

REFERAT Hovedudvalget d. 23-08-2017

Mødedato Onsdag d. 23. august 2017 kl. 09:00

Mødested Mødeværelse 4

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

Indholdsfortegnelse

Generel information.....	3
Den Syddanske Forbedringsmodel.....	7
Arbejdsmiljødrøftelse 2017.....	8
Arbejdsmiljøkonference 2018.....	10
Inspirationskatalog om livsfasepolitikken.....	12
Anvendelse af skema i forbindelse med offererstatning.....	13
Whistleblower-ordning.....	14
1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2017.....	15
Budget 2018.....	17
Orientering om udvælgelse af temaer til Sundhedsplan.....	18
Drejebog for etablering af Steno Diabetes Center Odense.....	20
Status på arbejdet med kerneopgaven.....	22
Status på MTU 2017.....	24
Samarbejde i regionerne.....	26
Opsamling på temadrøftelsen om kompetenceudvikling samt regionen som uddannelsessted.....	27
Hovedudvalgets døgnsseminar 2017.....	28
Forretningsorden for Hovedudvalget.....	29
Eventuelt.....	30
Kommunikation fra mødet.....	31

Punkt 1: Generel information

16/38376

Sagsfremstilling

Orienteringspunkter

- Status på igangværende opslag og ansættelser
- Mødekalender 2018
- Organisering på Sygehus Sønderjylland v/Peter Fosgrau (Bilag: organisationsdiagram)
- Status på udbud af EPJ og PAS v/Niels Nørgaard
- Specialiserede socialpsykiatriske pladser v/Anders Meinert
- Status vedr. afdækning og udbud af linned og beklædning til sygehusene v/Rikke Vestergaard
- Orientering om lønanalysen v/Lene Borregaard
- Opfølgning på lønkrav fra BIOS-tiden v/Lene Borregaard
- Status på lægers bibeskæftigelse v/Lene Borregaard
- Orientering om arbejdet vedr. lægers deltagelse i kurser v/Lene Borregaard
- Orientering om Rigsrevisionens lønrevision v/Lene Borregaard (Bilag: Rapport om lønrevision af Region Syddanmark)

Opfølgning på referat fra sidste møde 23. maj 2017
(Bilag: referat fra mødet den 23. maj 2017)

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Niels Nørgaard Pedersen deltog under dagsordenspunkt 1.

Status på igangværende opslag og ansættelser

Jane Kraglund orienterede om status på igangværende opslag og ansættelser:

- Kurt Espersen er ansat som koncerndirektør pr. 1. august 2017.
- Steen Schougaard Christensen er ansat som direktør i Ambulance Syd pr. 1. august 2017.
- Torben Hedegaard Jensen er ansat som direktør på Odense Universitetshospital, Nyt OUH pr. 15. august 2017.

Jane Kraglund informerede endvidere om, at der p.t. ikke er nye direktøransættelser på rekrutteringsplanen.

Mødekalender 2018

Lone Rasmussen gjorde opmærksom på, at fastlæggelse af mødekalenderen for 2018 kan forsinkes pga. regionsrådsvalget til november. Hun henviser samtidig til, at det er blevet foreslået at udarbejde en foreløbig mødekalender.

Jane Kraglund bekræfter, at der kan laves en foreløbig mødekalender med forbehold overfor evt. ændringer.

Organisering på Sygehus Sønderjylland

Peter Fosgrau orienterede om, at arbejdet med den nye organisering generelt går fint fremad. Med henvisning til vedlagte organisationsdiagram gjorde han rede for de forskellige ledelsesniveauer og informerede om, at 21 ledere er blevet konstitueret og ansættelsesprocesserne til de pågældende stillinger er igangsat. Det forventes, at alle stillinger er besat i starten af december 2017. Der er fokus på, at have MED ind over samt at få styrket sygehusets arbejdsmiljøorganisation. Organiseringen af MED forventes at være på plads i september 2017. Det er planlagt, at der nedsættes et arbejdsmiljøudvalg under Fælles MED-udvalg.

Medarbejdersiden pointerede, at det har været positivt løbende at få en status på udviklingen for at kunne følge op og nu konstatere, at det går godt.

Der var enighed om, at organiseringen på Sygehus Sønderjylland ikke længere skal indgå som et fast orienteringspunkt.

Status på udbud af EPJ og PAS

Niels Nørgaard Pedersen præsenterede status for udbudsprocessen med fokus på prækvalifikationen og de grundlæggende krav til systemet. Udover de forskelligartede moduler (patientadministration, medicinering, dokumentation, planlægning, m.v.) er der behov for mange integrationer for at sikre kommunikationen med andre systemer, herunder røntgensystemer, laboratoriesystemer, m.v. Niels Nørgaard Pedersen understregede, at man i henhold til erfaringerne fra Hovedstaden har valgt ikke at beskrive et helt nyt system, men derimod vil tage udgangspunkt i eksisterende tilbud og systemer.

Dorte Ruge spurgte ind til, hvorfor der under tildelingskriterier kun er valgt en vægtning på 35 % til løsningskvaliteten?

Niels Nørgaard Pedersen forklarede, at samtidig med at have et godt system er det væsentligt, at der er basis for et godt samarbejde for at fremtidssikre systemet. Omkostningerne ved at bruge systemet spiller også en rolle.

Følgende tre konsortier er prækvalificeret:

- **CGI Danmark A/S** med Cerner Ireland Ltd. som underleverandør.
- **Cambio Healthcare Systems A/S** med Cambio Healthcare Systems AB, Royal Phillips og Accenture A/S som underleverandører.
- **Systematic A/S** med Capgemini Sogeti Danmark A/S som underleverandør.

Niels Nørgaard Pedersen pointerede, at man har gjort sig overvejelser i forhold til, at man valgte ikke at prækvalificere sundhedsplatformen fra Region Sjælland og Region Hovedstaden.

Dorte Ruge understregede, at implementeringsfasen kommer til at koste mange personaleressourcer og, at der eventuelt vil være behov for at aflyse operationer.

Jane Kraglund tilføjede, at der i dette henseende skal trækkes på erfaringer både internt og eksternt. Derudover skal man være opmærksom på ikke at køre flere processer samtidigt.

I forhold til implementeringsfasen anbefalede Niels Nørgaard Pedersen, at et helt sygehus kommer på ad gangen, men ikke alle sygehuse samtidig. Han henviste til, at der ligger en detaljeret plan for processen, som lægger op til, at man starter et lille sted.

Hovedudvalget besluttede, at punktet skal indgå som fast orienteringspunkt på de kommende møder. Niels Nørgaard Pedersens præsentation er vedlagt som bilag.

Specialiserede socialpsykiatriske pladser v/Anders Meinert Pedersen

Ander Meinert Pedersen gav en kort status på arbejdet med de i alt 31 specialiserede socialpsykiatriske pladser, som skal etableres i samarbejde med kommunerne. Sagen skal til politisk behandling i Regionsrådet i september og der arbejdes henimod at etablere et antal pladser i Vejle og i Esbjerg i begyndelsen af november. Ander Meinert Pedersen oplyste endvidere om, at kommunerne er ikke færdige med deres behandling.

Jane Kraglund tilføjede, at der derfor er usikkerhed om tidsplanen holder i forhold til samspillet med kommunerne.

Status vedr. afdækning og udbud af linned og beklædning til sygehusene v/Rikke Vestergaard

Rikke Vestergaard orienterede om, at der for øjeblikket arbejdes med en intern afdækning samt en markedsafdækning i

henhold til muligheder og risici ved forskellige leveringsmodeller. Hertil er udarbejdet uddybende notater. I forbindelse med undersøgelsen af større standardiserede løsninger er der fokus på sikring af medarbejdere på egne vaskerier. Hovedudvalget besluttede, at der gives en status på processen til næste møde. Afdækningsnotaterne er vedlagt som bilag til referatet. Afdækningsnotatet vedr. interne muligheder og risici foreligger i en udkastversion, som endnu ikke er godkendt.

Orientering om lønanalysen v/Lene Borregaard

Lene Borregaard orienterede om lønanalysen, som første gang blev lavet tilbage i 2014 for perioden 2009 - 2013, hvor Region Syddanmark havde haft den største lønudvikling sammenlignet med andre regioner. Nu er der lavet en lignende analyse for perioden 2012-2017, som viser, at Region Syddanmark har haft en lønudvikling på niveau med Region Midt og dermed er de to regioner, som har haft den laveste lønudvikling.

Notat vedr. opfølgning på lønanalysen er vedlagt som bilag til referatet.

Opfølgning på BIOS-rapport og lønkrav v/Lene Borregaard

Lene Borregaard orienterede om, at antallet af sager om lønkrav siden januar 2017 er steget fra ca. 490 – 552 sager og forklarede, at arbejdet er særdeles tidskrævende, da der skal arbejdes med forskellige systemer. Processen indebærer endvidere, at et udkast til en opgørelse i hver enkel sag sendes ud til de faglige organisationer, hvorefter der kan komme ekstra spørgsmål ind. Status er, at der i alt er afgjort 117 sager. 140 sager ligger til behandling hos de faglige organisationer.

Lone Rasmussen kommenterede, at det er en stor opgave og medarbejdersiden har forståelse for, at det også er en tidskrævende opgave. Medarbejdersiden spurgte også ind til, om der er en ny status vedr. sagsanlægget og konkurrencestyrelsen afgørelse.

Jane Kraglund oplyste, at der ikke er noget nyt i sagen.

Status på lægers bibeskæftigelse v/Lene Borregaard

Lene Borregaard opsummerede, at der er etableret en automatiseret arbejdsgang i overensstemmelse med rigsrevisionens bemærkninger. Den 21. juni 2017 blev systemet udsendt til 1887 indberetningspligtige læger, hvoraf 1731 havde udfyldt oplysningerne pr. fristen den 1. august 2017. Grunden til, at der mangler ca. 150 indberetninger skyldes blandt andet, at nogle læger mener, at de ikke behøver udfylde det, når de ikke har bibeskæftigelse. Derudover er nogle læger på orlov eller gået på pension.

Anne-Karina Abel Torkov spurgte ind til, om der er overblik over, hvorvidt det primært er yngre læger, som mangler at indberette?

Lene Borregaard forklarede, at der ikke er behov for at kigge nærmere på det, da lægerne generelt har været gode til at indberette.

Orientering om arbejdet vedr. lægers deltagelse i kurser v/Lene Borregaard

Lene Borregaard orienterede om, at koncernledelsen inden sommerferien traf en principbeslutning om, at der skal udarbejdes en fælles vejledning vedr. deltagelse i industrifinansierede kurser og andre tilbud gældende samtlige medarbejdere. Formålet er at beskytte personalets habilitet. Koncernledelsen har netop behandlet et udkast til retningslinjer, som vil blive forelagt Hovedudvalget til drøftelse på næste Hovedudvalgsmøde.

Henrik R. Jensen henviste til, at der udover overlæger og ledere også skal være fokus på de medicotekniske afdelinger.

Jesper Rønn tilføjede, at der navnlig på det medicotekniske område er behov for møder og erfaringsudveksling.

Lone Rasmussen pointerede, at det er væsentligt at få alle medinddraget i den proces. Medarbejdersiden undrede sig derfor over, at der allerede er lavet en retningslinje på Sygehus Lillebælt.

Helle Adolfsen tog kommentaren ad notam og erkendte, at man havde været lidt for hurtige.

Jane Kraglund tilføjede, at man i regionen gerne vil samarbejde med industrien samtidig med, at man vil beskytte de enkelte medarbejders habilitet. Når man køber udstyr skal kravsspecifikationen afspejle, at erfaringsudveksling og kompetenceudvikling er en del af udbuddet og på den måde vil blive konkurrenceudsat. Der kan være behov for en skærpet opmærksomhed omkring, hvad der er nødvendigt.

Orientering om Rigsrevisionens lønrevision v/Lene Borregaard

(Bilag: Rapport om lønrevision af Region Syddanmark)

Lene Borregaard opsummerede følgende bemærkninger fra Rigsrevisionen:

- Der er en anmærkning om, at der er et højt antal lokalaftaler på OUH.
- Det konstateres, at der ikke er strammet nok op om merarbejdsaftaler for overlæger.
- Der er fundet en konkret fejl, hvor et vagttillæg er blevet tastet ind forkert.
- Der er anført en bemærkning vedrørende kontrolniveauet.

Med hensyn til lokalaftalerne på OUH tilføjede Niels Nørgaard Pedersen, at dokumentationen i nogle tilfælde ikke er blevet håndteret korrekt. Der skal både kigges på arbejdsgange og det høje antal lokalaftaler.

Lone Rasmussen spurgte ind til, om dette punkt får konsekvenser for andre sygehuse?

Peter Fosgrau bekræftede, at man på Sygehus Sønderjylland allerede er i gang med at se på, hvordan det forholder sig.

Dorte Ruge understregede vigtigheden af at få kigget på de nye overenskomster og få ryddet op. Hun henviste endvidere til, at OUH er en stor organisation og det derfor er naturligt, at der eksisterer mange lokalaftaler.

Bilag

230517 Godkendt referat

Sygehus Sønderjyllands nye organisation.pdf

Præsentation EPJ-PAS.pptx

Afdækningsnotat for interne muligheder og risici - UDKAST.pdf

Markedsafdækningsnotat - Levering af beklædning og linned til sygehusene.pdf

Opfølgning på lønniveauer pr. februar 2017.pdf

Rapport lønrevision Region Syddanmark

Punkt 2: Den Syddanske Forbedringsmodel

16/845

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har ønsket en regelmæssig orientering og opdatering omkring udrulningen af Den Syddanske Forbedringsmodel ude på sygehusene.

Orienteringen skal så vidt mulig ske ved repræsentanter fra medarbejdergrupperne på sygehusene.

Til hovedudvalgsmødet den 23. august 2017 kl. 9.30 vil leder af forbedringsteamet Peter Dalsgaard Karlsen (afdelingschef, Socialområdet) og Hanne Kristiansen (funktionsleder, Psykiatrisk Afdeling Esbjerg) orientere om forbedringsarbejdet på socialområdet og psykiatriområdet.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Arne Poulstrup præsenterede kort de to oplægsholdere, som var inviteret til at give et indblik i arbejdet med den Syddanske Forbedringsmodel og de erfaringer, der er gjort ind til videre.

Hanne Kristiansen, funktionsleder på Psykiatrisk Afdeling i Esbjerg, orienterede om afholdelsen af workshops med fokus på at forbedre patientens oplevelse af at blive udskrevet fra sygehuset. Hun understregede betydningen af at sikre et passende informationsniveau overfor deltagerne for fremme en fælles forståelse og engagementet. For det andet gælder det om at holde fokus på, hvilken merværdi de enkelte tiltag har for patienten. Det er en fordel at teste tiltagene med det samme. Hver gang en patient bliver udskrevet, spørges der ind til, hvorvidt tiltagene virker som tiltænkt. Hanne Kristiansen konkluderede, at arbejdet med den Syddanske Forbedringsmodel er mundet ud i en stor merværdi.

Peter Dalsgaard Karlsen, afdelingschef for Socialområdet og leder af forbedringsteamet, pointerede, at man på socialområdet har fokus på at oversætte sproget fra engelsk til dansk og omsætte tiltagene til genkendelig praksis. I henhold til ledelsesdelen er der gjort gode erfaringer med tiltaget ”gå i fodspor”, hvor ledere har mulighed for at gå i hinandens fodspor for derved at få andres øjne på og lære af hinanden. Overordnet set har man fokus på at opnå en gensidig forståelse for processerne og en fælles forpligtelse til at få tiltagene ført ud i livet.

Der blev vist to videoer med indtryk af deltageres erfaringer, hvor den Syddanske Forbedringsmodel blev rost for at skabe gode og konkrete resultater. Vedlagte præsentationer indeholder links til videoer.

Jørgen Bjelskou spurgte om gode råd til dem, som skal til at igangsætte arbejdet.

Hanne Kristiansen anbefalede, at det er vigtigt at oversætte, hvad det handler om. Her kan det være en fordel at bruge spots og visuelle medier frem for skriftligt materiale. Peter Dalsgaard Karlsen supplerede med, at fodsporsdelen gør en umiddelbar forskel.

Medarbejdersiden fremhævede vigtigheden af at arbejde med daglige forbedringer ved siden af de afholdte events og workshops. Der var ros til, at der var fokus på at tale dansk og omsætte processen til en kendt praksis. Det blev også påpeget, at det er vigtigt at tænke MED ind i arbejdet.

Per Busk informerede om, at man i Esbjerg har drøftet involveringen af MED. Her nåede man frem til, at der på LMU-niveau orienteres om de planlagte workshops og inddragelse af MED sker, hvor det er relevant. Christian Schacht-Magnussen tilføjede, at der skal være opmærksomhed på, at der ikke besluttet noget, som kræver involvering af MED.

Jane Kraglund konkluderede, at der er opmærksomhed på, at MED-systemet involveres, hvor det er relevant. Beslutninger, som kræver MED-behandling, vil naturligvis blive behandlet der.

Oplæggene er vedlagt som bilag til referatet.

Bilag

Den Syddanske Forbedringsmodel Psykiatrisk Afdeling Esbjerg.pptx

Den Syddanske Forbedringsmodel Socialområdet.ppt

Punkt 3: Arbejdsmiljødrøftelse 2017

17/9949

Sagsfremstilling

Hovedudvalget skal jf. lokalaftalen årligt foretage en arbejdsmiljødrøftelse. Til at understøtte drøftelsen har Koncern HR udarbejdet Arbejdsmiljøreddegørelse 2017. Redegørelsen skitserer en række af de tværgående arbejdsmiljøindsatser i Region Syddanmark. Fælles for indsatserne er, at de understøtter hovedudvalgets arbejdsmiljøfokusområder og den politiske målsætning om at nedbringe sygefraværet. Redegørelsen indeholder ligeledes tre ”gode historier”, der viser hvordan, der rundt omkring i organisationen arbejdes på at skabe attraktive arbejdspladser. Endeligt giver redegørelsen et overblik over udviklingen på en række relevante arbejdsmiljøindikatorer og viser status ved udgangen af 2016. Redegørelsen er vedlagt som bilag 1 og suppleres af bilag 2, som viser udviklingen i sygefraværet opdateret med tal for første halvår 2017 samt udviklingen på tværs af de fem regioner i perioden 2009-2016.

Desuden vedlægges inputs til hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse fra enhederne (bilag 3-9). Af bilagene fremgår det, at enhederne generelt er tilfredse med hovedudvalgets arbejdsmiljøfokusområder og de centrale indsatser og aktiviteter, der udbydes i forlængelse heraf. Sygehus Sønderjylland har grundet organisationsændringen valgt at udskyde deres arbejdsmiljødrøftelse til september 2017. Inputs fra drøftelsen fremsendes efterfølgende til Hovedudvalget.

I vedlagte tabel er fire af hovedindikatorerne for arbejdsmiljøet i Region Syddanmark samlet. Af tabellen fremgår det, at Sygehus Lillebælt, Psykiatrien, de sociale centre og Ambulance Syd pr. 3. juli 2017 levede op til ambitionen om en grøn smiley. Ser man på sygefraværet kan det konstateres, at Sydvestjysk Sygehus, Sygehus Lillebælt og Regionshuset levede op til den politisk opstillede målsætning i 2016. Af tabellen fremgår det, at Sydvestjysk Sygehus og Regionshuset er de eneste enheder, der forventes at leve op til målsætningen i 2017. Ser man på ulykkesfrekvensen kan man konstatere, at der er stor forskel mellem enhederne. Ved udgangen af 2016 lå den samlede ulykkesfrekvens på 10,0 ulykker pr. 1 mio. arbejdstimer, mens ulykkesfrekvensen halvejs inde i 2017 ligger på 9,3. Endeligt viser tabellen, at trivslen blandt de ansatte fortsat er høj (67-76).

Fortsat fokus på psykisk arbejdsmiljø

I forbindelse med hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse i 2016 blev det besluttet at sætte særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø i 2017. Ambitionen var at hæve MTU scoren på trivsel og social kapital i forhold til resultaterne fra MTU 2016, og hovedudvalget opfordrede FMU’erne til at drøfte, hvordan man lokalt kan sætte fokus på psykisk arbejdsmiljø samt til at sætte et lokalt ambitionsniveau.

Koncern HR har og vil fortsat udbyde en række kurser og temadage, der understøtter arbejdet med trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Ligeledes deles løbende gode historier fra arbejdspladser, der har gjort en særlig indsats i relation til det psykiske arbejdsmiljø.

Af Arbejdsmiljøreddegørelse 2017 fremgår det, at der fortsat er udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø. Eksempeltvist var psykisk sygdom fortsat den hyppigste årsag til anmeldelser af erhvervssygdomme og psykisk vold den næst hyppigste årsag til arbejdsulykker i 2016.

Koncern HR anbefaler derfor, at hovedudvalget fortsætter den fokuserede indsats på psykisk arbejdsmiljø i 2018. En fokuseret indsats om at fremme det psykiske arbejdsmiljø er en forudsætning for at skabe arbejdspladser, der både er effektive og attraktive i relation til arbejdet med løsningen af kerneopgaven.

Supplerende MED- og arbejdsmiljøuddannelse

I henhold til rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse skal alle ledere og medarbejdere, der er valgt eller udpeget til at sidde i et MED-udvalg, gennemføre den grundlæggende MED-uddannelse inden for det første år.

For nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter og ledere, der indgår i arbejdsmiljøorganisationen gælder det, at de skal gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Herudover har ledere og medarbejdere, der sidder i et MED-udvalg eller er en del af arbejdsmiljøorganisationen ret til supplerende efteruddannelse. Det anbefales, at valg af supplerende MED- og arbejdsmiljøuddannelse fremadrettet støtter op om hovedudvalgets arbejdsmiljøfokusområder.

Indstilling

Det indstilles,

- at Hovedudvalget gennemfører sin årlige arbejdsmiljødrøftelse
- at Hovedudvalget fastholder den særlige fokus på psykisk arbejdsmiljø i relation til arbejdet med kerneopgaven.
- At supplerende MED- og Arbejdsmiljøuddannelse fremadrettet skal relateres sig til Hovedudvalgets arbejdsmiljøfokusområder.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Camilla Skytte Behrendsen gjorde rede for arbejdsmiljøredegørelsen 2017 og fremlagde indstillingen om, at Hovedudvalget fastholder den særlige fokus på psykisk arbejdsmiljø.

Jane Kraglund konkluderede, at bilagene fremviser en generel tilfredshed, hvilket er udtryk for, at man rammer niveauerne med de rigtige indsatsområder.

Lone Rasmussen orienterede om følgende punkter, som er blevet efterspurgt og drøftet på kontaktudvalgsmødet:

- en nærmere definition på mobning: medarbejdersiden konkluderede, at den nuværende definition er formålstjenelig og man derfor vælger ikke at gå videre med denne efterspørgsel.
- overordnede arbejdsmiljømål: dette punkt anses for at være et internt anliggende for de enkelte Fælles MED-udvalg, som medarbejdersiden ikke vil gå videre med.
- medarbejdersiden efterspørger understøttelse i brugen af det tilgængelige IT-udstyr.
- Medarbejdersiden efterspørger videndeling på tværs.
- Medarbejdersiden så endvidere et behov for en revitalisering af 1-5-15 modellen i og med, at der er eksempler på medarbejdere, som ikke kender til modellen.

Jesper Rønn supplerede med, at den foreliggende pjece om mobning er velegnet. Definitionen på mobning bør drøftes på den enkelte arbejdsplads med udgangspunkt i en grundlæggende holdning om ikke-accept af mobning. Sagt med andre ord, er der fra medarbejdersiden opbakning til at arbejde videre med de eksisterende redskaber.

Jane Kraglund understregede også, at mobning ikke accepteres. Hun var enig i, at der ikke er behov for nyt materiale, men der kan være behov for at få drøftet emnet og sikre forankring. Der vil blive fulgt op på behovet for en revitalisering af 1-5-15 modellen.

Indstillingen blev tiltrådt uden bemærkninger.

Bilag

Bilag 0. Tabel Oversigt over fire af hovedindikatorerne

Bilag 1. Arbejdsmiljøredegørelse 2017.pdf

Bilag 2. Sygefraværdsdata opdateret første halvår 2017.pdf

Bilag 3. inputs fra OUH.pdf

Bilag 4. inputs fra SLB.pdf

Bilag 5. inputs fra SVS.pdf

Bilag 6. inputs fra Psykiatrien.pdf

Bilag 7. inputs fra Socialområdet 2017.pdf

Bilag 8 inputs fra Regionshuset.pdf

Bilag 9. inputs fra Friklinikken.pdf

Punkt 4: Arbejdsmiljøkonference 2018

17/25029

Sagsfremstilling

Hovedudvalget indstillede i forbindelse med evaluering af Arbejdsmiljøkonferencen 2016, at der igen i 2018 udbydes en arbejdsmiljøkonference for formænd og næstformænd i MED-udvalg, ledere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og øvrige medarbejdere med arbejdsmiljøopgaver.

Et godt arbejdsmiljø er en forudsætning for at skabe velfungerende arbejdspladser, hvor de ansatte sammen løser kerneopgaven effektivt og med høj faglig kvalitet. Konferencen skal understøtte det løbende arbejde med kerneopgaven med fokus på den attraktive arbejdsplads.

Tema for konferencen

De tre centrale fokusområder for Region Syddanmarks nuværende arbejdsmiljøindsats er:

- Løbende forandringer
- Psykisk arbejdsmiljø og trivsel
- Arbejdsulykker

I forlængelse af arbejdsmiljødrøftelsen har Hovedudvalget besluttet at sætte et særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø i 2017. Ambitionen er at forbedre medarbejdernes trivsel og højne den sociale kapital.

I forlængelse af denne indsats foreslår Koncern HR, at konferencen i 2018 tager udgangspunkt i fokusområdet ”Psykisk arbejdsmiljø og trivsel” med løsning af kerneopgaven som omdrejningspunktet. Forskellige emner i relation til fokusområdet kan komme i spil, eksempelvis brugerinddragelse, relationer, ledelse, MED-systemets rolle, ny teknologi, social kapital, stress mv.

Formål

Konferencen er et godt afsæt for at dele gode erfaringer på tværs af organisationen. Vi skal lære af hinanden, så vi sammen kan skabe en attraktiv arbejdsplads, der er kendetegnet ved trivsel, høj social kapital samt en effektiv og kvalitetsbevidst løsning af kerneopgaven.

Konferencen skal inspirere til at arbejde helhedsorienteret med kerneopgaven og arbejdsmiljøet, blandt andet gennem konkrete værktøjer og ny viden.

Form og indhold

Evalueringerne viste stor tilfredshed med rammerne, formen og indholdet på konferencen i 2016. Derfor afholdes konferencen i 2018 igen på IBC Innovationsfabrikken i Kolding.

Datoen bliver **torsdag 20. september 2018**. Hovedudvalget opfordres til at reservere datoen.

Konferencen bliver som tidligere bygget op omkring både plenumoplæg og workshops med mulighed for deltagerinvolvering. Både interne og eksterne oplægsholdere bidrager til arrangementet. Der udbydes plads til 800 deltagere.

Arbejdsmiljøpris

Koncern HR foreslår, at Hovedudvalget i 2018 uddeler en arbejdsmiljøpris som eksempel på arbejdet omkring kerneopgaven og det psykiske arbejdsmiljø. Den vindende afdeling modtager kr. 10.000,- og de øvrige nominerede afdelinger modtager gavekort på morgenmad til hele afdelingen.

Såfremt Hovedudvalget beslutter at uddele arbejdsmiljøprisen, inddrages formandskabet i processen omkring kriterier for prisen og udvælgelse af nominerede afdelinger.

Det videre arbejde

Koncern HR varetager det videre planlægningsarbejde. Hovedudvalget bliver løbende orienteret om status på arbejdsmiljøkonferencen. En foreløbig tidsplan ser ud som følger:

September 2017	Dato for konferencen kommunikeres ud – intranet
April 2018	Invitationer – MED-system og intranet

Maj 2018	Åbning for tilmeldinger
Maj – august 2018	Afdelinger indsender indstillinger til arbejdsmiljøpris
20. september 2018	Afholdelse af konference og uddeling af arbejdsmiljøpris

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender,

- at det overordnede tema for Arbejdsmiljøkonferencen 2018 bliver ”Psyisk arbejdsmiljø og trivsel” med løsning af kerneopgaven som omdrejningspunktet.
- at der uddeles en arbejdsmiljøpris som eksempel på arbejdet med kerneopgaven og det psykiske arbejdsmiljø.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Hovedudvalget godkender konceptet for Arbejdsmiljøkonferencen 2018, herunder ”Psyisk arbejdsmiljø og trivsel” som overordnet tema og, at der uddeles en arbejdsmiljøpris som eksempel på arbejdet med kerneopgaven og det psykiske arbejdsmiljø.

Punkt 5: Inspirationskatalog om livsfasepolitikken

13/42113

Sagsfremstilling

Hovedudvalget i Region Syddanmark har besluttet at indsamle gode historier, der viser, hvordan arbejdspladserne arbejder med regionens livsfasepolitik. Hensigten er at samle de gode historier i et katalog til fælles inspiration og videndeling for regionens Fælles MED-udvalg.

De gode eksempler om anvendelsen af regionens livsfasepolitik er samlet i vedhæftede inspirationskatalog.

Det anbefales, at kataloget sendes til videre inspiration i Fælles MED-udvalgene samt bliver en del af den efterfølgende kommunikation fra dagens Hovedudvalgsmøde.

I forlængelse af ovenstående henledes opmærksomheden på, at der i OK 15 er indgået aftale om, at ældre medarbejdere skal have et tilbud om en seniorsamtale. Tilbuddet herom udmøntes lokalt i den enkelte region.

Det bemærkes som følger:

Efter drøftelse i Hovedudvalget fastlægges, fra hvilken aldersgruppe tilbudspligten indtræder, ligesom der efter drøftelse i udvalget kan fastlægges retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen.

Den fulde aftaletekst er vedhæftet som bilag.

Hovedudvalget bedes drøfte ovenstående.

Indstilling

Det indstilles,

- at kataloget samt anbefalinger tages til efterretning
- at tidspunkt for tilbudspligt drøftes
- at mulighed for fastlæggelse af retningslinjer for indhold af seniorsamtaler drøftes.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Jane Kraglund gjorde kort rede for kataloget, som indeholder gode eksempler til inspiration for andre.

Lone Rasmussen supplerede med, at der er tale om konkrete historier, som kan bruges ude på arbejdspladserne.

Medarbejdersiden ønskede en enkelt ændring af ordet ”fleks” til ”fleksibilitet” for at tage hensyn til, at kun bestemte medarbejdergrupper har mulighed for at flekse.

Den opdaterede version er vedlagt referatet som bilag.

Derudover orienterede Lone Rasmussen om, at der var behov for en grundigere drøftelse af spørgsmålet vedrørende tilbudspligten om en seniorsamtale samt, om der er behov for at fastlægge retningslinjer for indholdet. Spørgsmålet drøftes på næste møde i Hovedudvalget.

Bilag

Aftaletekst.pdf

Livsfasepolitik_gode historier_sep2017.pdf

Punkt 6: Anvendelse af skema i forbindelse med offererstatning

16/16821

Sagsfremstilling

I forbindelse med ”Vejledning om offererstatning i sager om forbrydelser mod plejepersonale, pædagoger, socialpædagoger, lærere og andre personalegrupper med særlige støtte- og omsorgsfunktioner mv.” anbefaler de faglige organisationer at bruge vedlagte skema om konkrete og individuelle pædagogiske og /eller behandlingsmæssige årsager til, at en hændelse ikke anmeldes til politiet indenfor 72 timer i voldsoffererstatningslovens § 10.

Skemaet er udarbejdet i et samarbejde mellem en række organisationer i FTF og LO. Det kan oplyses, at organisationerne har kontaktet Kommunernes Landsforening og Danske Regioner for at få inddraget arbejdsgiversiden i udarbejdelsen af skemaet. KL og Danske Regioner har ikke deltaget i udarbejdelse af skemaet.

Følgende er uddrag af Region Syddanmarks retningslinje:

Politianmeldelse

Som udgangspunkt bør alle voldsepisoder anmeldes til politiet indenfor 72 timer, hvis skadelidte skal have mulighed for at få erstatning efter offererstatningsloven.

Erstatning efter offererstatningsloven ydes som supplement til den erstatning, der ydes efter arbejdsskadesikringsloven. Det er skadelidtes ansvar, at episoden bliver anmeldt rettidigt til politiet. Anmeldelsen af voldsepisoden skal foretages af skadelidte, arbejdsgiver eller andre f.eks. ved brev, telefon, e-mail eller personligt fremmøde. Det er vigtigt, at det fremgår tydeligt af anmeldelsen, at volden er begået mod skadelidte.

Erstatningsnævnet kan dispensere fra kravet om politianmeldelse inden for 72 timer, hvis der er individuelle og/eller behandlingsmæssige hensyn til skadevolderen, der taler imod en politianmeldelse.

Det er derfor vigtigt, at skadelidte inden for fristen på 72 timer sammen med arbejdsgiver i alle tilfælde foretager en konkret vurdering af situationen og overvejer, om der er pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn til skadevolderen, der taler imod, at forbrydelsen bliver anmeldt til politiet.

Hvis Erstatningsnævnet skal dispensere fra kravet om politianmeldelse, vil arbejdsgiver blive bedt om en skriftlig udtalelse om det præcise hændelsesforløb og en begrundelse for at undlade at politianmelde episoden.

I tilfælde, hvor skadevolderen er domsanbragt, skal arbejdsgiverens begrundelse for ikke at anmelde overtrædelsen til politiet være særlig velunderbygget.

Medarbejdersiden i Hovedudvalget ønsker en drøftelse af anvendelse af skemaet i Region Syddanmark.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Camilla Skytte Behrendsen gjorde kort rede for skemaet.

Medarbejdersiden spurgte konkret ind til reglerne for angivelse af skadevolders navn.

Hertil svarede Camilla Skytte Behrendsen, at reglerne er undersøgt i forhold til persondataloven og sundhedsloven, men at man p.t. afventer en afklaring i sundhedsministeriet.

Jane Kraglund konkluderede, at punktet må udsættes indtil reglerne er endelig afklaret. Endvidere konkluderede hun, at udvalget går efter indarbejdelsen af ekstra spørgsmål. På næste møde skal der fremlægges et oplæg, som indeholder de supplerende spørgsmål.

Bilag

Skema

Skærmprint skema

Punkt 7: Whistleblower-ordning

15/46682

Sagsfremstilling

Efter forudgående høring i regionens Hovedudvalg blev det i efteråret 2015 besluttet, at der skulle etableres en whistleblower-ordning i Region Syddanmark, samt at ordningen skulle være anonym og driftes af en ekstern administrator.

Whistleblower-ordningen blev etableret pr. 30. marts 2016. I ordningens første fire kvartaler har der været i alt 20 henvendelser, heraf hovedparten i ordningens første måneder.

I forbindelse med ordningens etablering blev det besluttet, at ordningen skulle revurderes efter de første fire kvartaler. Som grundlag for denne revurdering er aktiviteterne i ordningen sammenfattet i vedhæftede notat med anbefalinger ved en videreførelse af ordningen.

Forud for den politiske behandling forelægges sagen hermed til høring i Hovedudvalget med henblik på, at Hovedudvalgets vurdering af ordningen kan indgå i den efterfølgende politiske drøftelse.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Lone Rasmussen informerede om, at medarbejdersiden ikke kan anbefale, at der bruges penge på ordningen fremadrettet. Hun pointerede, at der eksisterer et velfungerende normalsystem i forvejen. Medarbejdere har mulighed for at gå til deres tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller anden medarbejderrepræsentant. Medarbejderssiden vil fremlægge punktet for Regionsrådet på det orienterende regionsrådsmøde den 23. august 2017.

Jane Kraglund understregede vigtigheden af, at medarbejdersiden skal udarbejde bemærkninger til politikerne og henviste til, at punktet også skal forelægges for Forretningsudvalget.

Medarbejdersidens bemærkninger er vedhæftet som bilag til referatet.

Bilag

Whistleblowerordning - revurdering aug. 2017

Anbefalinger til whistleblower-ordningen

Punkt 8: 1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2017

17/15288

Sagsfremstilling

Hermed redegøres kort for overordnede forventninger og udvikling i forhold til økonomi og aktivitet. Yderligere redegørelse fremgår af bilag.

Sundhed

Overordnet forventes både budget- og aftaleoverholdelse.

På visse områder er der en betydelig vækst i udgiftsniveauet, især vedr. sygehusmedicin og respirationsbehandling i eget hjem. Dette forventes dog at kunne håndteres inden for udgiftsloftet, bl.a. som følge af lavere udgifter til medicintilskud end forudsat, samt langsom udmøntning af nye midler på finansloven.

I 2017 forventes et midlertidigt råderum, der jf. aftalen om budget 2017, prioriteres anvendt på det medicotekniske område. Regionsrådet har på mødet i juni således godkendt fremrykning af allerede prioriterede anskaffelser fra 2018 til 2017, samt konvertering fra anlægs- til leasingfinansiering.

Socialområdet

Prognosen for belægning på regionens sociale centre i 2017 forventes lidt under det der er budgetteret.

Forventningerne efter 1. kvartal viser, samlet set, et tilfredsstillende resultat med et forventet marginalt overskud i forhold til budgettet.

Regional Udvikling

På baggrund af forbruget i årets første fire måneder forventes aftaleoverholdelse, idet der i den løbende planlægning og økonomistyring vil blive taget de nødvendige skridt til at sikre dette.

Fælles formål

Omkostninger til Fælles formål og administration fordeles og finansieres af de tre områder Sundhed, Socialområdet samt Regional Udvikling.

For området forventes pt. balance.

Det bemærkes, at der på regionsrådets møde i juni sideløbende har været en første afrapportering vedr. udvalgte målbilleder og indikatorer for såvel nationale som regionale mål m.v.

Næste rapportering forelægges Hovedudvalget på mødet i oktober.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Jane Kraglund opsummerede, at den første afrapportering for 2017 ser fornuftigt ud.

Lone Rasmussen fortalte, at Christian Lehmann fra Økonomisk Sekretariat havde gennemgået afrapporteringen og budget 2018 på kontaktudvalgsmødet dagen forinden. I den forbindelse havde medarbejdersiden mulighed for at stille spørgsmål.

Jane Kraglund informerede om, at den kommende administrative besparelse på 13,6 mio. kr. skal fordeles forholdsmæssigt mellem regionshusets og sygehusenes administration. Det forventes, at der er mulighed for at finde besparelser gennem digitalisering. Hun berettede endvidere om den igangværende evaluering af regionens finansieringsmodel og henviste til, at det løsnede greb om 2 % effektiviseringskravet eventuelt kan føre til udfordringer i 2018.

Lone Rasmussen konkluderede, at afrapporteringen indikerer, at der ikke bliver behov for administrative besparelser.

Jane Kraglund bekræftede konklusionen med forbehold overfor, at selvom regionen har budgetteret med stigninger på ekstra dyr medicin, vil tiden vise, om regionen bliver udfordret på dette udgiftsområde.

Bilag

- 1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2017 (Sundhed)
- 1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2017 (Socialområdet)
- 1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2017 (Regional Udvikling)
- 1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2017 (Fælles formål og adm.)

Punkt 9: Budget 2018

17/24532

Sagsfremstilling

De årlige aftaler mellem regeringen og Danske Regioner om regionernes økonomi angiver de ydre rammer og vilkår for Region Syddanmarks budget og økonomiske politik vedr. Sundhed og Regional Udvikling, bl.a. i forhold til aktivitet og produktivitet, realvækst og udgiftslofter samt finansiering.

Aftalen om regionernes økonomi for 2018 er indgået den 6. juni 2017. På regionsrådets budgetseminar den 19. juni 2017 har der været en orientering om og foreløbig drøftelse af aftalen og dens konsekvenser for Region Syddanmark, inkl. foreløbige skøn vedr. råderum/balance, bl.a. i lyset af forventningerne til indeværende år, jf. 1. økonomi- og aktivitetsrapportering 2017. Planchesæt fra seminaret vedhæftes som bilag.

Forretningsudvalget har den 16. august 2017 1. behandling af forslag til budget 2018-2021.

Til brug for 1. behandlingen er udarbejdet sidepapirer vedr. Sundhed, Social og Specialundervisning, Regional Udvikling samt Fælles formål og administration/renter.

Heri redegøres kort for bl.a. status for budgetforslaget, hovedelementerne i økonomiaftalen for 2018 og disses konsekvenser for Region Syddanmark, finansiering samt centrale temaer/udfordringer i relation til budget 2018.

Regionsrådets 1. behandling af budgetforslaget finder sted den 28. august 2017.

De politiske budgetdrøftelser finder sted i starten af september. Aftalen om budget 2018 forelægges forretningsudvalget i forbindelse med 2. behandlingen den 13. september 2017 som ændringsforslag til budget 2018-2021. Budgettet vedtages af regionsrådet den 25. september 2017.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Punktet blev drøftet sammen med punkt 8, se beslutningen i punktet ovenfor.

Bilag

Budgetseminar juni 2017 - Økonomiaftalen for 2018.pptx

Budgetseminar juni 2017 - Frem mod budget 2018.ppt

Punkt 10: Orientering om udvælgelse af temaer til Sundhedsplan

17/15504

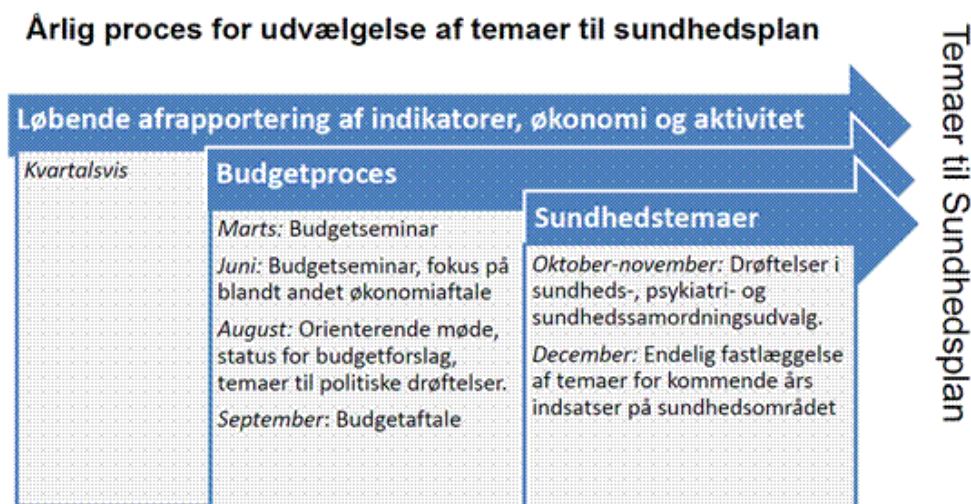
Sagsfremstilling

Regionsrådet skal i 2017 vedtage en ny sundhedsplan. Sundhedsplanens primære opgave er at beskrive den måde, hvorpå pejlemærker og visioner omsættes til konkrete initiativer og forbedringer på sundhedsområdet i Region Syddanmark. Det vil sige, at sundhedsplanen skal bidrage til at vise, hvor der løbende skal sættes ind med nødvendige initiativer, og hvad der skal prioriteres i de løbende forbedringer.

Den tidligere sundhedsplan havde et andet fokus og var kendetegnet ved at beskrive en række specifikke målsætninger på mange forskellige områder, der skulle arbejdes med i årene fremover. Erfaringen med disse målsætninger er, at det er et meget langt perspektiv at skulle arbejde med de samme mål i løbet af en sundhedsplan-periode på eksempelvis fire år. Det vurderes på den baggrund, at der i forbindelse med den nye sundhedsplan er brug for en mere fleksibel tilgang til prioriteringer og udvælgelse af indsatsområder, der løbende kan tilpasses den konkrete udvikling på sundhedsområdet. Der skal derfor gennemføres en årlig proces, hvor der politisk udvælges en række temaer og indsatsområder på sundhedsområdet, som der skal sættes særligt fokus på det kommende år.

Årlig udvælgelse af indsatsområder

Den politiske proces for udvælgelse af årlige temaer til sundhedsplanen er illustreret nedenfor.



I forbindelse med udvælgelse og prioritering af indsatsområder vil der være drøftelser i Sundhedsudvalget, Psykiatri- og Socialudvalget og Sundhedssamordningsudvalget. Disse drøftelser vil foregå i løbet af oktober og november. Drøftelserne og udvælgelse af indsatsområder vil tage udgangspunkt i data vedrørende pejlemærker og nationale mål, budgetaftalen og aftaler, der er indgået på nationalt niveau (eksempelvis økonomiaftalen mellem Danske Regioner og Regeringen).

Den 22. august afholdes en temadag for koncernledelsesforum, hvor man vil drøfte mulige indsatsområder.

Hovedudvalget vil blive forelagt temaerne til drøftelse i løbet af efteråret.

Der vil som følge af den foreslåede tidsplan ske en forelæggelse af de udvalgte temaer for det nyvalgte regionsråd primo 2018. Den foreslåede tidsplan og proces er særligt udarbejdet for 2017, hvor arbejdet med at udvælge temaer og indsatsområder sker sideløbende med høring og vedtagelse af selve sundhedsplanen. Fra 2018 vil det være muligt med en længere proces og eventuelt yderligere inddragelse af eksempelvis eksterne aktører. Mange af de høringssvar, der blev afgivet i forbindelse med, at sundhedsplanen var i høring i juni 2017, pegede netop på ønsket om at give bred adgang til at komme med synspunkter og bidrag til, hvilke temaer der kan komme i betragtning i udvælgelsesprocessen.

Proces i de kommende år

Fra 2018 vil der være mulighed for at gennemføre en mere omfattende proces med inddragelse af flere aktører på et tidligere tidspunkt i processen. Det betyder, at det vil være muligt at komme med bidrag til processen tidligt i den proces, hvor mulige indsatsområder beskrives og formuleres, inden den politiske behandling i de politiske udvalg og regionsråd.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Jane Kraglund berettede om, at Sundhedsudvalget havde behandlet høringssvarene i går. Der er generelt stor tilfredshed med fleksibiliteten i forhold til satsninger og muligheden for at komme med forslag om, hvad der skal fokuseres på. Hun pointerede, at det også er en mulighed, som MED kan gøre brug af. Hun informerede om, at forslag til temaer forventeligt kan blive præsenteret på næste møde i oktober eller næste møde igen i december.

Punkt 11: Drejebog for etablering af Steno Diabetes Center Odense

15/52399

Sagsfremstilling

Regionsrådet godkendte i august 2016 visionen for en styrket diabetesindsats i Region Syddanmark i form af et samarbejde med Novo Nordisk Fonden om etablering af et Steno Diabetes Center Odense (SDCO).

Der er nu udarbejdet forslag til en drejebog for implementering af SDCO. Drejebogen danner rammen for SDCO's etablering og virke og udgør dermed grundlaget for Novo Nordisk Fondens bevilling til centeret.

Drejebogen er den indholdsmæssige beskrivelse af, hvad der er enighed om at arbejde med i centeret. Dertil kommer et juridisk aftalegrundlag, som beskriver rammerne for samarbejdet om hhv. driften de næste ti år og opførelsen af en ny bygning ved Nyt OUH.

SDCO er etableringen af et stærkt udviklings- og forskningscenter ved Nyt OUH, som finansieres af en tiårig bevilling fra Novo Nordisk Fonden til Region Syddanmark til finansiering af en stærkt udvidet forsknings- og udviklingsindsats og opførelse af en ny bygning ved Nyt OUH.

Vision og målsætninger

Visionen for SDCO er at bremse væksten i antallet af personer med nyopstået diabetes, og at personer med diabetes opnår normallivslængde og livskvalitet.

Målsætningerne for SDCO og diabetesindsatsen i regionen er:

- At opnå en vedvarende og betydelig forbedring i forebyggelse af diabetes og tidlig opsporing.
- At personer med diabetes modtager patientcentreret og evidensbaseret behandling på højeste internationale niveau.
- At personer med diabetes er optimalt rustet til at håndtere egen sygdom og leve et liv med diabetes.

De overordnede indsatser, der er beskrevet i drejebogen er:

- et nybygget center ved Nyt OUH, som skal rumme al ambulant diabetesbehandling fra OUH's geografiske ansvarsområde (Odense og Svendborg),
- en række klinikker som samler ekspertise på SDCO i behandlingen af patienter med diabetes, herunder komplikationsbehandling, patientundervisning, træning og screening for komplikationer,
- faciliteter til forskning og udviklingsinitiativer indenfor behandling, kompetenceudvikling og tværsektorielt samarbejde,
- en styrket koordinering og diabetesindsatsen på regionens sygehuse ved inddragelse af øvrige sygehusenheder som Steno Partners,
- et styrket samarbejde mellem sektorer og andre aktører,
- et styrket samarbejde om og opfølgning på kvalitet og resultater af diabetesindsatsen.

Steno Diabetes Center Odense forventes at have et særligt fokus på personer med type 2-diabetes og mange af de konkrete udviklingstiltag og forskningsområder vil have særligt fokus på personer med type 2-diabetes. Personer med type 2-diabetes udgør ca. 80 pct. af det samlede antal personer med diabetes, hvilket i Region Syddanmark svarer til ca. 60.000 patienter i 2015.

Sagen er i den politiske proces og behandles i Regionsrådet den 28. august og i Novo Nordisk Fondens bestyrelse den 5. september 2017. Sundhedsudvalget og Innovationsudvalget behandlede Drejebogen før sommerferien.

Desuden har den været forelagt FMU OUH før sommerferien. Referatet er vedlagt som bilag.

Endelig er drejebogen sendt til rådgivning i sundhedsstyrelsen og høring i specialerådene i Region Syddanmark.

Den politiske proces frem mod behandling i Regionsrådet og Novo Nordisk Fondens bestyrelse er som følger:

- 22. august 2017: Det samlede aftalegrundlag m.v. forelægges Sundhedsudvalg.
- 23. august 2017: Det samlede aftalegrundlag m.v. forelægges Innovationsudvalg.
- 23. august 2017: Drejebogen behandles i Hovedudvalget. Eventuel udtalelse fra Hovedudvalget eftersendes forud for Regionsrådets behandling.

- 28. august 2017: Det samlede aftalegrundlag m.v. forelægges Regionsrådet.
- 5. september 2017 forelægges det samlede aftalegrundlag Novo Nordisk Fondens bestyrelse.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Jane Kraglund oplyste, at drejebogen for Steno Diabetes Center Odense er på vej igennem det politiske system og kommer på Regionsrådsmødet den 28. august 2017. Drejebogen er resultatet af et langt forarbejde med inddragelse af fagpersoner og ledelsesrepræsentanter på sygehusene.

Lone Rasmussen fremførte medarbejdersidens bekymringer vedrørende pladsproblemer og delestillinger, hvor medarbejdere er ansat på to forskellige sygehuse og samtidig tilknyttet centret. Derudover har medarbejdersiden drøftet spørgsmålet om habilitet i forhold til samarbejdet med Novo Nordisk Fonden og ytre bekymring om Novo Nordisk Fondens plads i bestyrelsen. I den forbindelse blev der blandt andet spurgt ind til, om bestyrelsesmedlemmet fra Novo Nordisk Fonden har vetoret. Medarbejdersiden ønskede, at der også tildeles en plads til en MED-repræsentant.

I henhold til sidstnævnte spørgsmål konkluderede Jane Kraglund, at indtrædelse af en MED-repræsentant i bestyrelsen ikke er mulig, da bestyrelsen nu endeligt er forhandlet på plads efter et langt forhandlingsforløb. Hun bekræftede, at medlemmet fra Novo Nordisk Fonden ikke har vetoret og der i forhold til bestyrelsens sammensætning ikke er grund til bekymring. I forhold til delestillinger vil der blive kigget på forholdene.

Lone Rasmussen opfordrede til en løbende status på processen med invitation af nøglepersoner, som kan fortælle om udviklingen.

Jane Kraglund var enig i en løbende opfølgning og foreslog, at punktet kommer på som et fast statuspunkt på de næste møder.

Bilag

Drøftelse: Drejebog for Steno Diabetes Center Odense

20170612 Drejebog for Steno Diabetes Center OUH.pdf

Punkt 12: Status på arbejdet med kerneopgaven

14/51337

Sagsfremstilling

Social kapital har siden 2012 været et strategisk indsatsområde i Region Syddanmark. På tværs af regionens arbejdspladser er der blevet arbejdet med tillid, retfærdighed og samarbejde. Samtidigt er den sociale kapital blevet målt i forbindelse med den årlige MTU, og tilgangen har ligeledes præget arbejdet på arbejdsmiljøområdet og i MED-systemet. På hovedudvalgs mødet den 30. oktober 2014 blev det besluttet, at der fremadrettet skulle sættes mere fokus på begrebet kerneopgaven i relation til arbejdet med social kapital.

Indledningsvis blev læringsforløbet ”Find din kerneopgave” udbudt i samarbejde med Anders Seneca. I forløbet fik 13 afdelinger på tværs af organisationen mulighed for at finde ind til deres kerneopgaver. Med udgangspunkt i erfaringerne fra læringsforløbet udviklede Koncern HR i løbet af 2015 konceptet ”Find kerneopgaven og sæt den i spil”. Konceptet indeholder gode historier, vigtige erfaringer, samt tre konkrete procesværktøjer, som kan anvendes af arbejdspladser, der ønsker at finde og sætte kerneopgaven i spil i hverdagen. Konceptets materialer er samlet i en spilæske. Hovedudvalget besluttede i 2016 at sende en spilæske til alle MED-udvalg i Region Syddanmark.

I forbindelse med udsendelsen af spilæskerne, har Koncern HR udbudt tre workshopdage, hvor interesserede afdelinger (ledere og medarbejderrepræsentanter) har haft mulighed for at blive introduceret til procesværktøjerne, med henblik på at bruge det i egen afdeling. Koncern HR har sideløbende faciliteret en række temadage for afdelinger og MED-udvalg, der har ønsket at sætte fokus på kerneopgaven med udgangspunkt i det udviklede koncept, og der er fortsat efterspørgsel. Der har desuden været stor ekstern interesse for konceptet, både fra de øvrige regioner, men også fra kommuner, uddannelsesinstitutioner og statslige virksomheder.

Erfaringsopsamling

I foråret 2017 udbød koncern HR en inspirations- og erfaringsdag om kerneopgaven. Formålet med dagen var at samle ledere og medarbejderrepræsentanter fra afdelinger, der har arbejdet med kerneopgaven med henblik på at dele og viderebringe relevante erfaringer. De indsamlede erfaringer er opsummeret herunder:

- 1. Positive erfaringer og resultater:** Deltagerne gav udtryk for, at arbejdet med kerneopgaven har givet et fælles fokus på tværs af faggruppe, hvilket resulterede i en bedre stemning, øget tillid og bedre samarbejde. Deltagerne gav desuden udtryk for, at arbejdet med kerneopgaven havde haft en positiv effekt på deres trivsel (målt i MTU), patienttilfredsheden (målt i LUP) og på sygefraværet.
- 2. Udfordringer og forhindringer:** Deltagerne pointerede, at det at arbejde med kerneopgaven er en kontinuerlig proces, som man løbende skal holde fast i og kommunikere. Hvis man ikke gør det, er der en risiko for, at den travle hverdag kommer til at overskygge de gode intentioner, der ellers ligger i det at arbejde med kerneopgaven. Deltagerne gav desuden udtryk for, at arbejdet med kerneopgaven let kommer til at konkurrere med andre centrale dagsordner som f.eks. *Den Syddanske Forbedringsmodel*.
- 3. Gode råd, tips og tricks:** Hvis man skal lykkes med kerneopgaven er det vigtigt at få alle med. Alle medarbejdere skal forstå, hvordan de gennem deres daglige opgaveløsning bidrager til den fælles løsning af kerneopgaven. Samtidigt er det vigtigt at skabe sammenhæng til andre organisatoriske indsatser og fastholde fokus på kerneopgaven gennem kommunikation, deling af gode historier samt anerkendelse og ros for adfærd, der understøtter kerneopgaven.

I løbet af dagen blev der desuden lavet to videoer. Den første video omhandler deltagerne erfaringer med kerneopgaven i spil, mens den anden video er en case fortælling fra Bognæs. Videoerne kan ses via nedenstående links:

- Erfaringer med kerneopgaven i spil: https://youtu.be/SRztF9_m6s4
- Case fortælling fra Bognæs: <https://youtu.be/DYqk7KjpsVY>

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Shady Khalil roste tiltaget og påpegede samtidigt, at det umiddelbart er svært at se, hvor meget tid der skal afsættes til at spille spillet. Han foreslog, at det kommunikeres ud, at man kan udvælge særligt relevante problemstillinger at arbejde med.

Camilla Skytte Behrendsen oplyste, at spillet anvendes på forskellige måder. I nogle tilfælde til kortere møder og i andre tilfælde til en hel temadag. Hun henviste til ovenstående links i sagsfremstillingen, som illustrerer erfaringer med spillet. Man vil arbejde videre med at dele ud af de forskellige erfaringer og Camilla Skytte Behrendsen opfordrede til en løbende videndeling.

Punkt 13: Status på MTU 2017

16/42334

Sagsfremstilling

I Region Syddanmark gennemføres årligt en medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU). I ulige årstal har enheder, der ikke ønsker at deltage, mulighed for at fravælge MTU, når der er enighed mellem ledelse og medarbejdere herom. I 2017 gennemfører OUH, Socialområdet, Ambulance Syd og Regionshuset MTU i perioden 21. september til 13. oktober.

Resultaterne af årets MTU foreligger medio november og i forlængelse heraf udbyder Koncern HR to åbne workshopdage for ledere og medarbejderrepræsentanter, der har en særlig rolle i forbindelse med MTU. På workshopdagene får deltagerne mulighed for at blive inspireret i forhold til, hvordan man læser og tolker MTU-resultaterne, gennemfører et åbent og konstruktivt dialogmøde med medarbejderne, samt hvordan man igangsætter meningsfulde opfølgningstiltag. Koncern HR står desuden til rådighed i forhold til sparring samt facilitering af dialogmøder og konkrete opfølgningsindsatser.

Nye tiltag i forbindelse med MTU 2017

I forbindelse med MTU 2016 besluttede direktionen og hovedudvalget, at MTU konceptet fremadrettet skulle udvikles med særlig fokus på organisatorisk forankring og opfølgning, da disse to elementer er afgørende for at skabe en nærværende og værdiskabende MTU. Herunder gives en status på en række konkrete forbedringstiltag, der er foretaget forud for MTU 2017:

- 1. MTU e-guide:** I forbindelse med udsendelsen af årets MTU-resultater frigives en ny e-guide, der erstatter det tidligere MTU e-læring. E-guiden giver på en let og hurtig måde informationer om, hvordan man kan arbejde med MTU, samt adgang til relevante værktøjer og procesbeskrivelser.
- 2. Mulighed for SPOT-målinger:** Siden april 2017 har alle afdelinger i Region Syddanmark haft mulighed for at gennemføre SPOT-målinger. En spotmåling er en måling, der foretages for en afgrænset del af organisationen, på et vilkårligt tidspunkt. Omfanget af en spotmåling kan variere fra en fuld MTU-måling til eksempelvis 5 udvalgte spørgsmål. Værktøjet er integreret i MTU e-guiden og gratis at anvende.
- 3. Værktøj til lokale spørgsmål:** I Region Syddanmark har afdelingerne mulighed for at udarbejde afdelingslokale spørgsmål. Det giver en unik mulighed for at tage ejerskab på målingen og gøre den nærværende og relevant. For at understøtte og udbrede denne mulighed, har Koncern HR forud for MTU 2017 udviklet et nyt værktøj, der hjælper interesserede afdelinger med at finde og prioritere relevante temaer, samt at omsætte dem til konkrete spørgsmål, som skal indgå i MTU'en. Værktøjet har været anvendt i forbindelse med MTU 2017 og indgår som en del af MTU e-guiden.
- 4. Hjælp til afdelinger med særlige behov:** I forlængelse af MTU-resultaterne kan der være situationer, der kræver en særlig indsats. Det er ledelsen i den pågældende enhed, der har ansvaret for at nødvendige tiltag igangsættes. Ledelse kan til en hver tid trække på HR i forhold til sparring og procesfacilitering.
- 5. Tilretning af fysiske APV-spørgsmål:** De fysiske APV-spørgsmål, som afdelinger/enheder har mulighed for at tilvælge i forbindelse med MTU, er blevet revideret. Samtidigt implementeres en løsning, der minimerer antallet af spørgsmål til de medarbejdere, der ikke oplever problemer med det fysiske arbejdsmiljø.
- 6. Tilretning af resultatrapporter:** I forbindelse med MTU 2016 blev der indført et nyt rapportdesign. Forud for MTU 2017 er der foretaget enkelte tilretninger med udgangspunkt i den gennemførte evaluering. Formålet hermed var at sikre, at MTU-resultaterne er lette at tolke og anvende i den videre dialog med medarbejderne.
- 7. Tilretning af handleplanssystem:** I forbindelse med MTU 2016 fik Region Syddanmark adgang til Rambølls nye handleplanssystem. På baggrund af den gennemførte evaluering er systemet blevet tilrettet forud for MTU 2017, således at det bliver simplere at anvende. Fremadrettet vil der desuden være mulighed for at se alle de handleplaner, der er udarbejdet i organisationen. Dette gøres med henblik på at skabe videndeling på tværs.
- 8. Single sign on:** Der arbejdes pt. på en løsning, der gør, at man fremadrettet ikke skal anvende brugernavn og adgangskode, når man skal logge på Rambølls portal. Løsningen betyder samtidigt, at det bliver lettere at finde rapporter og handleplaner fra tidligere års MTU.

Indstilling

Det indstilles,

- at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretningen.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Jane Kraglund henviste til en række forbedringstiltag, som der blev truffet beslutning om i forbindelse med MTU 2016.

Lone Rasmussen spurgte ind til, i hvilken udstrækning spotmålinger bliver brugt?

Camilla Skytte Behrendsen oplyste, at tiltaget breddes ud og har været anvendt flere steder.

Peter Fosgrau roste spotmålinger som et godt redskab til at få hurtig feedback på, hvordan det går inden for et afgrænset område. Det er nemt at få sat op og bruge. Han oplyste endvidere, at man på Sygehus Sønderjylland har valgt at udsætte MTU til starten af 2018. Det vil blive drøftet på det kommende Fælles MED-udvalgsmøde, om det vil være en fordel at rykke MTU til efteråret for at følge den generelle kadence.

Per Busk supplerede med, at man på Sydvestjysk Sygehus har valgt at springe MTU over i år og derfor vil overveje spotmålinger. Fleksibiliteten anses positivt, så man lokalt kan vælge, om der skal laves en MTU hvert år eller hvert andet år. Han fortalte videre, at der i Fælles MED-udvalgsregi til efteråret laves en opsamling på de punkter, hvor der har været særlige udfordringer.

Punkt 14: Samarbejde i regionerne

17/25144

Sagsfremstilling

Regionernes Lønnings- og taksnævn og Forhandlingsfællesskabet aftalte i forbindelse med Overenskomstforhandlingerne 2015 at afdække og søge fælles viden om rammer, praksis og forventninger til samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i regionerne.

Formålet med projektet har også været at se på samspillet mellem:

- Samarbejdet i *MED-systemet*,
- *det lokale partssystem* og
- *andre samarbejdsfora*, som f.eks. ad hoc arbejdsgrupper, udviklingsprojekter og lignende.

Hovedkonklusionen er, at de centralt aftalte rammer for samarbejdet i det store hele opleves som hjælpsomme og hensigtsmæssige og uden øjeblikkelige behov for væsentlige ændringer. De centrale parter vil fortsat lytte til ønsker om eventuelle justeringer, der kan befordre det lokale samarbejde yderligere.

De centrale parter har et fælles ønske om, at denne del af den danske model fortsat er tidssvarende og værdsat af alle. Parterne vil fortsat samarbejde omkring formidling af rammeaftalen og bistå med tværgående viden og stå til rådighed som facilitator. De centrale parter vil i forbindelse med fremtidig rådgivning og tvisteløsningsopgaver have endnu mere blik for og udvise respekt overfor lokale værdier, kulturer med videre.

Afslutningspapiret, som beskriver det fælles billede og overvejelser om det fremtidige samarbejde fra forhandlingsfællesskabet er vedlagt til orientering.

Både ledelses- og medarbejderrepræsentanter fra regionens Hovedudvalg deltog i besøget fra Danske Regioner og forhandlingsfællesskabet 2. november 2016.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Jane Kraglund opsummerede, at afrapporteringen ser fornuftig ud og i sin helhed er udtryk for en opbakning til det system, som vi har.

Hovedudvalget tog punktet til efterretning.

Bilag

Endelig version af afslutningspapir - projekt om samarbejde i regionerne.pdf

Punkt 15: Opsamling på temadrøftelsen om kompetenceudvikling samt regionen som uddannelsessted

17/128

Sagsfremstilling

Med budgetaftalen 2017 blev det besluttet, at der på budgetseminaret i foråret 2017 skulle afholdes en temadrøftelse mellem Regionsrådet og Hovedudvalget om kompetenceudvikling samt regionen som uddannelsessted. Temadrøftelsen blev afviklet med afsæt i budgetaftalen samt regionens pejlemærker.

På baggrund af drøftelserne på budgetseminaret er vedhæftede opsamling udarbejdet.

Regionsrådet modtager ligeledes den vedhæftede opsamling til orientering.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Jane Kraglund opsummerede, at temadrøftelsen mellem Hovedudvalget og Regionsrådet i juni måned var et vellykket arrangement med mange interessante diskussioner.

Lone Rasmussen supplerede med, at medarbejdersiden også synes, at det havde været en god dag og derfor vil opfordre Regionsrådet til at gentage seancen, når der er andre relevante emner til drøftelse. Hun pointerede, at der med fordel kan afsættes lidt længere tid.

Flemming Jensen berettede om, at indlægget vedr. erhvervsuddannelser efterfølgende havde affødt en række spørgsmål fra politikere. Dette er et eksempel på, at seancen var med til at få dagsordenssat væsentlige problemstillinger.

Bilag

Opsamling på baggrund af temadrøftelse om kompetenceudvikling og regionen som uddannelsessted

Punkt 16: Hovedudvalgets døgnsseminar 2017

16/38376

Sagsfremstilling

Jf. Region Syddanmarks budgetaftale 2017 forventes det, at kompetenceudvikling systematisk indgår som et fokusområde i Hovedudvalgets arbejde.

Temadrøftelsen mellem Regionsrådet og Hovedudvalget i juni 2017 satte fokus på netop kompetenceudvikling og regionen som uddannelsessted. Med afsæt i de emner, som blev diskuteret under temadrøftelsen, vil Hovedudvalgets døgnsseminar bygge videre på relevante spørgsmål i henhold til strategisk kompetenceudvikling.

Herunder spørgsmålet om, hvilke krav der stilles til fremtidens medarbejder og hvordan man sikrer de nødvendige kompetencer til at løse kerneopgaven. Oplæg med erfaringer fra dagligdagen skal bidrage med input til, hvilke kompetencer der er særligt relevante inden for forskellige indsatsområder.

Under overskriften ”**Fremtidens medarbejder**” er planlægningsgruppen i gang med at udarbejde et detaljeret program for døgnsseminaret med følgende emneoplæg:

- **Patientinddragelse** – erfaringer fra borgere, som kan fortælle om vejen igennem systemet. Hvilke kompetencer kan bidrage til at optimere mødet med den enkelte patient på deres vej igennem systemet?
- **Tværasektorielt samarbejde** – medarbejdere fra regionen og kommuner fortæller om succeser og udfordringer i det tværasektorielle samarbejde. Hvilke kompetencer kan støtte medarbejderen i samarbejdet på tværs mellem region og kommuner?
- **Samarbejde med frivillige** – input fra Center for Frivilligt Socialt Arbejde om inddragelse af frivillighed i opgaveløsningen. Hvilke kompetencer skal der til for at tænke frivillige ind som understøttende ressource?

Ovennævnte emneoplæg er i idefasen og vil evt. blive vinklet anderledes afhængigt af de pågældende oplægsholderes baggrund.

Dato

Seminaret afholdes den 26. oktober kl. 12.00 - den 27. oktober kl. 12.30.
Der afholdes ordinært møde i Hovedudvalget den 26. oktober kl. 9.00-12.00

Sted

Hotel Munkebjerg, Munkebjergvej 125, 7100 Vejle

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Jane Kraglund præsenterede kort rammerne for døgnsseminaret, hvor man lægger op til at arbejde videre med de centrale emner fra temadrøftelsen mellem Hovedudvalget og Regionsrådet i juni måned.

Lone Rasmussen mindede om, at suppleanter også deltager samt, at det er besluttet også at invitere formandskaberne for Fælles MED-udvalgene.

Efter en kort drøftelse af sammensætningen af deltagere, konkluderede Jane Kraglund, at døgnsseminarerne generelt vil være relevante for formandskaberne for Fælles MED-udvalgene.

Punkt 17: Forretningsorden for Hovedudvalget

16/38376

Sagsfremstilling

På sidste møde den 23. maj 2017 blev der orienteret om direktionens ønske om at tilpasse ledelsesrepræsentationen i Hovedudvalget med henblik på at sikre repræsentation af alle 5 sygehuse og alle 4 forretningsområder.

Hovedudvalgets ledelsesside var tidligere repræsenteret ved 9 medlemmer:

- Regionsdirektøren
- Koncerndirektøren med ansvar for bl.a. Økonomi, Ambulance Syd, Syddanske Vaskerier, Friklinikken, HR-området mv.
- 5 ledelsesrepræsentanter for sygehusene (1 for hvert sygehus)
- Socialdirektøren
- HR-direktøren

Forhandlingsorganet har accepteret at udvide ledelsesrepræsentationen i Hovedudvalget fra 9 til 10 pladser, således også det sidste forretningsområde (Regional Udvikling) er repræsenteret på ledelsessiden.

Orienteringen blev taget til efterretning med opdrag til sekretariatet om at opdatere forretningsordenen.

Forretningsordenen er opdateret som følger:

- Under **pkt. 2 Sammensætningen** er ordlyden ændret til:
”Hovedudvalget består af 29 medlemmer – 10 ledelsesrepræsentanter og 19 medarbejderrepræsentanter, hvoraf de 15 af medarbejderrepræsentanterne udpeges af hovedorganisationerne og 4 er valgte arbejdsmiljørepræsentanter.”
- Under **pkt. 3 Mødevirksomhed** er afsnittet vedr. kontaktudvalgsmøder præciseret med en formulering om, at
”Næstformænd i underliggende FMU’er der ikke er valgt, deltager som associeret repræsentant på mødet.”

Indstilling

Det indstilles,

- at Hovedudvalget godkender den opdaterede forretningsorden for Hovedudvalget.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Lone Rasmussen fremlagde et ønske om en præcisering af formuleringen ”associeret” under punkt 3 i forretningsordenen, hvor der står følgende vedr. kontaktudvalgsmøder:

”Kontaktudvalgsmøde afholdes normalt dagen før Hovedudvalgsmødet kl. 9.00-14.00. Her deltager de valgte medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Næstformænd i underliggende FMU’er der ikke er valgt, deltager som associeretrepræsentant på mødet.”

Lone Rasmussen vender tilbage med en præcisering.

Hovedudvalget godkendte dermed den forelagte forretningsorden med opdrag om ovennævnte præcisering. Den opdaterede forretningsorden er vedlagt referatet som bilag.

Bilag

Forretningsorden for Hovedudvalget - ny

Punkt 18: Eventuelt

16/38376

Sagsfremstilling

Punkter til eventuelt.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Dorte Ruge henviste til, at der til næste år kan være behov for ekstra møder i Hovedudvalget vedrørende eventuelle besparelser.

Jane Kraglund bekræftede, at der afholdes ekstraordinære møder, hvis behovet opstår. På nuværende tidspunkt er der dog ingen indikationer af et konkret behov.

Punkt 19: Kommunikation fra mødet

16/38376

Sagsfremstilling

Kommunikation fra mødet.

Beslutning i Hovedudvalget den 23-08-2017

Hovedudvalget besluttede, at følgende emner fra mødet kommunikeres ud:

- Dato for arbejdsmiljøkonferencen 2018 inkl. information om, at der uddeles en arbejdsmiljøpris.
- MTU spotmålinger.
- Status vedr. EPJ /PAS.
- Den Syddanske Forbedringsmodel, herunder særligt de positive historier og videomaterialer til understøttelse af arbejdet med forbedringsmodellen.
- Etablering af Steno Diabetes Center Odense.
- Status for indberetning af lægelig bibeskæftigelse.
- Inspirationskatalog om livsfasepolitikken. Det blev også besluttet, at punktet skal dagsordenssættes på Fælles MED-udvalgsmøder.

Note til referatet: ovenstående emner kommunikeres ud i samarbejde med Koncern kommunikation under hensyntagen til, at der skal ske en koordinering i henhold til øvrige kommunikationsplaner for de pågældende emner.