (+4,5%-point fra 51,6 % til 56,1%). Sygeplejerskerne har en stigning på 1,4 %-point fra 51,3 % til 52,7 %. Øvrige personalegrupper har enten en meget lille fremgang eller også en negativ udvikling.

#### Opfølgning på fuldtidsprocent for nytiltrådte

Siden fuldtidsstrategien blev vedtaget i 2020, har der været en stor fremgang i andelen af stillingsopslag, der opslås på fuld tid. Der er dog ikke sket en tilsvarende udvikling i andelen af fuldtidsansatte, om end der er sket en fremgang.

Fremadrettet følges fuldtidsprocenten for nytiltrådte i et nyt bilag, dels samlet for faggrupperne i hele regionen, men også fordelt på enhederne. Bilaget vil indgå som en del af afrapporteringen til Koncernledelsesforum, og i dialogmøderne med sygehusene.

### Indstilling

Til orientering.

### Beslutning i Hovedudvalget den 19-05-2022

Medarbejdersiden fandt materialet til denne sag meget informativt, og man opfordrede til at de nye data bruges til en målrettet indsats ude på enhederne. Denne indsats skal tage udgangspunkt i drøftelser i FMU'erne.

Medarbejderne anbefalede at man imødekom medarbejderes ønske om at gå på fuld tid ved at tilbyde timerne samlet og ikke få timer fordelt på mange forskellige afdelinger.

## **Bilag**

Bilag 1 Opfølgning på fuldtidsstillingsopslag pr. marts 2022

Bilag 2 HU Beskæftigelsesgrad for udv personalegr + alder og køn incl. marts 2022.pdf

**Fraværende** Claus Bo Svenningsen, Betina Iroisch Kristensen, Edel Marie Laursen,  
Maria Lykke Gyldenkrone, Finn Torben Jensen, Ken Nørregaard,  
Sonny Hornhaver, Lisbeth Hammer Andersen

## Punkt 5: Status på ansatte på særlige vilkår i Region Syddanmark pr. 1. maj 2022

22/16185

### Sagsfremstilling

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.

Region Syddanmark er en rummelig og attraktiv arbejdsplads, hvor antallet af ansatte på særlige vilkår fortsat skal øges. Samtidig står regionen i en situation, hvor fastholdelse og rekruttering af medarbejdere er udfordret og der kan med fordel ses på de kompetencer mange mennesker uden for arbejdsmarkedet besidder. Og hvordan de kan være med til at skabe værdi for patienter og borgere i Region Syddanmark.

Region Syddanmark arbejder derfor aktiv på at ansætte flere medarbejdere i fleksjob og i job med løntilskud. Det sker bl.a. ved at alle enheder løbende ser på nye muligheder for at integrere ansatte på særlige vilkår.

Siden mødet i hovedudvalget den 3. december 2021 er der ansat yderligere 32 på særlige vilkår. Heraf 40 flere i fleksjob og 8 færre ekstraordinært ansatte.

| Enheder                     | 01.12.19                        |        | 01.11.21                        |        | 01.05.22                        |        | Måltal |
|-----------------------------|---------------------------------|--------|---------------------------------|--------|---------------------------------|--------|--------|
|                             | Fleksjob/ekstraordinært ansatte | Samlet | Fleksjob/ekstraordinært ansatte | Samlet | Fleksjob/ekstraordinært ansatte | Samlet |        |
| Odense Universitetshospital | 168 / 24                        | 192    | 180 / 10                        | 190    | 193 / 6                         | 199    | 241    |
| Psykiatri                   | 70 / 0                          | 70     | 92 / 2                          | 94     | 94 / 2                          | 96     | 65     |
| Regionshuset                | 22 / 1                          | 23     | 31 / 0                          | 31     | 34 / 1                          | 35     | 27     |
| Sociale centre              | 26 / 0                          | 26     | 35 / 2                          | 37     | 46 / 2                          | 48     | 38     |
| Sydvestjysk Sygehus         | 48 / 5                          | 53     | 53 / 6                          | 59     | 54 / 2                          | 56     | 64     |
| Sygehus Lillebælt           | 92 / 11                         | 103    | 108 / 5                         | 113    | 112 / 4                         | 116    | 117    |
| Sygehus Sønderjylland       | 49 / 0                          | 49     | 52 / 2                          | 54     | 56 / 2                          | 58     | 64     |
| Øvrig sundhed               | 4 / 0                           | 4      | 3 / 0                           | 3      | 2 / 0                           | 2      | 7      |
| Ambulance Syd               | 4 / 0                           | 4      | 7 / 0                           | 7      | 10 / 0                          | 10     | 10-11  |
| Hovedtotal                  | 483 / 41                        | 524    | 561 / 27                        | 588    | 601 / 19                        | 620    | 623    |

|                                                                                                                                            |  |  |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| Note*:                                                                                                                                     |  |  |  |  |  |  |  |
| - Seneste data for 2022 er opgjort i antal personer (ej årsværk) med oplysninger pr. 1. maj 2022 på baggrund af udtræk fra Silkeborg Data. |  |  |  |  |  |  |  |
| - Enheder er opgjort excl. eksterne enheder, som Regionen udbetaler løn for. (Hospice, trafikskoler 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, psykiatrien, sociale institutioner og Ambulance Syd har, ud fra lokale initiativer, arbejdet aktivt med at øge antallet af ansatte på særlige vilkår og der følges løbende op på indsatsen i konkrete regionale fora.

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.

Særligt tilrettelagt uddannelsesforløb (STU)

I løbet af 2021 har der været 4 STU-elever i praktik i regionen. 1 på OUH, 1 på Sygehus Lillebælt og 2 på Sygehus Sønderjylland. Indtil nu i 2022 er der startet 1 STU-elev i regionshuset og 1 på Sydvestjysk Sygehus.

## Indstilling

Til drøftelse

## Beslutning i Hovedudvalget den 19-05-2022

Medarbejder- og ledersiden var enige om, at regionen kan være stolte af, at man er lykkedes med at rekruttere flere ansatte på særlige vilkår, som hver i sær bidrager til organisationens kerneopgave.

Hovedudvalget forventer, at man også i fremtiden vil øge andelen af ansatte på særlige vilkår på regionens enheder.

**Fraværende** Claus Bo Svenningsen, Betina Iroisch Kristensen, Edel Marie Laursen,  
Maria Lykke Gyldenkrone, Finn Torben Jensen, Ken Nørregaard,  
Sonny Hornhaver, Lisbeth Hammer Andersen

## Punkt 6: Status på anvendelsen af trivselsmidler 2021

21/25971

### Sagsfremstilling

Regionsrådet besluttede i maj 2021, at afsætte 15 mio. kr. i 2021 til en ekstraordinær indsats for trivsel på regionens arbejdspladser til faglige, organisatoriske og sociale aktiviteter. Motivationen for den ekstraordinære trivselsindsats tog udgangspunkt i følgende motivation:

“Det seneste år med COVID-19 har stillet Region Syddanmarks medarbejdere overfor helt særlige udfordringer. Sidste forår måtte hverdagen på regionens arbejdspladser på meget kort tid lægges helt om til nye vilkår og nye opgaver i den ubetinget største omstilling af regionens virksomhed nogensinde. Men også de efterfølgende måneder har budt på en ny hverdag og ændrede arbejdsvilkår i alle dele af regionens organisation, f.eks. i relation til værnemidler, beredskaber, nye opgaver, pukkelafrvikling og lange perioder med hjemmearbejde uden fysisk kontakt til og socialt fællesskab med kolleger på arbejdspladsen. Medarbejderne har oplevet en hverdag, der har været anderledes og påvirket af pandemien, hvilket påvirker trivslen.

Set i det lys foreslås derfor, at administrationen ekstraordinært i forbindelse med den kommende økonomi- og aktivitetsrapportering i juni anmodes om f.eks. via mindreforbrug på øvrige konti at tilvejebringe økonomisk grundlag for, at regionsrådet kan afsætte et ekstraordinært engangsbetrag til at understøtte et målrettet arbejde med trivsel på regionens arbejdspladser. Der foreslås, at der tages udgangspunkt i et beløb på 15 mio. kr., som vurderes at være passende til at løfte relevante trivselsfremmende aktiviteter.

Administrationen anmodes endvidere om et forslag til en beskrivelse af rammer for anvendelse af midlerne, således at udmøntningen af midlerne understøtter formålet, samt et forslag til en proces for anvendelse af midlerne, som sikrer involvering af MED-systemet.”

Midlerne blev fordelt forholdsmæssigt mellem sygehuse, Ambulance Syd og regionshuset efter antal årsværk.

#### Involvering af MED-systemet

Fælles MED-udvalgene fik ansvaret for anvendelsen af midlerne, så de i videst muligt omfang blev anvendt til aktiviteter, der skabte værdi på den pågældende arbejdsplads.

Det blev med tildelingen af midlerne besluttet at der skulle udarbejdes en samlet

afrapportering, til forelægges i det politiske system i første halvår af 2022. Det har været vanskeligt at nå at gennemføre de planlagte aktiviteter i 2021 pga. COVID-19, hvorfor nogle af enhederne har måtte udskyde anvendelsen af trivselsmidler til første halvår af 2022.

Alle fælles MED-udvalgene har bidraget til den fælles afrapportering.

#### Fælles Afrapportering af anvendelse af trivselsmidler 2021

Et kendetegn for tilbagemeldingerne fra Fælles MED-udvalgene og afdelingerne i regionen er, at trivselsmidlerne har skabt glæde og mulighed for i fællesskab at gennemføre aktiviteter, som på forskellig vis har bragt medarbejderne

sammen på andre måder end det har været muligt i perioden med Covid-19.

Formålet for langt de fleste indsatser har været at styrke sammenholdet, de sociale relationer og trivslen.

Der er vedlagt bilag med en overordnet aktivitetsoversigt.

Afrapporteringen bliver forelagt det politiske system i juni 2022.

## **Indstilling**

Til orientering

## **Beslutning i Hovedudvalget den 19-05-2022**

Trivselsmidlerne er anvendt på forskellige måder, og medarbejdersiden påpegede, at midlerne har været vigtige for at sikre trivslen efter Covid-19. Medarbejdersiden var godt tilfredse med Regionsrådets beslutning om at afsætte et beløb til trivselsmidler for 2022.

Christian Schacht-Magnussen fortalte, at Socialområdet også har arrangeret arrangementer med henblik på at sikre trivslen efter Covid-19. Man har dels givet en pulje til de enkelte centre og man har dels planlagt fælles arrangementer for alle medarbejdere, som vil blive afholdt i maj.

## **Bilag**

Bilag: Afrapportering trivselsmidler 2021

**Fraværende** Claus Bo Svenningsen, Betina Iroisch Kristensen, Edel Marie Laursen,  
Maria Lykke Gyldenkrone, Finn Torben Jensen, Ken Nørregaard,  
Sonny Hornhaver, Lisbeth Hammer Andersen

## Punkt 7: Orientering om compassion på Sydvestjysk Sygehus

22/12197

### Sagsfremstilling

Anvendelsen af compassion, og særligt self-compassion, er en ”modgift” mod udbrændthed i sundhedsvæsenet. Compassion og forskningen har vist, at compassion øger trivslen for den enkelte medarbejder, understøtter høj kvalitet i patientbehandlingen samt øger patientsikkerheden. Derudover skaber det gode vilkår for udvikling og læring samt bidrager til et effektivt sundhedsvæsen med fokus på kerneopgaven.

Hvad er compassion?

Compassion er aktiv empati, baseret på en tilstedeværelse af lidelse og med en motivation for og redskaber til at handle/hjælpe. Det er den aktive handling i compassion værktøjskassen rettet mod lidelsen, som aktiverer trygheds/beroligelses-systemet i hjernen, som øger den mentale sundhed. Compassion er defineret som den emotionelle respons til andres smerte eller lidelse – der involvere et ægte ønske om at hjælpe og handle.

Self-compassion er at yde compassion til sig selv, og være åben overfor, at en del af det at være menneske er at oplever situationer, hvor man er udfordret af livet eller jobbet. Alle møder modgang og ingen er perfekte til alt. Man møder sig selv med venlighed i stedet for hårdhed og selvkritik. Studier viser, at mennesker som evner, at møde sig selv med venlighed, i højere grad evner at tage ansvar for egne handlinger, hurtigere prøver igen efter nederlag eller modgang og faktisk også er bedre til ikke at gentage uhensigtsmæssige handlinger.

Anvendelse af trivselsmidler til udrulning af compassion på Sydvestjysk Sygehus inkl. evaluering

Regionsrådet besluttede i 2021 at afsætte et engangsbeløb på 1,623 mio.kr. (SVS beløb) til en ekstraordinær indsats for trivselsfremmende arbejde til regionens ansatte, som har været direkte eller indirekte påvirket af COVID-19 pandemien.

På FMU mødet d. 2.12.21 blev det besluttet at anvende de ekstraordinære trivselsmidler til at udvide tilbuddet om kompetenceudvikling inden for compassion til alle sundhedsfaglige medarbejdere på SVS. Compassion er evidensbaseret og kan styrke og fremme den individuelle trivsel. Centrale studier viser, at compassion på arbejdspladsen skaber psykologisk tryghed og øger den sociale kapital, hvilket har indflydelse på:

- Udbrændthed blandt personalet, hvor særligt selv-compassion er en ”modgift” til dette
- Omsorg som omdrejningspunktet for løsning af kerneopgaven.

Med de fordele som compassion kan bibringe en organisation og ikke mindst den enkelte medarbejder, har SVS iværksat en aktiv og systematisk træning indtil videre som fordeler sig således: foredrag til en bred skare af ledere og medarbejdere internt på SVS, afholdelse af self-compassion kurser til KBU-læger, afholdelse af CCT kursus til udvalgt personale i FAM samt eksterne lektorer samt overlæger. Derudover er SVS i samarbejde med Stanford University ved at uddanne 16 ambassadører. De 16 ambassadører skal alle lave et Capstone projekt, som har til formål at arbejde med compassion ude i deres kliniske afdelinger og desuden hjælpe med at implementere compassion på tværs af SVS efterfølgende.

Effekt indtil videre:

Hvilken effekt har compassion/de anvendte trivselsmidler haft indtil videre på SVS. Det har vi undersøgt vha. spørgeskemaer, som er sendt ud til deltagerne før og efter deres kursusforløb og det ser meget lovende ud, hvilket bekræfter os i, at vi er på rette vej. For at fastholde og kontinuerligt træne compassion i hverdagen, bliver deltagerne efter deres kursus, bedt om, i en 8 ugers periode, at tale sammen i 10 minutter ved daglige 1:1 dialogmøder.

For at fastholde og kontinuerligt træne compassion i hverdagen, har vi skelet til forskningsresultater fra Max Planck Instituttet i Berlin, hvor forsker Tanja Singer, har forskningsunderstøttet at der er en positiv effekt af opfølgende dialoger (dyades) efter kursusdeltagelsen. For at efterligne disse forskningsresultater bliver deltagerne efter deres kursus, bedt om, i en 8 ugers periode, at tale sammen i 10 minutter ved daglige 1:1 dialogmøder, for at fastholde deres kompetencer indenfor compassion.

Compassion i en større sammenhæng på SVS:

Compassion bør også ses i sammenhæng med de øvrige strategiske tiltag, som allerede er i gang på SVS. Helt konkret skal compassion indtænkes i forhold til den igangsatte implementering af Den gode samtale og Fælles beslutningstagning, da evnen til at yde omsorg, handle og trives som sundhedsprofessionel fagperson, er fundamentet for succes i de to ovennævnte strategiske indsatser. Vi er lige startet en møderække, mhp. at tydeliggøre denne sammenhæng, som en del af udrulningsplanen på SVS.

Den gode samtale, som er et kommunikationskursus, hvor der trænes kommunikative færdigheder, for derved at skabe struktur og relation, er compassion et helt klart element i at skabe en nærværende og gensidig relation, hvor den sundhedsprofessionelle evner at rumme og handle på lidelse, som den enkelte patient/pårørende er ramt af.

Tanken med compassion er at arbejde med mindset, som er en bevægelse der sker over tid, hvis formål er at udvikle medarbejders evne for medfølelse, empati og omsorg for det enkelte menneske/patient. Dette gøres så udmærket sammen med træningen i Den gode samtale og Fælles beslutningstagning. Underviser Lone Svenningsen udtrykker, at det er en muskel, der skal trænes, for at se det hele menneske, hvor den sundhedsprofessionelle har hjertet med i handlingen.

Evnen til at se det hele menneske gør sig også gældende i forhold til implementering af Fælles beslutningstagning. Ved Fælles beslutningstagen trænes brugen af hjælpeværktøjer for derved at hjælpe patienten til at træffe den bedste beslutning for ham/hende. Også her er Compassion og God kommunikation en forudsætning for optimale patientforløb, kvalitet og trivsel blandt medarbejderne, hvor omsorg er en bevidst del af kerneopgaven.

Målsætningen er at SVS skal være et Videnssygehus for Compassion i Sundhedsvæsenet, og samarbejde med Center for Compassion på Syddansk Universitet. Indsatsen skal bidrage til at styrke viden om og brugen af compassion på sygehusene i Region Syddanmark og skal skabe en regional spydspidsfunktion og et nationalt kraftcenter for udbredelsen af anvendelsen af og viden om compassion.

På mødet vil lægelig direktør, Anna-Marie Bloch Münster, præsentere arbejdet med compassion på Sydvestjysk Sygehus

## **Indstilling**

Direktionen på SVS indstiller

- Orientering om brugen af compassion på SVS ud fra de lokale trivselsmidler bevilget i 2021, hvor langt er vi, og hvad har vi opnået indtil videre.

**Beslutning i Hovedudvalget den 19-05-2022**

Anna-Marie Bloch Münster præsenterede arbejdet med compassion på Sydvestjysk Sygehuse. Compassion for patienter og borgerne, for sine kolleger og for sig selv kan være med til at modvirke udbrændthed i sundhedsvæsenet.

Leder- og medarbejderrepræsentanter kvitterede for et inspirerende oplæg. Lene Møller Andersen mente, at man med trykthed i sine kompetencer havde bedre mulighed for at vise compassion.

Per Busk påpegede, at en af styrkerne ved compassion er, at det er velunderbygget af forskningen.

Jane Kraglund konkluderede, at Hovedudvalget vil følge arbejdet med compassion i regionen.

Anna-Maries slides sendes ud med referatet.

## **Bilag**

Slides - Compassion på SVS

**Fraværende** Claus Bo Svenningsen, Betina Iroisch Kristensen, Edel Marie Laursen,  
Maria Lykke Gyldenkrone, Finn Torben Jensen, Ken Nørregaard,  
Sonny Hornhaver, Lisbeth Hammer Andersen

## Punkt 8: Drøftelse af indsats for forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet

21/58683

### Sagsfremstilling

#### Baggrund

Regionsrådet har i budgetaftalen for 2022 besluttet at afsætte 5.0 mio. kr. til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Beslutningen er taget med udgangspunkt i følgende motivation:

”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.”

Hovedudvalget har på mødet i december 2021 besluttet at opfordre Fælles MED-udvalg (Somatik, Psykiatri og Ambulance Syd) til at udarbejde et kort projektforslag til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav. 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 projekter, der skal indstilles til politisk behandling – regionsrådet godkender. Midlerne tildeles som et engangsbetrag i 2022.

Følgende Fælles MED-udvalg har indsendt en ansøgning:

| Ansøger                                          | Beløb         |
|--------------------------------------------------|---------------|
| Sydvestjysk Sygehus                              | 424.000 kr.   |
| Sygehus Lillebælt                                | 900.000 kr.   |
| Psykiatrien                                      | 635.000 kr.   |
| Sygehus Sønderjylland                            | 850.000 kr.   |
| Odense Universitetshospital og Svendborg Sygehus | 2.000.000 kr. |

Der er i alt ansøgt 5.809.000 - 6.809.000 kr.

Projekterne spænder bredt fra eksempelvis samarbejde med en erhvervs-ph.d. om udbrændthed, målrettet indsats på 6-10 afdelinger/afsnit, som er særligt udfordret af høje følelsesmæssige krav i arbejdet, store arbejdsmængder og tidspres samt et højt sygefravær, uddannelse, supervision, compassion og bevidsthed om egne følelser, belastningspsykologi samt uddannelsesforløb for TRIO'er og Lokale MED-udvalg.

Alle ansøgningerne er vedhæftede til orientering.

Det samlede ansøgningsbeløb overstiger dermed de afsatte midler på 5,0 mio. kr., hvorfor Hovedudvalget bedes drøfte projekterne og fordeling af midler til den videre politiske behandling.

## **Indstilling**

Til drøftelse

## **Beslutning i Hovedudvalget den 19-05-2022**

Jane Kraglund præsenterede punktet. Alle enheder har sendt en ansøgning, og der er ansøgt for mellem kr. 5.809.000 og kr. 6.809.000.

Hovedudvalget drøftede projekterne og fordelingen af midlerne. Medarbejdersiden gjorde gældende, at man bør prioritere Ambulance Syd, som vil etablere et erhvervs-ph.d. forløb.

Ledelsessiden pegede på, at det var vigtigt at finde en balance i tildelingen af midlerne. Man fandt, at de andre enheder ligeledes havde beskrevet meget spændende aktiviteter, som kunne bidrage til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Janne Jensen argumenterede for, at midler til en erhvervs-ph.d. ikke bør prioriteres højere end indsatser, der på den korte bane kan gøre en forskel for de yderste medarbejdere, som skal håndtere høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Flere ledelsesrepræsentanter erklærede sig enige, og det blev gjort gældende, at Regionsrådets intention med midlerne var, at de skulle gå til indsatser, der fik en positiv effekt for medarbejderne på den korte bane.

Hovedudvalget besluttede, at formandskabet genbesøger spørgsmålet, inden man udarbejder forslag til udmøntning til forretningsudvalget.

## **Bilag**

Psykiatrisygehuset: Ansøgning til pulje vedr. Forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet -  
Ansøgning HU pulje forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav 040422.pdf

OUH: Ansøgning om midler til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav - OUH - Ansøgning af regionale midler til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav.docx

SVS: Ansøgning trivselsmidler HFK Ansøgning midler HFK - fra SVS.pdf

SHS: Ansøgning om midler til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav - Sygehus Sønderjylland ansøgning HFK 2022.DOCX

Ambulance Syd: Ansøgning om økonomiske midler til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet - Ansøgning Forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet.pdf

SVS: Forløb - Høje Følelsesmæssige Krav - endeligt forslag

SLB: Ansøgning - Mellem meningsfuldhed og magtesløshed

**Fraværende** Claus Bo Svenningsen, Betina Iroisch Kristensen, Edel Marie Laursen,  
Maria Lykke Gyldenkrone, Finn Torben Jensen, Ken Nørregaard,  
Sonny Hornhaver, Lisbeth Hammer Andersen

## **Punkt 9: Drøftelse af evalueringsrapport fra 'Sammen om Uddannelsesevaluering'**

21/65969

### **Sagsfremstilling**

Elever og studerende er fremtidens rekrutteringsgrundlag. Det er derfor vigtigt, at der følges op på kvaliteten i praktikopholdene for at sikre, at regionens praktikpladser er attraktive uddannelsesmiljøer, hvor de uddannelsessøgende bliver klædt godt på til deres fremtidige profession.

Koncern HR, Sundhedsuddannelser har udarbejdet en evalueringsrapport på baggrund af evalueringssystemet Sammen om Uddannelsesevaluering. Evalueringsrapporten har til formål at kvalificere arbejdet med at udvikle gode praktikforløb og tilbyde et databaseret afsæt for den fortsatte udvikling af kvaliteten i praktikforløbene.

Sammen om Uddannelsesevaluering er resultatet af samarbejdet om en fælles uddannelsesevaluering mellem Region Syddanmark, syddanske kommuner, UC'erne og SOSU-skolerne. Evalueringssystemet måler på temaerne:

1. Samlet tilfredshed med praktikophold
2. Læringsmiljø
3. Praktikvejledning
4. Egen indsats som studerende/elev

Evalueringssystemet indeholder evalueringsresultater fra de sundhedsfaglige faggrupper på professionsbachelor-, erhvervsakademi- og erhvervsfaglige uddannelser i perioden 2015-2021.

Evalueringerne bidrager med værdifuld data på den store uddannelsesopgave, som sygehusenhederne løfter. I evalueringsrapporten viser data bl.a., at på et aggregeret niveau for alle faggrupper, at:

- Den gennemsnitlige tilfredshed med praktikforløb, læringsmiljø og praktikvejledning på tværs af praktiksteder er høj.
- Den gennemsnitlige tilfredshed med praktikforløb, læringsmiljø og praktikvejledning er stabil over tidsperioden 2015-2021.
- Samlet set er der mange besvarelser (14.867) og en høj svarprocent på 68%.
- Overordnet set afviger de enkelte sygehusenheder ikke betydeligt fra hinanden på områderne samlet tilfredshed, læringsmiljø eller praktikvejledning.
- De studerende mener, at de får mulighed for at udvikle deres faglige og personlige kompetencer i praktikforløbene.

Ud fra de åbne kommentarfelter kan man se en række tendenser. På tværs af faggrupper fremgår det bl.a., at:

- Travlhed opleves at påvirke tilfredsheden med praktikforløbene negativt.
- Der er for mange studerende pr. vejleder.
- Der er manglende forbindelse mellem teori og praktik.
- Der er mangel på et læringsrum til de studerende.

### **Indstilling**

Til drøftelse.

**Beslutning i Hovedudvalget den 19-05-2022**

Medarbejder- og ledersiden mente, at regionen kan være stolte af de flotte evalueringsresultater man har modtaget fra de studerende, som har været i praktik.

Lene Borregaard fortalte, at formålet med rapporten er at vise nogle af de data, vi har på de studerendes oplevelser i praktik, og at det er et arbejdsredskab for de enkelte afdelinger.

## **Bilag**

Evalueringsrapport med data for sygeplejersker og jordemødre

**Fraværende** Claus Bo Svenningsen, Betina Iroisch Kristensen, Edel Marie Laursen,  
Maria Lykke Gyldenkrone, Finn Torben Jensen, Ken Nørregaard,  
Sonny Hornhaver, Lisbeth Hammer Andersen

## **Punkt 10: Orientering om opdatering af oplysningsbrev om regionens behandling af ansattes personoplysninger**

21/6784

### **Sagsfremstilling**

Ifølge databeskyttelsesreglerne skal regionen som arbejdsgiver oplyse de ansatte om, hvordan de ansattes personoplysninger behandles i forbindelse med deres ansættelse. Som led i regionens fortsatte fokus på udvikling og opdatering af informationssikkerhed, er dokumentet blevet opdateret.

#### **Grundlaget for oplysningspligten**

I databeskyttelsesreglerne fremgår det, at en arbejdsgiver skal oplyse de ansatte om, hvordan de ansattes personoplysninger behandles i forbindelse med deres ansættelse. I databeskyttelsesreglerne er der en meget bred fortolkning af personoplysninger og behandling heraf. Personoplysninger udgør dermed enhver form for information, der kan henføres til bestemte personer – også selvom det forudsætter kendskab til et brugernavn, personnummer eller lignende. Behandling af personoplysninger omfatter enhver form for håndtering af personoplysninger, eksempelvis indsamling, registrering, opbevaring, systematisering osv.

#### **Oplysningsbrev for regionshuset inklusiv satellitter og socialområdet**

Vedlagt som bilag er oplysningsbrevet, der er udarbejdet i samarbejde mellem Koncern HR og Informationssikkerhed, der dækker over regionens behandling af personoplysninger for de ansatte i regionshuset inklusiv satellitter og socialområdet.

Oplysningsbrevet er hovedsageligt opdateret ved tilføjelse af afsnittet om, hvordan de ansattes personoplysninger behandles i forbindelse med eksempelvis nøglekort, GPS, logning osv. Bemærk dog, at der med opdatering af oplysningsbrevet ikke er implementeret nogen tiltag. Der er udelukkende tale om oplysning af, hvordan eksisterende foranstaltninger behandler ansattes personoplysninger.

#### **Sygehusenes oplysningsbrev**

Det opdaterede oplysningsdokument vil blive delt med sygehusene. Det er forventningen, at sygehusene vil tage udgangspunkt i dokumentet. Da sygehusene har andre systemer mv. vil deres behandling af de ansattes personoplysninger dog på visse punkter være anderledes. Dermed vil dokumentet på visse punkter også være anderledes.

### **Indstilling**

Til orientering.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 09-03-2022**

Medarbejdersiden havde en række spørgsmål til oplysningsbrevet om regionens behandling af ansattes personoplysninger, og det blev derfor besluttet, at drøftelsen udsættes til det kommende Hovedudvalgsmøde, hvor svarene på spørgsmålene samles i et notat.

Derudover blev det besluttet, at man venter med at sende oplysningsbrevet ud til det er blevet behandlet i Hovedudvalget den 19. maj.

## Beslutning i Hovedudvalget den 19-05-2022

Hovedudvalget godkendte opdatering af oplysningsbrev om regionens behandling af ansattes personoplysninger.

Medarbejdersiden spurgte om det er nødvendigt at opbevare information som har med anciennitetsafhængige rettigheder at gøre, hvis en medarbejder går på pension, skifter til et job uden for regionen eller afgår ved døden. Lene Borregaard svarede, at det fortsat er relevant og nødvendigt at opbevare dokumenterne i sådanne tilfælde, da oplysningerne skal bruges, hvis der, eksempelvis, opstår tvist om, hvorvidt medarbejderen har fået sin korrekte løn eller hvis der opstår tvist om baggrunden for ansættelsesforholdets ophør.

Medarbejdersiden argumenterede for, at man bør opfordre medarbejdere, som har fået trukket oplysninger fra logs på baggrund af begrundet mistanke, til at kontakte sin tillidsrepræsentant.

### Bilag

Opdateret oplysningsbrev - Regionshuset og socialområdet 040322

Notat på baggrund af spørgsmål fra Hovedudvalgsmøde den 9. marts 2022 rev1.docx

**Fraværende** Claus Bo Svenningsen, Betina Iroisch Kristensen, Edel Marie Laursen,  
Maria Lykke Gyldenkrone, Finn Torben Jensen, Ken Nørregaard,  
Sonny Hornhaver, Lisbeth Hammer Andersen

# Punkt 11: Orientering om Region Syddanmarks Arbejdsmiljøkonference 2022

21/37439

## Sagsfremstilling

Som led i den løbende orientering om Region Syddanmarks Arbejdsmiljøkonference 2022 gives hermed en kort orientering omkring program og arbejdsmiljøprisen.

Programmet understøtter arbejdsmiljøfokusområderne

Invitation og det overordnede program for dagen kan ses af vedlagte bilag. Dagen skal appellere bredt til både ledere og medarbejdere og tale ind i Hovedudvalgets arbejdsmiljøfokusområder "udvikling af samarbejde og trivsel" samt "forebyggelse af vold og trusler". Hovedoplægsholderne Christian Ørsted og Svend Brinkmann vil begge tale om samarbejde og trivsel fra forskellige vinkler.

De parallelle workshops indeholder bidrag fra både interne og eksterne oplægsholdere. Eksempelvis vil der være workshops omkring arbejdsfællesskaber, forråelse, frisættende ledelse, kerneopgaven, krænkelsekultur, voldsforebyggelse, følelsesmæssige krav, ledelse af tværsektoriel samarbejde, ledertrivsel, trivselskultur mm. Alle workshops kan ses i bilag.

Tilmelding til konferencen er mulig i Plan2learn fra 9. maj 2022. Der bliver arrangeret fælles buskørsel, som deltagerne ligeledes kan tilmelde sig ved tilmelding til konferencen.

Arbejdsmiljøprisen skal visualisere udvikling af samarbejde og trivsel

Region Syddanmarks Hovedudvalg uddeler i år regionens arbejdsmiljøpris på konferencen. Afdelinger indstiller sig selv til prisen ved at indsende en video om deres arbejdsmiljøindsats og skal, for at komme i betragtning til prisen, kunne sige ja til nedenstående kriterier:

- Vi har udviklet vores samarbejde og trivsel
- Vores aktive indsats har givet konkrete resultater - og har skabt værdi for kerneopgaven
- Vi - ledelsen og medarbejderne - har været fælles om indsatsen

Deadline for indstillingerne til arbejdsmiljøprisen er 10. august 2022, og de 3 nominerede til arbejdsmiljøprisen bliver offentliggjort sidst i august. Alle enheder opfordres til at indstille afdelinger til prisen.

Information om program, tilmelding og arbejdsmiljøpris er tilgængelig på det fællesregionale intranet: [Intra Region Syddanmark - Sider - Arbejdsmiljøpris og -konference 2022 \(rsyd.dk\)](#)

## Indstilling

Til orientering.

## Beslutning i Hovedudvalget den 19-05-2022

Lone Rasmussen og Jane Kraglund ser frem til at modtage mange gode indstillinger til årets arbejdsmiljøpris.

De 800 pladser til årets Arbejdsmiljøkonference er næsten fuldt booket.

## **Bilag**

17335 Invitation-og-program\_Arbejdsmiljøkonference-2022\_A4\_webNY.pdf

17335 Oversigt-workshops\_Arbejdsmiljøkonf-2022\_A4\_maj2022\_web.pdf

|                   |                                                                                                                                                                                  |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Fraværende</b> | Lisbeth Hammer Andersen, Sonny Hornhaver, Ken Nørregaard, Finn<br>Torben Jensen, Maria Lykke Gyldenkrone, Edel Marie Laursen, Betina<br>Iroisch Kristensen, Claus Bo Svenningsen |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## **Punkt 12: Orientering om trepartsaftalen om initiativer til at forebygge seksuel chikane på arbejdspladser**

22/20532

### **Sagsfremstilling**

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har i marts 2022 indgået en trepartsaftale om seksuel chikane. Aftalen beskriver en række initiativer, der kan understøtte den nødvendige kulturforandring på arbejdspladserne gennem bedre forebyggelse og håndtering af seksuel chikane.

Initiativerne skal bl.a. sikre mere klare regler, så både arbejdsgivere og medarbejdere kender deres ansvar og pligter, og det får større konsekvenser, hvis arbejdspladsen ikke lever op til sine forpligtigelser.

Med trepartsaftalen sættes der ind på flere områder:

- Reglerne skal gøres tydeligere, så arbejdsgiveren ikke er i tvivl om sit ansvar og pligter – og ansatte har pligt til at videregive oplysninger om seksuel chikane i arbejdet, hvis de bliver opmærksomme på det, og ikke selv kan løse det.
- Godtgørelsesniveauet bliver hævet i særligt grove sager om seksuel chikane.
- Retstillingen for elever og lærlinge, der udsættes for seksuel chikane, bliver bedre.
- Øget fokus på seksuel chikane i arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads.
- Der nedsættes et forum med alle relevante organisationer, som skal sikre et fortsat fokus på seksuel chikane.

En række initiativer kræver lovændringer, og derfor vil regeringen forelægge trepartsaftalen for Folketingets partier. Aftaleteksten fremgår af bilag.

Hovedudvalget bliver orienteret, når lovændringerne er vedtaget.

Region Syddanmark har sat initiativer i gang som understøtter det forebyggende arbejde

Region Syddanmark har de senere år sat initiativer i gang, som understøtter det lokale arbejde med at forebygge og håndtere krænkende handlinger herunder seksuel chikane.

Regionsrådsformanden og hovedudvalget er kommet med en klar udmelding om, at krænkende adfærd er uacceptabel. Desuden har regionen været i dialog med uddannelsesinstitutionerne og de faglige organisationer og har udarbejdet et forståelsespapir om håndtering af krænkende handlinger på regionale arbejdspladser, der har elever og studerende.

Enhederne har etableret rådgivningsinstanser på sygehusene m.v., hvor ansatte kan få råd og vejledning, og der er udviklet et dialogværktøj ”Træk grænsen”, som giver afdelingen et afsæt for at tale om omgangstone, mobning og seksuelle krænkelse. Dialogværktøjet er sendt til alle fælles MED-udvalg, og der tilbydes kurser i brugen af værktøjet.

I MTU'en 2021 har der været spørgsmål om seksuelle krænkelse, og der er lavet en guide til ledere, der skal følge op på en MTU, hvor der er indikationer på krænkende handlinger.

## **Indstilling**

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 19-05-2022**

Intet at bemærke.

## **Bilag**

Orientering om Trepartsaftale og skærpet indsat mod seksuel chikane.pdf

|                   |                                                                                                                                                                                  |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Fraværende</b> | Claus Bo Svenningsen, Betina Iroisch Kristensen, Edel Marie Laursen,<br>Maria Lykke Gyldenkrone, Finn Torben Jensen, Ken Nørregaard,<br>Sonny Hornhaver, Lisbeth Hammer Andersen |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## **Punkt 13: Orientering om indkøb og implementering af nyt løn- og vagtplansystem**

19/27150

### **Sagsfremstilling**

Kontrakten med EG Silkeborg Data om levering af regionens løn- og vagtplansystem udløber den 31. marts 2023. Silkeborg Data har skiftet underleverandør på vagtplanlægningssystemet, så Region Syddanmark skal derfor under alle omstændigheder skifte vagtplanlægningssystem.

Regionen har i marts 2022 besluttet at indgå en ny SKI-kontrakt med EG Silkeborg Data om køb af et løn- og vagtplansystem med start 1. april 2023 og implementering af vagtplansystemet HosInfo i løbet af 2022.

Vagtplansystemet bruges til at planlægge, hvornår de enkelte medarbejdere skal arbejde, og hvilke aktiviteter de skal varetage. Vagtplansystemet gør det muligt at sikre behovet for bemanding på de enkelte afdelinger hele døgnet, samtidigt med at medarbejdernes ønsker til vagter og fritid også indgår i planlægningen. Systemet sørger derefter for, at den enkelte medarbejder kender sine arbejdstider og har en viden om, hvilke funktioner som f.eks. forvagt, bagvagt, stuegang eller conference, der skal varetages i de enkelte vagter. Efterfølgende overføres medarbejdernes arbejdstider fra vagtplansystemet til lønssystemet, så de enkelte medarbejdere får korrekt løn med de tillæg, der er aftalt i forhold til de konkrete vagter.

Regionens nuværende vagtplansystem anvendes til planlægning for ca. 30.000 medarbejdere. Der er ca. 1.450 vagtplanlæggere i regionen i alt, der skal lære at planlægge i det nye vagtplansystem. Det forventes, at der skal uddannes 81 superbrugere i 5 dage og heraf skal 26 undervisere klædes på, så de selv kan undervise egne vagtplanlæggere på sygehusene og på det sociale område mv.

Det er derfor en stor opgave og tager lang tid at implementere et nyt vagtplansystem. Et par afsnit fra hver enhed (ca. 450 medarbejdere i alt) deltog i 2021 i et pilotprojekt, hvor et muligt nyt vagtplansystem blev testet. På baggrund af evalueringen blev det imidlertid besluttet, at regionen hellere ville anvende vagtplansystemet HosInfo, der som lønssystemet også leveres af Silkeborg Data.

En lang række afdelinger på Sygehus Lillebælt anvender i dag HosInfo med stor tilfredshed, da systemet sikrer bedre ressourceanvendelse, øger medarbejdertilfredsheden og forbedrer kvaliteten i vagtplanlægningen.

Også medarbejderne skal introduceres til HosInfo. Modulet ØnskePlan er en del af HosInfo. Modulet giver medarbejderne indflydelse på planlægning af egen arbejdstid. Den enkelte medarbejder kan selv indgive ønsker til arbejdstid, ferie og fritid. Den indbyggede guide (med normtimer, arbejdstidsregler, lokalaftaler og individuelle ønsker) advarer, hvis der laves fejl. Planlæggeren kan opsætte regler og begrænsninger for tilmeldinger, som sikrer en fair fordeling af vagter, og det undgås, at vagter bliver overbesat.

### **Indstilling**

Til orientering

**Beslutning i Hovedudvalget den 19-05-2022**

Jane Kraglund orienterede om baggrunden for at Region Syddanmark skal have nyt løn- og vagtplanssystem. Man anerkender, at timingen ikke er optimal men eksterne årsager betyder, at regionens nuværende løn- og vagtplanssystem går ud af drift i marts 2023.

Christian Sauvr fortalte, at Sygehus Lillebælt er meget glade for HosInfo, og Niels Nørgaard Pedersen havde ligeledes hørt positive tilbagemeldinger fra de afdelinger på Odense Universitetshospital, som bruger det samme system, som hele regionen altså senest i marts 2023 skal overgå til.

Medarbejdersiden opfordrede til, at tillidsrepræsentanterne blev tilbudt træning i det nye løn- og vagtplanssystem, hvilket ledelsen var enige i.

**Fraværende** Claus Bo Svenningsen, Betina Iroisch Kristensen, Edel Marie Laursen,  
Maria Lykke Gyldenkrone, Finn Torben Jensen, Ken Nørregaard,  
Sonny Hornhaver, Lisbeth Hammer Andersen

## Punkt 14: Orientering om aktuelle ventetider og aktivitet

22/208

### Sagsfremstilling

Aktivitetsniveauet på regionens sygehuse har gennem 2021 været stærkt påvirket af først COVID-19 og efterfølgende sygeplejerskestrejken.

I starten af 2021 førte væksten i smittede og indlagte covid-patienter til nedlukning af planlagt aktivitet på en lang række områder, dels for at kunne omfordele personale til covid-belastede områder, og dels for at sikre tilstrækkelig kapacitet på kritiske områder såsom intensiv. Efterfølgende var regionens sygehuse kortvarigt på vej tilbage mod et mere normalt aktivitetsniveau, men sygeplejestrejken henover sommeren 2021 gav igen anledning til, at der blev udskudt aktivitet på hospitalerne, og efter sygeplejestrejken har der været udfordringer med at opretholde normalt aktivitetsniveau. Tredje bølge af Covid-19 ultimo 2021 gav igen behov for nedlukning af planlagt aktivitet, og primo 2022 var regionens sygehuse fortsat udfordrede med bemanningen pga. covid-patienter og udbredt sygdom/karantæne blandt personalet. Der har desuden været udfordringer med regionens evne til fastholde og rekruttere medarbejdere.

Resultatet har samlet set været, at aktiviteten i 2021 ligger væsentligt under normalen, og at ventetiderne og udvisiteringerne til det private derfor er steget væsentligt, og det er fortsat situationen i dag.

Grundlæggende skal udfordringen håndteres ved, at regionens sygehuse hurtigst muligt kommer tilbage i normal drift samt gennem et styrket samarbejde med private leverandører og praksis.

I forhold til at sikre den nødvendige kapacitet vurderer Region Syddanmark således løbende behovet for samarbejde om kapacitetsudfordringer og indgå dialog med privathospitalerne og speciallægepraksis.

Aktuelt fortætter aftalen med Foreningen Af Praktiserende Speciallæger (FAPS) om udlægning af sygehusopgaver, der blev indgået i forbindelse med Covid-19, som en tillægsaftale til overenskomsten. Således kan regionerne gøre brug af speciallægepraksis efter behov. Sideløbende hermed er der i december indgået en særskilt aftale med speciallægepraksis om koloskopier. På samme vis er der på baggrund af udbud indgået en aftale med et privathospital om urologiske ydelser. Aftalen er trådt i kraft pr. 1. februar 2022, og det forventes, at der i løbet af 2022 vil indgås lignende aftaler med andre privathospitaler om udredninger og behandlinger.

Selvhenvenderordningen er genindført i Region Syddanmark. Det vil sige, at hvis et syddansk hospital, ikke kan efterleve tidsfristerne i henhold til hurtig udredning eller undersøgelse, kan patienten med sit indkaldelsesbrev selv henvende sig til privathospitalet for at få udredning eller diagnostiske undersøgelser her. Patienten skal med andre ord ikke stå i kø hos Regional Visitation for henvisning til udredning på privathospital. Denne ordning kørte også hen over sensommeren og efteråret 2021, hvor op mod 2.000 patienter gjorde brug af denne mulighed.

Herudover er det væsentligste element i en tilbagevenden til normalt aktivitetsniveau, at regionens sygehuse dels arbejder på at reaktivere garantiklinikkerne hurtigst muligt, og dels arbejder på at sikre, at rammestyrede afdelinger vender tilbage til det normale aktivitetsniveau, og i videst muligt omfang gennemfører pukkelfavikling. Til understøttelse af dette har regionsrådet med godkendelse af finansieringsmodellen for 2022 vedtaget, at garantiklinikernes budgetansvar for udvisiterede patienter midlertidigt suspenderes af hensyn til evt. ophobet behov, samt at de rammestyrede områder ligeledes får mulighed for merafrekning ved konkrete pukkelfaviklingsprojekter.

Indsatsen på sygehusene følges administrativt som en del af de tilbagevendende dialogmøder mellem koncerndirektionen og sygehusdirektionerne.

## **Indstilling**

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 19-05-2022**

Jane Kraglund fortalte, at hun havde været til møde med Sundhedsministeren, som havde understreget, at regeringen er meget optaget af at nedsætte ventetiderne for patienterne.

Medarbejdersiden undrede sig over, at aktiviteten er så lav som det er tilfældet, når man tænker på, at der er kommet flere nye medarbejdere til.

Per Busk påpegede, at det har en negativ betydning for offentlighedens tillid til sundhedssystemet, at vi ikke kan forklare, hvorfor aktiviteten ikke er højere.

Jane Kraglund påpegede, at ventetiderne ikke længere vokser, men at der som minimum indtil udgangen af 2022 vil være en stor opgave i at afvikle pukler.

## **Bilag**

Bilag A - Målopfyldelse på udredningsretten

Bilag B - Udvisiteringer til privathospital 2018-2022 marts 2022

Bilag C -Status garantiklinikker april 2022

Bilag D - Aktivitetsudvikling i drg værdi 2019 til marts 2022.pdf

Bilag E - status ventetider april 22

**Fraværende** Claus Bo Svenningsen, Betina Iroisch Kristensen, Edel Marie Laursen,  
Maria Lykke Gyldenkrone, Finn Torben Jensen, Ken Nørregaard,  
Sonny Hornhaver, Lisbeth Hammer Andersen

## **Punkt 15: Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond**

17/32322

### **Sagsfremstilling**

Der skal foretages en ny udpegning af suppleant Ulrik Ewald (for Lone Rasmussen), regionshuset, Vejle, da han har fået nyt arbejde.

Feriefondens sekretariat har bedt FMU i regionshuset om at udpege hans efterfølger.

Valget er gældende i en 3-årig periode fra 1. maj 2022 til 30. april 2025.

Feriefondens sekretariat har modtaget følgende indstilling: Kim Møldrup Gudiksen.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget udpeger den indstillede kandidat som suppleant for Lone Rasmussen til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 19-05-2022**

Hovedudvalget fulgte indstillingen.

**Fraværende** Claus Bo Svenningsen, Betina Iroisch Kristensen, Edel Marie Laursen,  
Maria Lykke Gyldenkrone, Finn Torben Jensen, Ken Nørregaard,  
Sonny Hornhaver, Lisbeth Hammer Andersen

## **Punkt 16: Kommunikation fra mødet**

21/65764

### **Sagsfremstilling**

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

### **Beslutning i Hovedudvalget den 19-05-2022**

- Hovedudvalgets personalepolitiske pejlemærker for fastholdelse og rekruttering.
- Anna-Marie Bloch Münster præsenterede arbejdet med compassion på SVS.

**Fraværende** Claus Bo Svenningsen, Betina Iroisch Kristensen, Edel Marie Laursen,  
Maria Lykke Gyldenkrone, Finn Torben Jensen, Ken Nørregaard,  
Sonny Hornhaver, Lisbeth Hammer Andersen

## Punkt 17: Eventuelt

21/65764

### Sagsfremstilling

Punkter til eventuelt.

### Beslutning i Hovedudvalget den 19-05-2022

Lone Rasmussen orienterede om, at hun havde deltaget i et seminar om fuld tid arrangeret af Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner. Seminaret bestod af en række interessante præsentationer og drøftelser, og Lone fremhævede, at man i Region Sjælland havde gennemført en prøvehandling med stor succes. To afdelinger var blevet tildelt en erhvervspsykolog, som gennemførte individuelle snakke med medarbejderne om deres ønsker til tilrettelæggelsen af deres arbejde.

Jane Kraglund gav en orientering om de nye titler til lægefaglige og sygeplejefaglige ledere, som skal implementeres den 1. juni. Bl.a. vil ledende overlæger fremover være cheflæger, og oversygeplejersker vil være chefsygeplejersker. Der er ligeledes tale om at andre faggrupper vil få nye titler. Der er sat lokale processer i gang på alle sygehuse i forhold til, hvordan man håndterer de nye titler.

**Fraværende** Claus Bo Svenningsen, Betina Iroisch Kristensen, Edel Marie Laursen,  
Maria Lykke Gyldenkrone, Finn Torben Jensen, Ken Nørregaard,  
Sonny Hornhaver, Lisbeth Hammer Andersen