

## Referat

### Forum for Formandskaberne og Sundhedsplatformen

Dato: 23.  
februar  
2016  
Tid: 08:30-  
10:00

Sted: Lyngbyvej 20, 2. sal. 2100 København Ø

#### Programstatus

##### *Test & Go Live*

Der pågår i øjeblikket en række parallelle processer, hvor den cykliske bevægelse og de dybe afhængigheder mellem build, test og training bliver tydelige.

Aktuelt er certificering i MedCom i gang og på trods af, at FMK ikke blev certificeret i første omgang, forventes også certificering af FMK at være plads inden Go Live.

Der afholdes månedlige parathedsvurderinger (Go-live Readiness Assesments) hhv. 120 dage, 90 dage, 60 dage og 30 dage før Go-live. Parathedsvurderingerne afvikles i samarbejde med it-organisationerne og det konkrete hospital/sygehus ledelse og har til formål at vurdere det aktuelle parathedsniveau ift. den forestående Go-live.

Mandag den 22. februar gennemførtes 90 dages parathedsvurderingen på Herlev og Gentofte Hospital.

Det er fortsat programmets intention at gennemføre Go-live den 21. maj.

Mødets deltagere opfordrer programmet til at sikre præcis kommunikation om optimeringsfasen; fasen der følger efter selve implementeringen på det enkelte hospital/sygehus. Det er i optimeringsfasen, at det virkelige arbejde begynder og her at konsekvenserne af de ændrede i arbejdsgange bliver tydelige. Denne organisations- og kulturforandring fordrer systematisk kommunikation, løbende forventningsafstemning samt vedholdende ledelsesarbejde.

##### *Training*

Undervisningen i Sundhedsplatformen er tilrettelagt som kaskadeundervisning. De certificerede undervisere er netop nu ved at blive certificerede, således at de er klar til at påbegynde uddannelsen af superbrugere og slutbrugere hhv. den 18. marts og den 4. april. Desuden vil der i faste kadencer efter implementeringen på Herlev og Gentofte Hospital blive afviklet post Go-live uddannelse.

## **Ressourcer**

### *Retningslinjer for ferie i Sundhedsplatformen*

Programmet har henstillet til, at restferie i ferieåret 2015-2016 er afviklet inden 1. april 2016.

Programmet har ligeledes henstillet til at hovedferie i ferieåret 2016-2017 ikke afvikles i maj og juni 2016.

### *Personalemæssige foranstaltninger på hospitalerne*

Center for HR i Region Hovedstaden har udarbejdet et rammedokument, som hospitalerne kan tage udgangspunkt i deres lokale planlægning af uddannelse og ferie m.m. i forbindelse med implementering af Sundhedsplatformen.

Det påpeges, at der i forbindelse med forberedelserne på hospitaler/sygehuse op til Go Live, bør være fokus på samspillet og snitflader mellem MED systemet og faglige organisationer i relation til personalemæssige anliggender.

I Region Sjælland vil MED systemet i løbet af de kommende måneder udarbejde et notat vedrørende den gældende ret til ferie, som de enkelte sygehuse kan anvende i forbindelse med udarbejdelsen af lokale udmøntninger.

Der opfordres til, at Region Sjælland gør brug af de erfaringer der er gjort i Region Hovedstaden på dette område.

### *Arbejdsforhold ved Go Live*

I hypercare perioden (fra Go Live og 4 uger frem) er der planlagt 24/7 support og medarbejderne planlægges i vagter med en varighed på op til 12 timer.

Der er indgået supplementsaftaler med faglige organisationer ift. de særlige arbejdsvilkår omkring Go Live for udlånte medarbejdere fra hospitaler og sygehuse og drøftelser vedrørende medarbejdere stillet til rådighed fra centrene pågår i øjeblikket.

## Status på arbejdet i Sundhedsplatformen jf. punkt 5 i aftale om medindflydelse

### *Arbejdsmiljø*

Programmet gennemførte både en fysisk og en psykisk APV i maj 2015. Resultaterne af den fysiske APV er overdraget til de to regioner, hvorimod den psykiske APV følges op af Sundhedsplatformen. På baggrund af den psykiske APV er der identificeret fire fokusområder:

- Stress
- Mobning
- Kriterier for faglig kvalitet
- Storrumskultur

Både på projekt- og programniveau har det som opfølgning på APV været obligatorisk at udarbejde handleplaner på de udvalgte områder. Handleplanerne er indlagt i IPL systemet, som alle medarbejdere har læseadgang til.

På programniveau er følgende initiativer iværksat:

1. der er ansat en stress coach, der har fokus på at hjælpe medarbejderne med at forebygge stress
2. alle projekter har udarbejdet handleplan for at eliminere mobning og Gitte Fangel har fulgt op med direkte henvendelse i de projekter, hvor der var medarbejdere, der har oplevet mobning.
3. Lederne i talesætter det fælles ansvar for den faglige kvalitet og forsøger derved at lette det ansvar mange medarbejdere føler for den faglige kvalitet.

Programmet har desuden tilbudt alle projekter konsulentbistand i forbindelse med arbejdet med handleplaner og afvikling af APV processer i projektet.

Som opfølgning på APV lanceres hvert kvartal mini APV, der måler på de udvalgte indsatsområder fra APV. Mini APV lanceres første gang i januar 2016.

### *Forum for ansættelsesvilkår*

Forum for ansættelsesvilkår er ikke formelt set nedsat. Regionernes HR funktioner har et tæt samarbejde med programmet men det vurderes, at samarbejdsfladerne med fordel kan formaliseres.

*Beslutning*

Formandsskabet for Sundhedsplatformen og programmet vil bede Regionernes HR funktioner om at initiere en formalisering af samarbejdet.

Programmet tager kontakt til HR funktionerne herom.

**Eventuelt**

*Driftsorganisationen*

I oktober 2015 blev de foreløbige ideer til den fremtidige driftsorganisation i de to IT organisationer præsenteret på programstyregruppen.

Man forventer en driftsorganisation på størrelse med programmet, implementeringsdelprogrammet undtaget og der har ligeledes været tale om en fællesregional beslutningsstruktur som overlægger til driftsstrukturen med henblik på at bevare fokus på det klinisk-faglige.

Der gøres opmærksom på, at der ikke er truffet nogen beslutninger i forhold til driftsorganisationen.

*Beslutning*

Det besluttet, at der inviteres til møde i dette forum umiddelbart inden Go Live den 21. maj og igen inden sommerferien.

Programmet booker og inviterer til møderne