

# Referat

Møde i MED-Hovedudvalget  
Torsdag den 4. april 2019 kl. 08:30  
Kragerup Gods

## Deltagere:

Ledelsesrepræsentanter:  
Formand, Per Bennetsen  
Leif Panduro Jensen  
Lone Lindsby- **afbud**  
Karsten Ole Knudsen  
Niels Würgler Hansen  
Michael Werchmeister- **afbud**  
Michael Nørgaard  
Carsten Krabbe- **afbud**  
Marianne Evers

Ledelsesrepræsentant - selvejende institutioner:  
Jens-Otto Skovgaard Jeppesen- **afbud**

FTF:  
Næstformand Margrethe Essendrop B Stendys  
Lisbet Jensen  
Anja Lykke Aakeson  
Bodil Bjørg Korsgaard  
Helle Dirksen- **afbud**

LO:  
Vivi Jytte Henningsen  
Jes Hansen  
Jesper René Svanberg  
Gunhild Krogager Carlsson  
Karina Felling Petersen

AC:  
Nikolaj Bolsing Bak- **afbud**  
Lewanda Anagnostou Skræm- **afbud**

Arbejdsmiljørepræsentanter:  
Tina Nielsen Jannsen- **afbud**  
Ralf Pedersen  
Alice Strandgaard

Medarbejderrep. og Arbejdsmiljørep. - selvejende institutioner:  
Lykke Nielsen  
Lone Hansen- **afbud**

Sekretariat:  
Karin Winther

## Indholdsfortegnelse åbent møde

1. Godkendelse af dagsorden	<a href="#">3</a>
2. Godkendelse af referat fra mødet den 6. februar 2019	<a href="#">4</a>
3. Regnskab 2018 og budget 2019	<a href="#">5</a>
4. Årlig arbejdsmiljødrøftelse	<a href="#">8</a>
5. Flytning af brystundersøgelser	<a href="#">15</a>
6. Evaluering af personaleprocessen 2018	<a href="#">18</a>
7. Evaluering af arbejdsmiljøprojekter i enhederne	<a href="#">20</a>
8. Status på Sundhedsplatformen	<a href="#">21</a>
9. Ansøgning til arbejdsmiljøpuljen	<a href="#">23</a>
10. Orientering om underudvalgenes arbejde	<a href="#">25</a>
11. Gensidig orientering	<a href="#">27</a>
12. Eventuelt	<a href="#">28</a>

## **1. Godkendelse af dagsorden**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3922966

---

Dagsordenen blev godkendt.

Michael Werchmeister, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen, Lewanda Anagnostou Skræm, Helle Dirksen, Nikolaj Bolsing Bak, Lone Lindsby, Tina Nielsen Janssen, Carsten Krabbe og Lone Hansen deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Michael Aldenborg deltog som suppleant for Tina Nielsen Janssen.

## **2. Godkendelse af referat fra mødet den 6. februar 2019**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3923008

---

Referatet blev godkendt.

Michael Werchmeister, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen, Lewanda Anagnostou Skræm, Helle Dirksen, Nikolaj Bolsing Bak, Lone Lindsby, Tina Nielsen Janssen, Carsten Krabbe og Lone Hansen deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Michael Aldenborg deltog som suppleant for Tina Nielsen Janssen.

### **Bilag til punkt nr. 2:**

- Referat fra møde i MED-Hovedudvalget den 6. februar 2019

### **3. Regnskab 2018 og budget 2019**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3923055

#### **Resume**

Ledelsen orienterer på mødet om Region Sjællands regnskab for 2018 og status for Budget 2019.

#### **Sagsfremstilling**

Ledelsen orienterer om Region Sjællands regnskab for 2018 og om status for Budget 2019.

#### **Indstilling**

At Ledelsen orienterer om Regnskab 2018 og Budget 2019

#### **Behandling i MED-Hovedudvalget**

MED-Hovedudvalget modtog orientering om regnskab 2018 og budget 2019 med udgangspunkt i PP. (Vedlagt som bilag til referat)

Regnskab for 2018 endte med et underskud på sundhedsområdet på 20 mio. kr. Det er et tilfredsstillende resultat set i lyset af, at der i september 2018 var udsigt til en budgetoverskridelse på op imod 150 mio. kr. Med en målrettet indsats og en stram prioritering af udgifterne lykkedes det at rette op på økonomien i efteråret 2018. Regional udvikling kom ud af året med balance i forhold til det budgettede.

Der gennemføres sædvanlig budgetopfølgning for 2019 pr. 31. marts 2019.

I øjeblikket gennemføres der er en speciale gennemgang for at undersøge, om der er mulighed for at ensarte og effektivere procedurer, og dermed sikre en bedre og mere ensartet kvalitet. Samtidig bliver administrationsgraden fulgt tæt.

Medarbejdersiden udtrykte bekymring for, om budgettet for 2019 holder og om manglende overholdelse af den stramme budgetplan kan medføre yderligere besparelser i personaleressourcerne. Medarbejdersiden opfordrede til, at en eventuelt opbremsning i forbruget sker så tidligt som muligt, så afskedigelser i videst muligt omfang kan undgås.

Ledelsen anførte, at det endnu er for tidligt at give status på budgettet for 2019, herunder også de forudsætninger der ligger til grund for overholdelse - eksempelvis indkøb, hjemtag, brug af privathospitaler, vikarudgifter med videre. Desuden kan økonomiforhandlingerne med regeringen få betydning for, om der bliver et behov for tilpasninger frem mod 2020. Budgetaftalens økonomiske udviklingsplan vurderes dog at have skabt bedre forudsætninger for balance i økonomien i 2019.

Medarbejdersiden anførte, at arbejdsmiljøet på arbejdspladserne er udfordret af besparelser gennem årene, og efterlyser at ledelsen aktivt understøtter en skarpere prioritering mellem opgaverne på sundhedsområdet.

Ledelsen anførte, at det vil være naturligt at prioritere i opgaverne ved etablering af det nære sundhedsvæsen. Samtidig kan speciale gennemgangen give anledning til prioriteringer.

Ledelsen orienterede om status på etablering af det interne vikarkorps. Jævnfør den økonomiske udviklingsplan skal vikarudgifterne i 2019 reduceres med 7,5 mio. kr. (ud af et samlet forbrug i 2018 på 200 mio. kr.). I den forbindelse etableres et internt vikarkorps. Dermed bliver vikarer fremadrettet regionens egne medarbejdere, hvilket vurderes at være til gavn for patientsikkerheden og arbejdsmiljøet i Region Sjælland.

Med etableringen følger en værktøjskasse, der kan anvendes af lederne som hjælp til at disponere egne medarbejdere inden der rekvireres vikarer.

Det interne vikarkorps vil i første omgang bestå af sygeplejersker og SOSU-assistenter. Funktionen forventes at være etableret den 1. september 2019. Der ansættes i nær fremtid en leder og nogle administrative medarbejdere til at løfte opgaven. Dernæst påbegyndes rekrutteringen af vikarer. Det interne vikarkorps vil være forankret i Koncern HR. Der er i etableringsfasen nedsat en projektorganisation med medarbejdere fra sygehusene.

Medarbejdersiden opfordrede til at man i arbejdet med at mindske behovet for brug af eksterne vikarer høster erfaringer fra de afdelinger, der ikke i større omfang bruger vikarer.

Medarbejdersiden udtrykte bekymring for konsekvenserne, hvis man ikke når i mål med de forventede besparelser på forbrug af eksterne vikarer samt konsekvenserne af at effektuere et stop for brug af eksterne vikarer pr. 1. september 2019, hvis man ikke lokalt er lykkedes med at dække behovet internt.

Michael Werchmeister, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen, Lewanda Anagnostou Skræm, Helle Dirksen, Nikolaj Bolsing Bak, Lone Lindsby, Tina Nielsen Jannsen, Carsten Krabbe og Lone Hansen deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Michael Aldenborg deltog som suppleant for Tina Nielsen Jannsen.

### **Bilag til punkt nr. 3:**

- Bilag til referat - status på regnskab 2018 og budget 2019

## 4. Årlig arbejdsmiljødrøftelse

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3923079

---

### Resume

MED Hovedudvalget skal gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse om arbejdsmiljøindsatsen i 2018. Drøftelsen sætter fokus på status på arbejdsmiljøet og på aktiviteter og indsatser for det kommende år.

### Sagsfremstilling

Formålet med den årlige arbejdsmiljødrøftelse er:

- At drøfte den overordnede status på arbejdsmiljøarbejdet i 2018 med fokus på de fælles indsatsområder. Drøftelsen sker på baggrund af koncernhedernes årlige arbejdsmiljødrøftelser
- At drøfte samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet i MED-organisationen i 2018 og for det kommende år.
- At drøfte forslag til nye indsatsområder og beslutte om der skal iværksættes yderligere initiativer.

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering vil drøfte MED-Hovedudvalgets opsamlende årlige arbejdsmiljødrøftelse forud for fremlæggelse for Regionsrådet, og kan i den forbindelse – med afsæt i Regionsrådets strategi mv. - supplere med yderligere forslag, der kan forbedre arbejdsmiljøet.

Som afsæt for årlig arbejdsmiljødrøftelse er vedlagt følgende bilag:

1. Oplæg til MED Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse 2018
2. Arbejdsulykker med og uden forventet fravær for 2017 – 2018
3. Påbud og øvrige reaktioner fra Arbejdstilsynet for 2017-2018

(Såfremt man ønsker at se årlig arbejdsmiljødrøftelse fra Område-MED kan disse rekvireres ved henvendelse til Sekretariatet).

### Status på arbejdsmiljøarbejdet i 2018

Af oplæg til den årlige arbejdsmiljødrøftelse fremhæves følgende:

- *Sygefraværet er steget med 0,29 procentpoint fra 2017 – 2018.*

Både Regionsrådet og Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering har fokus på Region Sjællands sygefravær og ønsker, at der arbejdes målrettet og strategisk for at sænke det. Det gælder både direkte med fokus på en tættere opfølgning på den enkeltes sygefravær, men også indirekte ved at arbejde med årsager til for stort arbejdspress og negative faktorer i arbejdsmiljøet.

MED Hovedudvalget drøftede sygefraværet på deres møde den 6. februar 2019, og MED-Hovedudvalget har besluttet følgende indsatser i forhold til sygefraværet:

- Der skal etableres kontakt mellem leder og sygemeldte efter en såkaldt 3-8-15-model, hvor lederen er i kontakt med den sygemeldte på senest tredje, ottende og femtende sygedag.
- MED-Hovedudvalget har tilsluttet sig, at sygefravær skal være et fast punkt på MED-udvalgsmøder og at der arbejdes efter konkrete mål for enhedernes nedbringelse af sygefraværet
- MED-Hovedudvalget vil medvirke til, at sygefraværsindsatsen prioriteres i enhederne blandt andet gennem Mening og Sundheds aktiviteter.

Derudover arbejdes der på at implementere datadrevet sygefraværsindsats i Region Sjælland. Det betyder, at der arbejdes med at stille data til rådighed for enhederne, der synliggør udfordringer med sygefraværet.

Samtidig arbejdes der med, at sygefraværsudfordringer og -håndteringen bliver en del af lederudviklingssamtalen, ligesom der arbejdes med indsatser til ledere, der gør dem bedre til at håndtere sygefravær.

På baggrund af et stigende sygefravær, samt et politisk ønske om at nedbringe sygefraværet foreslås det, at der iværksættes et indsatsområde i forhold til nedbringelse af sygefraværet for de kommende år (se nedenfor).

- *Arbejdsulykker uden fravær er steget med 192 ulykker fra 2017 – 2018.*

Det er primært de ulykkesårsager, der skyldes fysisk og psykisk vold og fysiske uheld, der er steget.

Flere Område-MED giver udtryk for, at der skal være øget fokus på analyserne af ulykkeshændelser i det kommende år. De enheder, der har fokuseret på analyse af hændelsesforløb beskriver, at resultatet ofte giver værdifuld læring, der medfører justerede introduktions- eller instruktionsprogrammer eller lokale retningslinjer.

- *Arbejdsulykker med fravær er faldet 26 ulykker fra 2017-2018*

Faldet i arbejdsulykker med fravær skal ses i sammenhæng med, at antallet af forflytningsulykker er faldet.

I oplægget er der i år fremhævet de fire områder, der har den største andel af arbejdsulykker, sygefravær, oprettede handleplaner og påbud fra Arbejdstilsynet:

- Personforflytninger
- Fysisk og psykisk vold
- Uheld med udsættelse for smitterisiko
- Fysiske uheld

Vedr. forflytningsulykker, der har en faldende ulykkestendens:

Det vurderes ikke nødvendigt med yderligere strategiske initiativer på nuværende tidspunkt.



Vedr. fysisk og psykisk vold, der har en stigende ulykkestendens:

De seneste fire - fem år er der blevet etableret en bred palette af tilbud til regionens forskelligartede arbejdspladser i forhold til at forebygge vold og trusler. Det kan overvejes at opfordre til, at flere arbejdspladser gør brug af arbejdsmiljøpuljens pakketilbud, hvor man kan få hjælp til at udarbejde retningslinje og/eller beredskab ifm. vold.

Uheld med udsættelse for smitterisiko, der har en faldende ulykkestendens:

Personalepolitisk underudvalg har på opdrag for MED-Hovedudvalget for nyligt drøftet udviklingen i antallet af stikskader og behovet for indsatser på dette område. På den baggrund vurderes det ikke nødvendigt med yderligere strategiske initiativer på nuværende tidspunkt.

Fysiske uheld, der har en stigende ulykkestendens:

Flere koncernenheder nævner i deres årlige drøftelse et behov for at arbejde med analysedelen af arbejdsulykkerne.

Det kan overvejes at lave et tilbud til arbejdsmiljøgrupperne med viden og redskaber til at foretage analyser af hændelsesforløb.

- *Antallet af reaktioner fra Arbejdstilsynet er faldet med 17 fra 2017 – 2018:*

Faldet i reaktioner dækker både over færre strakspåbud og et langt færre antal påbud.

Arbejdsmiljøorganisationen i Region Sjælland har i 2018 modtaget ros fra Arbejdstilsynet for at være godt forberedt og samarbejdsvillige under udvidede risikobaserede tilsyn.

## **Samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet**

Koncernenhederne giver udtryk at for, at de indsatser, der lykkes bedst, er dem, hvor der har været både strategisk fokus men også rammer og tid til at samarbejde om at finde løsninger. Der har været fokus på at arbejde for at finde løsninger på de udfordringer, der er i arbejdsmiljøet. I mange af de årlige drøftelser fremgår det, at der arbejdes målrettet på at integrere arbejdsmiljøet i det daglige arbejde og i arbejdsgange. Der er blevet planlagt og udbudt supplerende uddannelsestilbud til arbejdsmiljøgrupperne på tværs for alle enhederne. Der er i alle enheder blevet arbejdet målrettet på at kunne uddanne og understøtte arbejdsmiljøgruppernes indsatser for et godt arbejdsmiljø.

## **Evaluering af nuværende indsatsområder**

I MED-aftalen for Region Sjælland fremgår det, at de fælles indsatsområder fastlægges hvert andet år på baggrund af den årlige drøftelse i MED-Hovedudvalget. Der har traditionelt været udpeget et indsatsområde for det fysiske arbejdsmiljø og et indsatsområde for det psykiske arbejdsmiljø.

Alle koncernenheder har i løbet af 2017 og 2018 haft fokus på et eller begge af de udpegede indsatsområder.

De tilbud, der har været stillet til rådighed under indsatsområderne, er blevet anvendt i stort omfang.

*Indsatsområdet "Nye arbejdsgange og teknologiers samspil med de fysiske rammer"*

Der er fortsat behov for at arbejde med planlægning og indretning af skærmarbejdspladser, men rammer og redskaber er gennem indsatsområdets mange tilbud om hjælp, blevet implementeret i organisationen.

*Indsatsområdet "Nye arbejdsgange og teknologiers indflydelse på samarbejde og relationer"*

Indsatsområdet har bidraget til at understøtte arbejdspladsernes forandringsprocesser. Der er blevet afviklet såvel kurser og en række pakkeforløb under arbejdsmiljøpuljen med henblik på at understøtte et godt arbejdsmiljø.

Der vil fortsat være behov for at understøtte arbejdspladserne med tilbud, der understøtter forandringer og organisationstilpasninger. Flere af de nuværende tilbud under indsatsområdet bliver derfor foreslået videreført under nyt indsatsområde "Det gode arbejdsmiljø med forandringer og organisationstilpasninger" (se nedenfor),

### **Forslag til nye indsatsområder**

Koncern HR forslår følgende to indsatsområder for arbejdsmiljøarbejdet i de kommende år:

*Nyt indsatsområde: "Nedbringelse af sygefraværet"*

Regionsrådet har et strategisk mål om at nedbringe sygefraværet med 10% frem mod 2021, og der er allerede igangsat en række initiativer i forhold til dette (se ovenfor). Nedbringelse af sygefraværet på regionens arbejdspladser er til gavn for såvel den syge medarbejder og de ansatte, der skal dække vagter mv under fraværet.

Det foreslås at gøre det muligt at enhederne kan ansøge arbejdsmiljøpuljen om penge eller pakker til at gennemføre yderligere målrettede indsatser, der understøtter indsatsen med at nedbringe sygefraværet.

*Nyt indsatsområde: "Det gode arbejdsmiljø i forbindelse med forandringer og organisationstilpasninger"*

Der gennemføres til stadighed forandringer, der fylder og giver udfordringer i organisationen. Fremrykning af sygehusplanen, strukturelle ændringer i flere koncernenheder, ændringer i opgavevaretagelsen i sundhedsvæsenet med videre betyder, at der også i de kommende år bliver en række forandringer på regionens arbejdspladser, som kan påvirke det psykiske arbejdsmiljø.

Det foreslås, at det også i de kommende år er muligt for enhederne at ansøge arbejdsmiljøpuljen om penge eller pakker til at gennemføre projekter, der understøtter arbejdsmiljøet ved forandringer og organisationstilpasninger.

De nye indsatsområder vil træde i kraft pr 1. juli 2019.

## **Indstilling**

- At MED-Hovedudvalget drøfter regionens arbejdsmiljøindsats i 2018
- At MED-Hovedudvalget drøfter samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet i MED-organisationen
- At MED-udvalget udpeger to nye indsatsområder 1) nedbringelse af sygefraværet og 2) det gode arbejdsmiljø i forbindelse med forandringer og organisationstilpasninger.
- At MED-Hovedudvalget drøfter, om der på baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse bør iværksættes yderligere tiltag på arbejdsmiljøområdet, f.eks:
- Tilbud til arbejdsmiljøgrupperne med viden og redskaber til at foretage analyser af hændelsesforløb.

## **Behandling i MED-Hovedudvalget**

Ledelsen anførte indledningsvis, at set i lyset af Region Sjællands situation i 2018 – med implementering af Sundhedsplatformen i foråret og en større budgettilpasning i efteråret – viser den opsamlende årlige arbejdsmiljødrøftelse positive takter på flere områder.

MED-Hovedudvalget drøftede regionens arbejdsmiljøindsats i 2018 og tog status på arbejdsmiljøet og indsatserne på arbejdsmiljøområdet til efterretning. MED-Hovedudvalget konstaterede, at der gennemføres en stor og vigtig indsats for arbejdsmiljøet på regionens arbejdspladser.

Der blev peget på, at koordinering og vidensdeling i arbejdsmiljøarbejdet er udfordret nogle steder. Helt overordnet bør koordinering og vidensdeling ske i regi af Område-MED, mens MED-Hovedudvalget drøfter og vedtager nødvendige tværgående strategiske indsatser – ofte på opfordring fra Område-MED. Det blev aftalt, at det på den årlige arbejdsmiljøkonference kan drøftes, hvordan der kan ske en styrkelse af samarbejdet og erfaringsudvekslingen mellem AMIR'erne.

Endvidere var der forslag om, at en fremtidig temadrøftelse kunne omhandle hvordan man i organisationen sikrer bedst mulig integration af arbejdsmiljøarbejdet i MED.

MED-Hovedudvalget tilsluttede sig, at et nyt indsatsområde bør angå arbejdet med at nedbringe sygefraværet. Der bør imidlertid arbejdes med retorikken og italesættelsen af dette indsatsområde, så der ikke kun er fokus på sygdom, men også på nærvær, ledernes håndtering af sygefravær og de mange

langtidsfriske medarbejdere. Altså skal overskriften på indsatsområdet tilkendegive at arbejde med de faktorer på arbejdspladsen, der kan påvirke sygefraværet. Samtidig blev det drøftet, at der i indsatsen skal være et fokus på de enheder i regionen, der har det højeste sygefravær.

Medarbejdersiden anførte, at det gode arbejdsmiljø opleves i høj grad påvirket af den virkelighed vi står i, med mange krav i arbejdet, og for flere områder problemer med rekruttering og fastholdelse af medarbejderne. Der blev peget på vigtigheden af også at gøre noget godt for og anerkende de mange, der er raske og tilstedeværende på arbejdspladsen. Vi arbejder i en organisation i konstant forandring. Der er behov for ro på arbejdspladserne til at løse kerneopgaven samt støtte til prioritering i arbejdsopgaverne. Vi har i regionen en livsfasepolitik med fokus på det hele menneske. Der bør være fokus på denne samt opfølgning på APV og trivselsmålingen.

MED-Hovedudvalget besluttede således, at der skal være et indsatsområde i forhold til rekruttering, fastholdelse og brug af flere faggrupper.

MED-Hovedudvalget kunne dermed ikke tilslutte sig indsatsområdet ”*Det gode arbejdsmiljø i forbindelse med forandringer og organisationstilpasninger*”. MED-Hovedudvalget ønsker dog, at arbejdsmiljøpuljen fortsat kan støtte enhederne i deres forandringsproces.

MED-Hovedudvalgets bidrag til enhedernes arbejde med indsatsområderne sker i form af tilbud og pakker, som enhederne kan benytte og ansøge. Koncern HR har udarbejdet en publikation, der giver enhederne overblik over mulighederne for at få hjælp til arbejdet med indsatsområderne og hjælp i forbindelse med forandringer. Se den her:

<http://publikationer.regionsjaelland.dk/HR/tilbud-om-konsulentbistand-i-afdelinger-og-afsnit-pakker-og-sparringsforloeb/#/>

MED-Hovedudvalget tilsluttede sig at der udarbejdes tilbud til arbejdsmiljøgrupperne med viden og redskaber til at foretage analyser af hændelsesforløb.

Michael Werchmeister, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen, Lewanda Anagnostou Skræm, Helle Dirksen, Nikolaj Bolsing Bak, Lone Lindsby, Tina Nielsen Jannsen, Carsten Krabbe og Lone Hansen deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Michael Aldenborg deltog som suppleant for Tina Nielsen Jannsen

#### **Bilag til punkt nr. 4:**

- Oplæg til MED-Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse 2018
- Arbejdsulykker med og uden forventet fravær for 2017- 2018
- Påbud og øvrige reaktioner fra Arbejdstilsynet for 2017-2018

## 5. Flytning af brystundersøgelser

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3923377

---

### Resume

Forretningsudvalget har den 13. februar 2019 vedtaget en 7-punktsplan, der blandt andet foreslår, at afdelingen, der udfører undersøgelser for brystkræft på Ringsted Sygehus flyttes til Sjællands Universitetshospital.

MED-Hovedudvalget kan give udtalelse inden Forretningsudvalget og Regionsrådet endelig beslutter den organisatoriske, og evt. fysiske flytning af brystundersøgelserne, den 27. maj 2019.

### Sagsfremstilling

På baggrund af sagen om mangelfulde undersøgelser af kvinder, der var henvist til klinisk mammografi på Ringsted Sygehus i perioden 2013-17, har Forretningsudvalget den 13. februar 2019 vedtaget en 7-punktsplan med stærkt fokus på patientsikkerheden på området.

7-punktsplanen indebærer blandt andet hotline, tilbud om personlig samtale og psykologbistand til de berørte kvinder, vurdering fra Rigshospitalet og overvågning af kvaliteten.

I planen foreslås derudover, at afdelingen, der udfører undersøgelser for brystkræft flyttes til Sjællands Universitetshospital (SUH). Regionsrådet skal således tage stilling til den organisatoriske, og evt. fysiske flytning af brystundersøgelserne.

Brystundersøgelserne varetages i regi af Radiologisk Afdeling, der er en del af Næstved Slagelse og Ringsted sygehuse (NSR). Der pågår således et arbejde mellem NSR og SUH i forhold til at kortlægge området, herunder aktivitet, kapacitet, antallet af berørte medarbejdere og personaleproces i det hele taget.

Udvalget for sygehusenes behandlingstilbud skal behandle sagen den 22. maj 2019, mens Forretningsudvalget og Regionsrådet behandler sagen den 27. maj 2019. Herefter vil en egentlig flytning af afdelingen – organisatorisk og evt. fysisk – kunne iværksættes jf. de personalepolitiske principper.

Det er hensigtsmæssigt, at organisatorisk og evt. fysisk flytning sker parallelt med den planlagte flytning af brystkirurgi fra Ringsted til Roskilde. Tidspunkt for denne flytning er aktuelt under planlægning, men forventes ikke at kunne ske tidligere end 1. januar 2020.

Ved ændret organisatorisk tilhørsforhold og evt. fysisk flytning, vil de lokale MED-udvalg på både NSR og SUH, blive inddraget i overensstemmelse med de personalepolitiske principper vedr. forandringsprocesser og organisationstilpasninger i Region Sjælland.

Det skal bemærkes, at afdelingen, der udfører undersøgelser for brystkræft, jf. Sygehusplan 2010, skal flyttes til Køge når byggeriet står færdigt.

## **Indstilling**

At MED-Hovedvalget drøfter den organisatoriske, og evt. fysiske flytning af brystundersøgelserne med henblik på at give udtalelse forud for politisk beslutning

## **Behandling i MED-Hovedudvalget**

Ledelsen orienterede om sagen, herunder også om, at Styrelsen for Patientsikkerhed har indgivet politianmeldelse, hvis konkrete indhold p.t. ikke er kendt i Region Sjælland. Ledelsen orienterede nærmere om indholdet i syvpunktplanen, der er vedlagt som bilag til dette referat.

MED-Hovedudvalget aftalte følgende udtalelse til Forretningsudvalget og Regionsrådets behandling af sagen den 27. maj 2019:

Generelt var der accept af det nødvendige i en flytning, hvis der er risiko for, at patientsikkerheden er i fare eller man ikke kan rekruttere de nødvendige kompetencer. Flytningen bør dog ikke ske på baggrund af en mediestorm.

Samtidig blev der generelt opfordret til at begrænse antallet af flytninger med henvisning til de konsekvenser, som flytninger har for de berørte medarbejdere.

Generelt er det ikke hensigtsmæssigt for en personalegruppe at flytte flere gange. Det kan desuden ikke forventes, at alle berørte medarbejdere vælger at flytte med opgaven. Der må derfor forventes et tab af kompetencer ved flytningen, og dermed forventes behov for ressourcer til at uddanne nyt personale på det modtagende område.

Samtidig blev det nævnt, at der er en bekymring i forhold til de understøttende funktioner.

Der blev peget på, at god kommunikation og tidlig involvering af medarbejderne er vigtig - i denne situation også med medarbejderne på de matrikler, der fraflyttes.

Michael Werchmeister, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen, Lewanda Anagnostou Skræm, Helle Dirksen, Nikolaj Bolsing Bak, Lone Lindsby, Tina Nielsen Jannsen, Carsten Krabbe og Lone Hansen deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Michael Aldenborg deltog som suppleant for Tina Nielsen Jannsen.

## **Bilag til punkt nr. 5:**

- Syvpunktplan for opfølgning i sagen om mangelfulde brystundersøgelser

## **6. Evaluering af personaleprocessen 2018**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3921111

---

### **Resume**

#### **Sagsfremstilling**

Det er aftalt i såvel koncernlederkredsen og MED-Hovedudvalget, at alle enheder skal evaluere personaleprocessen, herunder MED processen, der blev gennemført i efteråret 2018 for at indhente besparelser.

Hvert Område-MED er derfor blevet bedt om gennemføre denne evaluering, herunder dels egen tilrettelagt proces i enheden og dels de fælles proceselementer, der indgik i forløbet.

Tilbagemeldingerne fra Område-MED er vedlagt som bilag til denne sagsfremstillingen. Da svarfristen for Område-MED først udløber 1. april 2019 bliver tilbagemeldinger, der modtages efter udsendelse af dagsordenen, eftersendt.

#### **Sekretariatet opsummering af tilbagemeldinger fra Område-MED:**

- *Der er forskellige vurderinger af processens tidshorizont. Nogle Område-MED finder den for kort - andre for lang*
- *Flere tilslutter sig, at det enkelte virksomhedsområde selv kan beslutte, hvordan og hvornår en personaleproces skal foregå inden for fælles regional tidsramme. Dette skal dog kommunikeres klart, så misforståelser blandt personalet kan undgås.*

### **Indstilling**

At MED-Hovedudvalget drøfter tilbagemeldinger fra Område-MED om evaluering af personaleprocessen 2018.

### **Behandling i MED-Hovedudvalget**

MED-Hovedudvalget drøftede tilbagemeldingerne fra Område-MED, der var meget forskelligartede – blandt andet fordi enhedernes situation og udgangspunkt havde været forskellig.

Blandt andet blev omplaceringsforpligtelsens anvendelse samt behovet for en yderligere ensretning af eventuelle fremtidige personaleprocesser drøftet.

Der var enighed om, at evalueringerne journaliseres og bringes i anvendelse, hvis der måtte komme en lignende situation, og der skal tilrettelægges en personaleproces.

Michael Werchmeister, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen, Lewanda Anagnostou Skræm, Helle Dirksen, Nikolaj Bolsing Bak, Lone Lindsby, Tina Nielsen

Jannsen, Carsten Krabbe og Lone Hansen deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Michael Aldenborg deltog som suppleant for Tina Nielsen Jannsen.

**Bilag til punkt nr. 6:**

- Svar fra MED-Holbæk
- Svar fra MED-Sjællands Universitetshospital
- Svar fra MED-Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse
- Svar fra MED-Nykøbing F. Sygehus
- Svar fra MED-Præhospitalt Center
- Svar fra Sygehusapoteket
- Svar fra MED-Koncern HR
- Svar fra MED-PFI
- Svar fra MED-Koncern IT
- Svar fra MED-Regional Udvikling
- Svar fra MED- Psykiatri
- Svar fra MED-Ledelsessekretariatet
- Svar fra MED-Koncern Økonomi
- Svar fra MED-Koncern Service
- Svar fra MED-Det nære sundhedsvæsen



## 7. Evaluering af arbejdsmiljøprojekter i enhederne

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3924017

---

### Resume

MED-Hovedudvalget orienteres om evaluering af enhedernes arbejdsmiljøprojekter, der bliver finansieret af arbejdsmiljøpuljen.

### Sagsfremstilling

På mødet i MED-Hovedudvalget den 17. december 2018 blev det aftalt, at Koncern HR skulle udarbejde en overordnet evaluering af enhedernes arbejdsmiljøprojekter som finansieres af arbejdsmiljøpuljen.

Koncern HR har udarbejdet notat om evaluering disse arbejdsmiljøprojekter, der fremgår af bilag.

### Indstilling

**At** Ledelsen orienterer om den overordnede evaluering af arbejdsmiljøprojekterne finansieret af arbejdsmiljøpuljen.

### Behandling i MED-Hovedudvalget

Der var ingen bemærkninger til evaluering af arbejdsmiljøprojekter finansieret af arbejdsmiljøpuljen.

Michael Werchmeister, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen, Lewanda Anagnostou Skræm, Helle Dirksen, Nikolaj Bolsing Bak, Lone Lindsby, Tina Nielsen Janssen, Carsten Krabbe og Lone Hansen deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Michael Aldenborg deltog som suppleant for Tina Nielsen Janssen.

### Bilag til punkt nr. 7:

- Notat om overordnet evaluering af enhedernes arbejdsmiljøprojekter

## **8. Status på Sundhedsplatformen**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3924059

---

### **Resume**

Det er aftalt i MED-Hovedudvalget, at status på Sundhedsplatformen er et fast punkt på MED-Hovedudvalgets dagsorden.

### **Sagsfremstilling**

Der gives på mødet en mundtlig orientering om seneste status på Sundhedsplatformen.

### **Indstilling**

At Ledelsen orienterer om status på Sundhedsplatformen

### **Behandling i MED-Hovedudvalget**

Overgangen til LPR3 og SP18, der skete den 2. februar 2019, forløb godt.

Der har frem til 28. februar 2019 været hypercare i begge regioner, hvilket betød øget beredskab og support til både tekniske og anvendelsesudfordringer samt øget ledelsesfokus.

Integrationen til Region Sjællands radiologiske systemer har vist sig vanskeligt at få til at fungere optimalt. Der har været fokus på at løse og fejlrette, og alle kritiske fejl er nu løst, så integrationen fungerer. Der forberedes indkøb af et nyt radiologisk system, der kan forbedre løsningen for både radiologer og klinikere.

Opgraderingen den 2. februar 2019 havde mest fokus på LPR3. Der er nu opmærksomhed på forbedringer, der skal hjælpe frontmedarbejderen, blandt andet talegenkendelse. Der vil løbende komme forbedringer til systemet – også i forhold til uhensigtsmæssigheder, der fulgte med den netop gennemførte opgradering.

Fra medarbejderside blev der henledt opmærksomhed på den velkendte problematik ved talegenkendelse - at det er svært at læse korrektur på egne notater. Man bør derfor ved genindførelse af talegenkendelse, indtænke ressourcer til at korrekturlæse.

Ledelsen orienterede om, at Region Sjælland er tilbage på samme aktivitetsniveau som tidligere og anerkendte den store indsats, som personalet gør i forhold til at opnå en god anvendelse af systemet.

Fra medarbejderside blev givet udtryk for, at på trods af at man ikke med SP18 var lovet væsentlige forbedringer, har det alligevel affødt skuffelse og frustration, at man flere steder oplever direkte forringelser med opdateringen.

MED-Hovedudvalget drøftede, at det er vigtigt, at der i organisationen er plads til og mulighed for at omtale systemet positivt, dér hvor det opleves som velfungerende.

Samtidig skal der også være respekt og anerkendelse af de problematikker der løftes, for kun på denne måde kan der arbejdes konstruktivt med at bygge systemet bedre og håndtere de fejl, der kan true patientsikkerheden.

Fra medarbejderside blev der peget på, at det store arbejde, som superbrugerorganisationen gør for systemet, bør anerkendes.

Michael Werchmeister, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen, Lewanda Anagnostou Skræm, Helle Dirksen, Nikolaj Bolsing Bak, Lone Lindsby, Tina Nielsen Jannsen, Carsten Krabbe og Lone Hansen deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Michael Aldenborg deltog som suppleant for Tina Nielsen Jannsen.

## **9. Ansøgning til arbejdsmiljøpuljen**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3935612

---

MED-Hovedudvalget godkender endeligt businesscase-ansøgninger til arbejdsmiljøpuljen.

### **Sagsfremstilling**

Der er kommet en businesscase-ansøgning til Arbejdsmiljøpuljen 2019.

Ansøgningen er behandlet og prioriteret i en arbejdsgruppe nedsat under Personalepolitisk underudvalg. (Margrethe Boel, Michael Aldenborg, Alice Strandgaard og Marianne Evers).

Arbejdsgruppens prioritering og begrundelse fremgår af vedlagte bilag.

Businesscaseansøgningen kan rekvireres hos Koncern HR, Strategi og Udvikling, ved at kontakte Henrik Dreyer-Andersen (hedr@) eller skrive til [arbejdsmiljoepuljen@regionsjaelland.dk](mailto:arbejdsmiljoepuljen@regionsjaelland.dk).

### **Indstilling**

**At** MED-Hovedudvalget vedtager at give ansøgningen afslag.

### **Behandling i MED-Hovedudvalget**

MED-Hovedudvalget tilsluttede sig arbejdsgruppens anbefaling om at give ansøgningen afslag.

Michael Werchmeister, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen, Lewanda Anagnostou Skræm, Helle Dirksen, Nikolaj Bolsing Bak, Lone Lindsby, Tina Nielsen Janssen, Carsten Krabbe og Lone Hansen deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Michael Aldenborg deltog som suppleant for Tina Nielsen Janssen.

## **10. Orientering om underudvalgenes arbejde**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3924083

---

### **Resume**

MED-Hovedudvalget orienteres om arbejdet i Sygehusområdets underudvalg og Personalepolitisk underudvalg.

### **Sagsfremstilling**

Personalepolitisk underudvalg holdt møder den 28. februar 2019 og har planlagt endnu et møde den 26. marts 2019.

Møderne har fokus på materialet, der skal understøtte implementering af 3-8-15-modellen, der påbegyndes primo april 2019 med drøftelser i MED.

Personalepolitisk underudvalg har godkendt ny sygefraværspolitik – ”Fra fravær til nærvær”, der i skrivende stund er under grafisk behandling.

### **Indstilling**

At MED-Hovedudvalget orienteres om møderne i Personalepolitisk underudvalg

### **Behandling i MED-Hovedudvalget**

MED-Hovedudvalget havde ingen kommentarer til den orientering, der fremgik af de vedlagte referater fra møderne i Personalepolitisk underudvalg.

Michael Werchmeister, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen, Lewanda Anagnostou Skræm, Helle Dirksen, Nikolaj Bolsing Bak, Lone Lindsby, Tina Nielsen Janssen, Carsten Krabbe og Lone Hansen deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Michael Aldenborg deltog som suppleant for Tina Nielsen Janssen.

### **Bilag til punkt nr. 10:**

- Referat fra møde i Personalepolitisk underudvalg den 28. februar 2019
- Referat fra møde i Personalepolitisk underudvalg den 26. marts 2019

## 11. Gensidig orientering

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3924115

---

- **Gensidig information om gennemførelse 'Måling af Ledelse og Trivsel'**

(MED-Hovedudvalget drøfter resultat af Trivselsmålingen på mødet den 17. juni 2019).

### **MED-Hovedudvalgets gensidige orientering.**

#### Svarprocent for 'måling af ledelses og trivsel'

Ledelsen orienterede om, at 'Måling af ledelse og trivsel' er afsluttet med en svarprocent på 70 pct.

Den høje svarprocent er godt for det videre arbejde med målingerne, herunder de drøftelser der nu skal være på regionens arbejdspladser om trivselsmålingens resultat.

#### Ansættelse af Sygehusdirektør ved Næstved, Slagelse og Ringsted sygehuse.

Stillingen som Sygehusdirektør ved Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse er på vej i opslag. Konsulenthuset Muusmann bistår i ansættelsesprocessen. Ansættelsessamtaler gennemføres i maj måned, så den nye sygedirektør kan ansættes pr. 1. juli 2019. I samtaleudvalget indgår to medarbejderrepræsentanter.

Michael Werchmeister, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen, Lewanda Anagnostou Skræm, Helle Dirksen, Nikolaj Bolsing Bak, Lone Lindsby, Tina Nielsen Jannsen, Carsten Krabbe og Lone Hansen deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Michael Aldenborg deltog som suppleant for Tina Nielsen Jannsen.

## **12. Eventuelt**

---

MED-Hovedudvalget

Brevid: 3924148

---

Intet under eventuelt.

Michael Werchmeister, Jens-Otto Skovgaard Jeppesen, Lewanda Anagnostou Skræm, Helle Dirksen, Nikolaj Bolsing Bak, Lone Lindsby, Tina Nielsen Janssen, Carsten Krabbe og Lone Hansen deltog ikke i MED-Hovedudvalgets behandling af sagen.

Michael Aldenborg deltog som suppleant for Tina Nielsen Janssen.