

# REFERAT Udvalg for personale d. 08-12-2023

**Mødedato** Fredag d. 08. december 2023 kl. 10:00

**Mødested** Region Syddanmark, Regionshuset i Vejle, Mødelokale 6, Damhaven 12,  
7100 Vejle

## Indholdsfortegnelse

Studiebesøg i Region Syddanmark.....	3
De personalepolitiske pejlemærker i Region Syddanmark (kl. 10.00-10.45).....	4
Erfaringer fra et sygehus, som arbejder med pejlemærkerne (kl. 10.45-11.30).....	6
Frokost (kl. 11.30-12.15).....	8
Center for Digital Psykiatri (kl. 12.15-13.45).....	9
Godkendelse af referat fra seneste møde i udvalget (kl. 13.45-13.50).....	10
Gensidig orientering (kl. 13.50-14.00).....	11
Mødedeltagelse.....	12

# Punkt 1: Studiebesøg i Region Syddanmark

1-00-13-22

## Sagsfremstilling

Udvalg for personale har besluttet at afholde et studiebesøg i Region Syddanmark, hvor der blandt andet sættes fokus på brug af digitale løsninger til mental sundhedsfremme og psykiatrisk behandling samt generelt arbejdet med implementering af digitale indsatser inden for psykiatrien.

## Praktiske oplysninger

Mødet afholdes i Regionshuset i Vejle, mødelokale 6, Damhaven 12, 7100 Vejle.

## Beslutning

Udvalgsformanden bød velkommen og introducerede programmet, herunder at der på mødet sættes fokus på at hente inspiration fra Region Syddanmark vedrørende blandt andet brug af digitale løsninger.

Per Møller Jensen, Ulrich Fredberg, Susanne Buch og Else Kayser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

## **Punkt 2: De personalepolitiske pejlemærker i Region Syddanmark (kl. 10.00-10.45)**

1-00-13-22

### **Sagsfremstilling**

Region Syddanmark arbejder med syv personalepolitiske pejlemærker, der skal bidrage til at sætte en fælles retning for udviklingen af gode arbejdspladser. Målet er at fastholde og rekruttere medarbejdere og sikre et godt arbejdsmiljø og en god opgaveløsning i fremtiden. De syv personalepolitiske pejlemærker udgør en fælles ramme for Region Syddanmarks indsats for at være en god arbejdsplads med høj trivsel og god opgaveløsning til gavn for patienter og borgere. Alle pejlemærker har således til formål at styrke arbejdsmiljø og trivsel, da løbende forbedringer af arbejdsmiljøet og trivslen på regionens sygehuse vurderes at være afgørende for regionens evne til at kunne fastholde og rekruttere nye kolleger.

HR-direktør Lene Borregaard og næstformand i Region Syddanmarks Hovedudvalg Lone Rasmussen præsenterer Region Syddanmarks syv pejlemærker for rekruttering og fastholdelse, der er udarbejdet i samarbejde mellem medarbejdere og ledere i Hovedudvalget.

### **Beslutning**

HR-direktør Lene Borregaard og næstformand i Region Syddanmarks Hovedudvalg Lone Rasmussen fortalte udvalget om baggrunden for Region Syddanmarks syv pejlemærker for rekruttering og fastholdelse. Det blev fremhævet, at pejlemærkerne udgør en fælles ramme for Region Syddanmarks indsats for at være en god arbejdsplads med høj trivsel og god opgaveløsning.

Lene Borregaard og Lone Rasmussen fortalte om den proces, der har ledt frem til pejlemærkerne, som skal bidrage til at sætte en fælles retning. Udvalget fik herunder oplyst, at pejlemærkerne er udarbejdet i et tæt samarbejde mellem medarbejdere og ledere i Hovedudvalget, og at det blev initieret af medarbejdergruppen. Der var herudover involvering af regionsrådet blandt andet i forbindelse med et årligt møde/temadrøftelse mellem regionsrådet og Hovedudvalget. Lone Rasmussen fremhævede, at der igennem hele forløbet har været en tydelig fælles interesse på tværs af medarbejdere, ledere og politikere, idet man er enige om, at målet er at fastholde og rekruttere medarbejdere og sikre et godt arbejdsmiljø og dermed en god opgaveløsning i fremtiden.

Adspurgt af udvalget om pejlemærkernes effekter vurderede Lene Borregaard, at det er vanskeligt at opgøre effekter af sådanne tiltag med en stor grad af sikkerhed. Dog fik udvalget oplyst, at den seneste spørgeskemaundersøgelse vedrørende medarbejdertrivsel indikerede, at der har været en positiv virkning i medarbejdernes oplevede tilfredshed. Trivslen blandt medarbejderne er således steget med ca. 2 % til det højeste tilfredshedsniveau, regionen har haft – dette samtidig med at undersøgelsen også havde den højeste svarprocent til dato. Lone Rasmussen vurderede herudover, at det betragtes som et sundhedstegn, at MED-udvalgene i regionen vurderes at være afgørende medspillere i forhold til at sikre, at problemer bliver løst. Herudover fik udvalget oplyst, at MED-systemet og samarbejdet har været fundament for både udbredelse af pejlemærker og for opfølgende indsatser og aktiviteter.

Lene Borregaard og Lone Rasmussen gik herefter ind i de enkelte pejlemærker, herunder eksempler på konkrete initiativer og aktiviteter vedrørende udvalgte pejlemærker. Blandt andet blev følgende pejlemærker og eksempler gennemgået.

*Pejlemærke: Vi skaber rammerne for et godt og velfungerende arbejdsliv*  
Herunder er der fx

- arbejdet aktivt med livsfasepolitikken ved tiltag i forhold til introduktion og seniorarbejdsliv. Sidstnævnte blandt andet via midler fra regionsrådet til at afholde ca. 4 årlige én dags workshops for medarbejdere, der på vej ind i den sidste del af arbejdslivet
- skabt synlige karriereveje for sygeplejersker, der besvarer spørgsmålet om udviklingsmuligheder og perspektiver i uddannelsen.

*Pejlemærke: Vi prioriterer vagtudtynding og god vagtplanlægning*  
Herunder er der fx

- udarbejdet nye principper for kliniske stillinger på flere af regionens sygehuse. Det blev fremhævet, at der er forskellige tilgange på de forskellige sygehuse – blandt andet i forhold til graden af frivillighed i at indgå i vagt
- arbejdet med medarbejdernes mulighed for at få indflydelse på vagtplaner. Det blev oplyst, at emnet har fyldt meget, og at undersøgelser på området har vist, at der er store lokale forskelle på, hvilke hensyn der er særligt væsentlige at tage.

Udvalget blev i forlængelse heraf introduceret til erfaringer fra en diplomuddannelse vedrørende undersøgelse om metoder for at spørge medarbejdere. Udvalget fik desuden oplyst, at det er planlagt, at metoder skal udbredes i regionen med henblik på at blive klogere og danne et udgangspunkt for lokal dialog og et ledelsesværktøj.

Per Møller Jensen, Ulrich Fredberg, Susanne Buch og Else Kayser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

## **Bilag**

Oplæg. Personalepolitiske pejlemærker

## **Punkt 3: Erfaringer fra et sygehus, som arbejder med pejlemærkerne (kl. 10.45-11.30)**

1-00-13-22

### **Sagsfremstilling**

Sygehus Lillebælt fortæller om deres erfaringer med arbejdet med Region Syddanmarks pejlemærker, herunder med særligt fokus på vagtudtynding, onboarding af nye medarbejdere og ledere samt den gode overgang fra studieliv til arbejdsliv.

Sygehus Lillebælt er repræsenteret ved HR-chef Bente Høyer, chefsygesygeplejerske Dorthe Kronborg (onkologi) samt chefsygeplejerske Heidi Grejsen (ortopædkirurgi).

### **Beslutning**

Fra Sygehus Lillebælt fortalte HR-chef Bente Høyer og chefsygeplejerskerne Dorthe Kronborg fra onkologi og Heidi Grejsen fra ortopædkirurgi om erfaringer med arbejdet med Region Syddanmarks pejlemærker.

#### *Vagtudtynding og -planlægning*

Indledningsvis blev der sat fokus på vagtudtynding og vagtplanlægning, hvor udvalget blev introduceret til den proces, der har været på hospitalet. Processen blev opstartet med et indledende idékatalog og en stor fælles indflyvning, som førte til, at en arbejdsgruppe omkring vagtudtynding blev nedsat.

Arbejdsgruppen rettede fokus på plejedelen og på, hvordan pejlemærket om vagtudtynding kunne tilpasses til både hospitalets og de enkelte afdelingers kultur. Det blev her vurderet, at hospitalet - der helt generelt tror på, at de rigtige beslutninger træffes decentralt - skulle nøjes med at sætte hegnspæle op. Man valgte således ikke en tilgang, hvor alle blev tvunget til at gå i vagt. Bente Høyer fremhævede dog, at det var væsentligt, at rammen blev ens og tydelig for alle - blandt andet med henblik på at undgå konkurrence om medarbejdere på tværs af afdelinger.

Dorthe Kronborg og Heidi Grejsen fortalte herefter om, hvordan der undervejs opstod nogle gode og interessante diskussioner om fx

- hvorfor sygeplejersker ikke skulle kunne brede sig ud over ambulatorier, sengeafdelinger mv., når læger kan
- hvordan en god balance mellem generalist- og specialistkompetencer kan rammes. (Det blev herunder vurderet, at COVID-19 blandt andet synliggjorde, at det er vigtigt, at generalistkompetencer bibeholdes).
- hvordan den decentrale tankegang hos Sygehus Lillebælt kan blive bevaret, herunder at? afdelingerne selv har rum til at vurdere, hvordan de vil organisere vagtudtyndingen.?

Udvalget fik oplyst, at Sygehus Lillebælt landede på at vedtage nogle principper for plejepersonale om blandt andet weekendarbejde max hver 3. uge (medmindre andet ønskes), og at 20 % af arbejdstiden for ambulatoriemedarbejdere skulle ske i sengeafsnittene - fordelt ud over alle vagtrul - samt at en generel frihed til at finde de løsninger, der er bedst i den enkelte afdeling, bibeholdes.

Dorthe Kronborg og Heidi Grejsen oplyste, at arbejdet med principperne forudsatte meget dialog i forbindelse med implementeringsfasen - både dialog med de faglige organisationer, i FMU, i LMU, i lederkredsen samt ude i afdelingerne. Udvalget fik også fortalt, at processen var forbundet med en del frustration i plejegruppen, da der er mange følelser indeholdt i sådanne dialoger samt ofte en bekymring for, om man som medarbejder "slår til" og har de rette kompetencer.

Dorthe Kronborg og Heidi Grejsen vurderede dog samtidig, at processen har været med til at sætte fokus på kvaliteterne i det at være en "senge-sygeplejerske", og at processen derved har været en mulighed for at skabe en udvikling og en øget prestige for sygeplejersker i sengeafdelingerne. Samtidig er det i processen blevet italesat, at der kan være et væsentligt kvalitetsforbedrende aspekt ved, at medarbejdere både arbejder i ambulatorier og i sengeafdelinger.

#### *Onboarding af nye medarbejdere*

Bente Høyer indledte denne del med at fortælle om hospitalets fokus på introduktion og onboarding med fokus på at skabe individualiserede forløb, som passer til den enkelte nye medarbejders situation og behov.

Udvalget modtog en gennemgang af Sygehus Lillebælts onboardingmodel med plan for proces og nøgleaktiviteter undervejs i de første 24 måneders ansættelse. Det blev fremhævet, at der heri er fokus på blandt andet socialisering, integration og tilhørsforhold samt et fokus på, at der for medarbejderen skabes klarhed over rolle og opgaver. Det blev påpeget, at hospitalets fokus i forhold til dette arbejde var, at der sikres en mere ensartet tilgang på tværs af afdelingerne - dog stadig med en tro på, at der er et behov for et væsentligt decentralt handlerum og en individuel tilgang.

I forhold til uddannelse af nye funktionsledere oplyste Dorthe Kronborg og Heidi Grejsen, at det er meget hjælpsomt for afdelingsledelserne, at der nu er etableret et ensartet og struktureret forløb, som nye funktionsledere skal igennem, og som afdelingsledelsen ikke selv skal stå for at planlægge.

Bente Høyer fortalte slutteligt om hospitalets lederuddannelse for overlæger, som er opbygget sådan, at der indledningsvis sættes fokus på et bredt samfundsperspektiv, som herefter gradvis indsnævres ned i retning af Sygehus Lillebælt og den nære dagligdag i afdelingerne.

Per Møller Jensen, Ulrich Fredberg, Susanne Buch og Else Kayser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

## **Bilag**

Oplæg. Vagtudtynding på Sygehus Lillebælt

Oplæg. Onboarding på Sygehus Lillebælt

## **Punkt 4: Frokost (kl. 11.30-12.15)**

1-00-13-22

### **Sagsfremstilling**

Frokost.

### **Beslutning**

Frokost.

## **Punkt 5: Center for Digital Psykiatri (kl. 12.15-13.45)**

1-00-13-22

### **Sagsfremstilling**

Center for Digital Psykiatri er sat i verden for at bidrage til, at alle danskere får let og lige adgang til mental sundhed. Centeret er et udviklings- og forskningscenter, der er frontløbere i brugen af digitale løsninger til mental sundhedsfremme og psykiatrisk behandling samt at matche psykiatriens aktuelle behov med den rigtige digitale teknologi.

Lisbeth Thisted, projektchef i Center for Digital Psykiatri, præsenterer centeret og deres kerneopgaver. Hun vil komme ind på arbejdet ude i den kliniske praksis med video og virtual reality. Derudover vil hun gennemgå centerets tilbud om behandling og forebyggelse til patienter og borgere med mental mistrivsel og sygdom. Endelig præsenteres visioner og ønsker, som tilsammen kan styrke og forbedre fremtidens digital tilbud i psykiatrien.

Som baggrund for dette punkt har Psykiatrien i Region Midtjylland udarbejdet vedlagte overblik omhandlende arbejdet med digitalisering inden for psykiatrien. Det fremgår heraf, at der i Psykiatrien, ligesom på andre hospitaler i Region Midtjylland, er mange digitale indsatser i gang, og at hospitalsledelsen i foråret 2023 har sat særligt fokus på 4 udvalgte prioritetsområder for 2023-2024.

### **Beslutning**

Projektchef Lisbeth Thisted og projektleder Nicole Dumanski introducerede til Center for Digital Psykiatri. Det blev oplyst, at centeret er et udviklings- og forskningscenter, som skal være frontløbere i brugen af digitale løsninger til mental sundhedsfremme og psykiatrisk behandling.

Det blev pointeret, at der er nogle kerneudfordringer i forhold til mental sundhed og psykiatri, som blandt andet er ulige adgang til forebyggelse og behandling, manglende sammenhæng i forløb, manglende behandlingskvalitet og -kapacitet. Centeret arbejder derfor på, at alle danskere får let og lige adgang til mental sundhed, og det blev pointeret, at de digitale løsninger vurderes at kunne bidrage til en god kvalitet, når løsningerne bruges på de rigtige tidspunkter og i de rigtige sammenhænge.

Lisbeth Thisted og Nicole Dumanski gennemgik forskellige typer af tilbud inden for digital psykiatri (fx Mindhelper.dk, internetpsykiatrien, virtuelle konsultationer mv.) med fokus på, hvordan disse løsninger kan bidrage til at løse nogle af psykiatriens udfordringer. Tilbuddene blev opdelt i henholdsvis digitale selvhjælpstilbud, teknologi der supplerer nuværende psykiatri, og teknologi der transformerer psykiatri.

Det blev oplyst, at visionen på et overordnet plan er en digitalt forstærket psykiatri, men det blev samtidig fremhævet, at det ikke er "en gratis omgang" at indløse det digitale potentiale. Lisbeth Thisted pointerede således, at digital omstilling kræver en grundlæggende institutionel, organisatorisk og kulturel omstilling, og at sådanne omstillinger til tider kan være ganske udfordrende.

Udvalget drøftede i den sammenhæng nye muligheder for at skabe fleksibilitet for både patienter og medarbejdere. Lisbeth Thisted og Nicole Dumanski vurderede i den sammenhæng, at det er nødvendigt at gøre op med de nuværende rammer, hvis der skal kunne tiltrækkes medarbejdere i fremtiden. På den baggrund bør det efterstræbes, at der i forhold til fremtidens arbejdsplads i psykiatrien i langt højere grad indtænkes digitale muligheder med henblik på at sikre rekruttering og en tilstrækkelig kapacitet – fx ved et paradigmeskifte i forhold til mulighed for hjemmearbejde og mere fleksible arbejdstider blandt klinikere.

Udvalget vurderede, at der både for medarbejdere og patienter er store potentialer i forhold til digital psykiatri, når man lægger teknologi ind, hvor det giver mening – ofte i afgrænsede dele af et forløb (fx videosamtaler, hvor den terapeutiske relation allerede er etableret). Det blev vurderet, at det på et meget kapacitetspresset område er yderst væsentligt, hvis man med disse digitale muligheder kan behandle flere patienter med samme ressourcer. Udvalget hæftede sig samtidig ved budskabet om, at der er mulighed for et vigtigt kvalitetsmæssigt løft, fx hvis man via digitale løsninger kan nå tidligere ud til nogle patienter/borgere, som man ikke før har kunnet nå - og måske efterfølgende flytte nogle patienter fra det digitale rum til det fysiske rum. Udvalget konkluderede også, at det digitale er kommet for at blive, hvorfor det pr. definition er et væsentligt sted for sundhedsvæsenet, herunder psykiatrien at være digitalt tilstede.

Per Møller Jensen, Ulrich Fredberg, Susanne Buch og Else Kayser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

### **Bilag**

Baggrundsnotat om arbejdet med digitalisering i psykiatrien i Region Midtjylland, 2023-2024

Oplæg. Fremtidens arbejdsplads i psykiatrien - med digital psykiatri

## **Punkt 6: Godkendelse af referat fra seneste møde i udvalget (kl. 13.45-13.50)**

1-00-13-22

### **Resume**

Godkendelse af referat fra udvalgets møde den 12. oktober 2023.

### **Direktionen indstiller,**

at referatet fra udvalgets seneste møde godkendes.

### **Sagsfremstilling**

Referatet fra møde i udvalg for personale den 12. oktober 2023 kan tilgås i FirstAgenda.

### **Beslutning**

Udvalget godkendte referatet fra udvalgets møde den 12. oktober 2023.

Per Møller Jensen, Ulrich Fredberg, Susanne Buch og Else Kayser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

## **Punkt 7: Gensidig orientering (kl. 13.50-14.00)**

1-00-13-22

### **Sagsfremstilling**

Gensidig orientering af udvalgets medlemmer.

### **Beslutning**

Udvalgsformanden orienterede om præsentationen af udvalgets arbejde på regionsrådets temadag den 29. november 2023. Det blev oplyst, at der var stor interesse for arbejder, med gode tilbagemeldinger og refleksioner, som udvalget kan tage med videre.

I forhold til det videre arbejde med anbefalinger fra udvalget fik udvalget oplyst, at der er planlagt et arbejds møde i januar mellem udvalgsformandskabet og administrationen. Det blev vurderet, at det i høj grad handler om at rubricere de emner, udvalget allerede har været inde omkring.

I forhold til udvalgets besøg i Region Syddanmark vurderede udvalget, at programmet og oplægsholderne havde været meget inspirerende, og at besøget bekræftede udvalget i, at regionerne arbejder med mange af de samme problematikker samt tiltag og redskaber.

Per Møller Jensen, Ulrich Fredberg, Susanne Buch og Else Kayser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

## **Punkt 8: Mødedeltagelse**

1-00-13-22

### **Beslutning**

Alle var mødt, undtagen Per Møller Jensen, Ulrich Fredberg, Susanne Buch og Else Kayser, der havde meldt afbud.

Mødet blev hævet kl. 14.00.