

# REFERAT Hovedudvalg d. 21-09-2022

**Mødedato** Onsdag d. 21. september 2022 kl. 12:00

**Mødested** Regionsrådssalen

# Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Gæsteliste.....	6
Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden.....	8
Gensidig orientering.....	10
Orientering om status på udmøntningen af centrale og decentrale iTOP-midler 2022 (2021).....	12
Orientering om iTOP projekt Gruppesamtaler samt drøftelse af muligheder ved forlængelse til impl	15
Drøftelse: Region Nordjyllands ligestillingsplan.....	18
Orientering om Nyt Aalborg Universitetshospital (NAU).....	21
Lukket: Status på journalføringsbekendtgørelsen og det fællesregionale arbejde vedr. ændrede iden	23
Orientering om Budgetforlig 2023.....	24
Orientering: Udmøntning af midler til styrkelse af hospitalernes robusthed.....	26
Orientering om nærhospitalet.....	30
Drøftelse: af energibesparelser.....	33
B-punkt: Orientering om revision af Kompetenceplan.....	36
Drøftelse: Status på tilbud om vaccination til personale i efteråret 2022.....	38
B-punkt: Orientering om motivationsundersøgelse.....	41
Eventuelt.....	44
Kommunikation fra Hovedudvalget.....	46
Evaluerings af dagens møde.....	48

## **Punkt 1: Deltagere**

# 1 Deltagere

---

**Direktion:**

Regionsdirektør	Christian Boel (formand)
Koncerndirektør	Anne Bukh
Økonomidirektør	Roeland Løfberg

**Ledelsesrepræsentanter:**

Hospitalsdirektør	Jens Ole Skov
Psykiatridirektør	Anette Sloth
Hospitalsdirektør	Henrik Larsen
Socialdirektør	Dorte Juul Hansen

**Mennesker og Organisation:**

Direktør	Mariane Therkelsen
Arbejdsmiljøkonsulent	Lise-Lotte Kyneb

**Medarbejderrepræsentanter:**

AC	Thea Heide Faaborg, YL
<i>Suppleant</i>	<i>Betina Madsen, Fys</i>

AC	Trine Straarup Dele, DM
<i>Suppleant</i>	<i>Anne Merethe Christensen, Djøf</i>

FH	Anette Vestergaard, dbio
<i>Suppleant</i>	<i>Danielle Ottine Thorup, dbio</i>

FH	Bente Yder, DSR (næstformand)
<i>Suppleant</i>	<i>Anne-Marie Stilling, DSR</i>

FH	Ulla Abildgaard, Kost
<i>Suppleant</i>	<i>Carsten Sørensen, Dansk Socialrådgiverforening</i>

FH	Pia Jødal Næss-Schmidt, DSR
<i>Suppleant</i>	<i>Laila Mikkelsen, DSR</i>

OAO	Marianne Kristensen, 3F
<i>Suppleant</i>	<i>Gitte Bak Bragenholt, 3F</i>

OAO	Susan Jørgensen, FOA
<i>Suppleant</i>	<i>Mette Panum Andersen, FOA</i>

OAO	Inger Larsen, HK
<i>Suppleant</i>	<i>Thea Vest, HK</i>

**Arbejdsmiljørepræsentanter:**

AMR	Marianne Ruth, Regionshospital Nordjylland
AMR	Jimmy Villadsen, Specialsektoren
AMR	Helle Hammer Sørensen, Specialsektoren
<i>Suppleant AMR</i>	<i>Niels Joachim Grevelund Hofmeister, Specialsektoren</i>

# Referat

Afbud fra:

Dorte Juul Hansen  
Lise-Lotte Kyneb  
Bente Yder  
Anne-Marie Stilling  
Gitte Bak Bragenholt  
Helle Hammer Sørensen  
Trine Straarup Dele

## **Punkt 2: Gæsteliste**

## 2 Gæsteliste

---

<b>Punkt</b>	<b>Emne</b>	<b>Navn, titel, afdeling</b>
6	Status på Gruppesamtaler /ITOP-puljen	Arbejds miljøkonsulent Malene Winther
9	Journalføringsbekendtgørelsen på den tekniske side	IT-direktør Klaus Larsen
13	Status på Det Nære Sundhedsvæsen	Chefkonsulent Ane Allermann Lemvig  Kontorchef Daniel Kjærgaard Simonsen
15	Status på tilbud om vaccination til personalet i efteråret 2022	Chefkonsulent Anders Koudal Cinicola

## **Punkt 3: Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden**

**3**

## **Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden**

---

### **Referat**

Ingen bemærkninger.

## **Punkt 4: Gensidig orientering**

## **4 Gensidig orientering**

---

### **Referat**

Punktet om den fremtidige patientnære ledelsesorganisering er udskudt. Sagen skulle have været behandlet i Forretningsudvalget den 19. september 2022. Behandlingen i Forretningsudvalget blev udskudt til den 28. september 2022 og der orienteres herefter om modellen.

Medarbejdersiden oplyser, at der stadig er overbelægning på de somatiske hospitaler. Overbelægningen og ledelsesorganiseringen fylder meget i det daglige.

## **Punkt 5: Orientering om status på udmøntningen af centrale og decentrale iTOP-midler 2022 (2021)**

2020-039909

### **Bilag**

Status på udmøntningen af decentrale iTOP-midler 2022

Status på udmøntningen af centrale iTOP-midler 2022

**5**

## **Orientering om status på udmøntningen af centrale og decentrale iTOP-midler 2022 (2021)**

---

### **Resumé**

Den samlede iTOP-pulje 2022 er på 4,745 mio. kr.

Der er afsat i alt 2,745 kr. til central udmøntning og 2,0 mio. kr. til decentrale aktiviteter ved regionens virksomheder og hospitaler.

Der gøres status på udmøntningen af de centrale og decentrale iTOP-midler 2022.

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen indleder evt. punktet.

### **Sagsfremstilling**

#### **Status på udmøntningen af centrale iTOP-midler 2022**

De 2,745 kr., der er afsat til central udmøntning, er fordelt på tre aktiviteter:

- Kompetenceudvikling af TRIO'erne
- Styrkelse af tilbud om gruppesamtaler
- Opfølgning på indsatser der er sat i gang i 2021

Pr. september 2022 er der gjort status på de enkelte aktiviteter og det forventede forbrug er på i alt 1,530 mio. kr.

Der er således 1,215 mio. kr. i uforbrugte midler.

Der anmodes om to overførsler af centrale iTOP-midler fra 2022 til 2023:

- Overførsel af uforbrugte midler til aktiviteter til kompetenceudvikling af TRIO'erne på i alt 65.000 kr.
- Overførsel af uforbrugte lønmidler vedrørende arbejdet om styrkelse af gruppesamtaler på i alt 150.000 kr.

Herudover anbefaler arbejdsgruppen, som skal komme med forslag til udmøntningen af næste års iTOP-midler at forlænge projektet om styrkelse af tilbud om gruppesamtaler et år.

Hovedudvalget orienteres om forslag til udmøntningen af næste års midler 27. oktober 2022.

#### **Status på udmøntningen af decentrale iTOP-midler 2021/2022**

De afsatte 2,0 mio. kr. til decentrale aktiviteter ved regionens virksomheder og hospitaler er fordelt ud fra en fordelingsnøgle om antallet af fuldtidsansatte.

Der er udarbejdet vedlagte notat, hvor der gøres status på de aktiviteter, som de enkelte virksomheder og hospitaler har sat i gang i 2022.

I de tilfælde, hvor de planlagte decentrale aktiviteter for 2021 blev udskudt til 2022 gøres der status på anvendelsen af iTOP-midler i begge år.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning

## **Referat**

Mariane Therkelsen indledte punktet med bla. at orientere om, at der forventes et mindre forbrug af ITOP-midlerne i 2022 og det skyldes bl.a. en forsinkelse i projektet om TRIO-samarbejde samt gruppesamtaler.

Det blev aftalt, at ITOP-arbejdsgruppen under Hovedudvalget, der allerede arbejder med forslag til udmøntningen af ITOP-midler for 2023, også kommer med forslag til anvendelse af de uforbrugte midler i 2022. Alternativt søges de uforbrugte midler overført til 2023.

Hovedudvalget tog herudover orienteringen til efterretning.

## **Bilag**

1. Status på udmøntningen af decentrale iTOP-midler 2022
2. Status på udmøntningen af centrale iTOP-midler 2022

## **Punkt 6: Orientering om iTOP projekt Gruppesamtaler samt drøftelse af muligheder ved forlængelse til implementering – og trivselsplan med lederne i fokus**

2022-008493

### **Bilag**

Gruppesamtaler - procesplan 2022-2023

Kvalitativt data udsnit fra de første 5 mdr. 2022 af projekt Gruppesamtaler

Første tanker til en procesplan ved evt. forlængelse af projektperiode 2023-2024

6

## **Orientering om iTOP projekt Gruppesamtaler samt drøftelse af muligheder ved forlængelse til implementering – og trivselsplan med lederne i fokus**

---

### **Resumé**

Projekt Gruppesamtaler er sat i verden for at understøtte og udvikle trivslen og det generelle arbejdsmiljø bredt i organisationen. Projektet har sit ophav i Hovedudvalget og er forankret i Mennesker og Organisation. Projektet finansieres af ITOP-midler. Samtalerne rammesættes og faciliteres af projektkonsulenten, hvor nærværende og relevante temaer bringes i spil i samarbejde med medarbejdere og ledelse. Se bilag Gruppesamtaler - procesplan 2022-2023.

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen indleder evt. punktet.

### **Sagsfremstilling**

Der er pt. 4 pilotprojekter i gang. De udgør samlet 105 medarbejdere og 5 ledere. Her i projektets femte måned fremføres en status via kvalitative data (se bilag Kvalitativt data udsnit fra de første 5 mdr. 2022 af projekt Gruppesamtaler), samt et forslag til en trivselsforebyggende kompetence -og implementeringsplan med organisationens ledere i fokus. Denne kalder på forlængelse af projektet (se bilag "Første tanker til en procesplan ved evt. forlængelse af projektperiode 2023-2024"). Arbejdsgruppen om udmøntning af ITOP-midler 2023 mødtes 5. september 2022 og ser positivt på denne forlængelse.

Projektet finder, at der er et behov for mere rammesat og faciliteret dialog med fokus på, at trivsels- og arbejdsmiljøudfordringer generelt løses bedst i fællesskabet med ledelsesmæssig opbakning og involvering på den enkelte arbejdsplads.

Der afholdes mange individbaserede samtaler, hvor enkelte personer tilbydes samtaleforløb uden for egen afdeling med arbejdsmiljøkonsulent. Gruppesamtalen kan fungere, som et alternativ eller som supplement til dette, da en del af disse samtaler vurderes til at kunne give et mere bæredygtigt resultat, hvis det blev løst i fællesskabet på den konkrete arbejdsplads, og bliver et fælles ansvar. Dertil hører også det faktum, at vi jævnligt over tid har flere medarbejdere fra den samme arbejdsplads til individuel samtale. Så det øjner ligeledes muligheder for forebyggelse. Det psykiske arbejdsmiljø er fællesskabsbetinget og handler om kommunikation, relationer og tillid. Temaer man skal i dialog om i fællesskabet sammen med nærmeste leder for at lykkes med så kerneopgaven løftes i et bærende samarbejde og giver god trivsel.

Medarbejdere og ledere udtrykker, at gruppesamtaler giver dem indsigt, nye perspektiver og handlemuligheder i deres dagligdag. Vi ser muligheder i at forlænge projektperioden med et år, hvor fokus vil være på kommunikation, kompetenceudvikling og implementering med lederne i fokus. I et ønske om at de selv kan afvikle gruppesamtaler som et forebyggende trivsels- og arbejdsmiljøværktøj og dermed være med til at sikre:

- At der bliver en systematik i dialogerne, hvor lederne skaber mulighed for at opfange, handle hurtigt og mere kvalificeret i forhold til fællesskabet og løsningen af kerneopgaven med deres medarbejdere
- At medarbejderne oplever psykologisk tryghed
- At det på sigt giver positive udslag på trivselsmålinger, sygefravær, ledervurderinger og antallet af individbaserede samtaler uden for afdelingen.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning og bakker op om en forlængelse af projektet (med brug af forventede kommende ITOP-midler) ind i 2023 med særlig fokus på, at lederne selv skal kunne gennemføre gruppesamtaler med sine medarbejdere.

## Referat

Mariane Therkelsen indledte punktet og der var herefter forslag til optimering og forbedring af eksisterende tiltag. Herudover var der relevante og værdifulde drøftelser, som bl.a. resulterede i en opfordring til mere tværfaglig deltagelse i gruppesamtalerne og i eventuelle opfølgningstiltag.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning og bakker op om forlængelse af projektet.

## Bilag

1. Gruppesamtaler - procesplan 2022-2023
2. Kvalitativt data udsnit fra de første 5 mdr. 2022 af projekt Gruppesamtaler
3. Første tanker til en procesplan ved evt. forlængelse af projektperiode 2023-2024

# **Punkt 7: Drøftelse: Region Nordjyllands ligestillingsplan**

2022-011011

## **Bilag**

Region Nordjyllands ligestillingsplan 2022

## Drøftelse: Region Nordjyllands ligestillingsplan

---

### Sagsfremstilling

Europakommissionen har vedtaget, at det fra 1. januar 2022 er et krav for offentlige myndigheder at have en ligestillingsplan, hvis man ønsker at deltage i et Horizon Europe projekt. Horizon Europe er blandt andet et sted, man kan søge forskningsmidler.

Derfor er der udarbejdet en ligestillingsplan for Region Nordjylland: [Region-Nordjyllands-Ligestillingsplan.ashx \(rn.dk\)](#)

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen indleder punktet.

Ligestillingsplanen er et administrativt plangrundlag, der skal bidrage til målsætningen om at opnå mest mulig ligestilling for kønnene ved at sammenfatte relevante initiativer og betragtninger.

Indsatsernes fokus er alle ansatte i Region Nordjylland og forankres på alle niveauer i organisationen og i relevante samarbejds- og beslutningsfora.

De konkrete målsætninger og anbefalinger giver mulighed for lokale tilpasninger og løsninger, så der kan tages højde for de forskellige vilkår og forhold på de enkelte arbejdspladser.

Det er besluttet, at der følges op på de fastsatte målsætninger og indikatorer i blandt andet Kompetenceforum, Arbejdsmiljørådet og Hovedudvalget for at få input til det videre arbejde.

### Input fra Arbejdsmiljørådet og Kompetenceforum

Ligestillingsplanen har været drøftet i Arbejdsmiljørådet 13. juni 2022 og Kompetenceforum 20. juni 2022.

Der var positive tilbagemeldinger på ligestillingsplanen og følgende input:

- Der bør fremadrettet være en opmærksomhed på sprogbrugen i ligestillingsplanen, så sproget i højere grad afspejler diversitet generelt, herunder kønsidentiteter.
- De enkelte prioriterede indsatser bør så vidt muligt operationaliseres.
- Input til afsnit 2 "Bedre håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed" - dette afsnit bør udvides til at omfatte alle former for krænkende adfærd.

### Den videre proces

Der udarbejdes en samlet status, som forelægges Direktionen i 4. kvartal 2022 med henblik på efterfølgende kvalificering af de regionale indsatser om ligestilling.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning
2. Drøfter Region Nordjyllands ligestillingsplan

## **Referat**

Mariane Therkelsen indledte drøftelsen med en perspektivering af, hvor meget diversitet fylder "i verden, i København og i Nordjylland". I verden fylder det rigtig meget, i København mindre, men meget og i Nordjylland endnu mindre. Den nuværende ligestillingsplan skal revideres, og Direktionens ønske er, at fokus flytter sig mere fra alene at handle om ligestilling mellem kønnene til også at favne andre diversitetsaspekter f.eks. kønsidentitet, generationer mm.

Hovedudvalget opfordrede til, at der skal være en proces for revisionen af ligestillingsplanen, hvor der er afsat tid samt en bredere inddragelse af organisationen samt erfaringer fra andre, der har arbejdet med ligestillingsplaner. Processen drøftes yderligere i dagsordensgruppen.

Hovedudvalget drøftede planen og godkendte indstillingerne.

## **Bilag**

1. Region Nordjyllands ligestillingsplan 2022

## **Punkt 8: Orientering om Nyt Aalborg Universitetshospital (NAU)**

2022-033126

8

## Orientering om Nyt Aalborg Universitetshospital (NAU)

---

### Sagsfremstilling

Orientering om seneste udvikling på NAU, som opfølgning på Forretningsudvalgets drøftelser den 19. september 2022.

Regionsdirektør Christian Boel orienterer.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning

### Referat

Christian Boel orienterer om det øgede budget og forlængelsen af projektet med ca. 2 år.

Hovedudvalget stillede en række spørgsmål som blev besvaret eller drøftet. Hovedudvalget opfordrede til at, at der er særlig fokus på arbejdsmiljøet og på den proces, der er eller skal i gang i projektafdelingen på NAU.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 9: Lukket: Status på journalføringsbekendtgørelsen og det fællesregionale arbejde vedr. ændrede identifikationsformer**

2018-010424

## **Punkt 10: Orientering om Budgetforlig 2023**

2021-055220

## Orientering om Budgetforlig 2023

---

### Resumé

Der blev indgået budgetforlig for 2023 den 13. september. På mødet gives en orientering om forligets indhold.

Koncerndirektør Roeland Løfberg indleder punktet.

### Sagsfremstilling

Budgetforliget for 2023 blev indgået d. 13. september.

På mødet i Hovedudvalget orienteres om budgetforligets indhold.

Efter indgåelse af budgetforliget påbegyndes de interne udmøntningsprocesser på hospitalerne og i virksomhederne, i et tæt samarbejde mellem lokale ledelser, og med inddragelse af MED-systemet.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning.

### Referat

Roeland Løfberg orienterede om, at der indgået en bred aftale om budgettet for 2023. Der var ros, fra medarbejdersiden, til politikernes lydhørhed på budgetseminaret.

Det blev aftalt, at direktørerne på et kommende Hovedudvalgsmøde fortæller om udmøntningen af budgetterne.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

# **Punkt 11: Orientering: Udmøntning af midler til styrkelse af hospitalernes robusthed**

2022-030416

## **Bilag**

Plan for udmøntning af midler til styrkelse af hospitalernes robusthed

11

## Orientering: Udmøntning af midler til styrkelse af hospitalernes robusthed

---

### Resumé

Hovedudvalget blev på mødet d. 11. august orienteret om Regionsrådets godkendelse af udmøntning af 20 mio. kr. til syv indsatser til styrkelse af hospitalernes robusthed.

Midlerne er målrettet fokus på rekruttering af sundhedspersonale, arbejdsmiljø og meraktivitet for at styrke hospitalernes robusthed resten af året.

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen fremlægger punktet til orientering.

### Sagsfremstilling

Herunder fremgår en kort status på udmøntning af midlerne til de syv indsatser til styrkelse af hospitalernes robusthed, herunder inddragelse af MED-systemet.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering forventes at få en orientering om midtvejsstatus på mødet d. 12. oktober 2022.

#### **1) Pilotprojekt om forbedret opstartsforløb for nyuddannede og nyansatte sundhedsfaglige professionsbachelorer og social- og sundhedsassistenter (3,5 mio. kr.)**

Center for Administration administrerer den praktiske håndtering og fordeling af midlerne. Midlerne udmøntes til hospitalerne med tilbagevirkende kraft fra 1. juli ved udgangen af september måned. I oktober gør Kompetenceforum status på erfaringerne fra pilotprojektet og sikrer videndeling på tværs.

Der sker inddragelse lokalt på hospitals-MED-niveau.

#### **2) Rekrutteringspulje (12,5 mio. kr.)**

Midlerne blev udmøntet til hospitalerne i august ift. angivne fordelingsnøgle.

Der sker inddragelse lokalt på hospitals-MED-niveau.

Der er fokus på at rekruttere så mange som muligt fra sundhedsuddannelserne, gerne gennem et styrket formaliseret samarbejde med uddannelsesinstitutionerne om en tidlig rekrutteringsindsats.

Ledelsesrepræsentanter fra hhv. Professionshøjskolen UCN, SOSU Nord og SOSU STV deltager som gæster i mødet d. 14. september i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering. Her er fokus på det videre samarbejde om udmøntningen af indsatsen.

#### **3) Kompetenceudvikling af ledere og vagtplanlæggere (0,4 mio. kr.)**

Regionen samler ledere og vagtplanlæggere til fælles temadag d. 8. december 2022. Det er en unik mulighed for at samles til at debattere, udfordre og inspirere hinanden med fokus på, hvordan vi bedst styrker processen omkring vagtplanlægning. Det er afgørende i forhold til at få mere attraktive arbejdsvilkår, udnytte vores ressourcer optimalt og skabe tryghed i, at de rette er på arbejde til patienterne. For patienternes skyld, for medarbejdernes skyld og for økonomiens skyld.

Yderligere information kan ses her: [Regionen samler ledere og vagtplanlæggere til fælles temadag](#)

To medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget inddrages i planlægningen; Thea Heide Faaborg og Jimmy Villadsen.

#### **4) Etablering af tværgående netværk for vagtplanlæggere (0,1 mio. kr.)**

Etablering af netværket er udsat til 2023, hvorfor midlerne overføres til budget 2023.

Årsagen hertil er primært, at målgruppen for netværket er optaget af at implementere det nye vagtplanlægningssystem, Optima, i 2. halvår 2022. Desuden vil afvikling af indsats 3) have betydning for netværkets opstart.

#### **5) Faglig udvikling og aflastning i det daglige arbejde (2,5 mio. kr.)**

Kompetenceforum behandlede emnet d. 17. august og d. 5. september. Indsatsen vil ske i to spor; dels regionalt og dels lokalt på hospitalerne.

Mariane Therkelsen har inddraget næstformandskabet i Hovedudvalget i processen mellem de to møder for at give en orientering om det foreløbige arbejde på regionalt plan.

I forhold til de lokale indsats på hospitalerne vil der ske inddragelse lokalt på hospitals-MED-niveau.

#### **6) Nye sundhedsteknologiske løsninger og indkøb af udstyr (0,5 mio. kr.)**

Midlerne er udmøntet til Digitalisering og IT, som er i dialog med alle tre hospitaler. Fokus er på anskaffelse af udstyr (mobiltelefoner og bærbare computere) til at understøtte mobile arbejdsgange for klinikere; herunder særligt inden for akut- og medicinområdet. Investeringen vil desuden medvirke til at forberede anvendelsen af mobile løsninger i NordEPJ på sigt.

Der sker inddragelse lokalt på hospitals-MED-niveau.

#### **7) Opstart af arbejde om udarbejdelse af strategier, der sætter retning og mål for arbejdet om at sikre "Rette kompetencer på rette sted" (0,5 mio. kr.)**

Indsatsen "Rette hænder/rette kompetencer på rette sted" har ændret navn til 'Opgaver i fællesskab'. Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering har besluttet, at de økonomiske midler skal anvendes på at afholde en konference med udvalget som værter, hvor relevante samarbejdspartnere inviteres. Formålet med konferencen er at skabe dialog om, hvordan vi kan bruge de forskellige fagligheders kompetencer bedst muligt.

Udvalgsmedlemmerne Jane Toft-Lind og Søren Valgreen skal inddrages forinden forslag fremlægges for udvalget.

Planlægning af konferencen er i sin opstartsfasen. Konferencen afholdes i 1. kvartal 2023.

Det samlede Hovedudvalg vil blive inddraget i forbindelse med seminaret den 29.- 30. september. Her får Hovedudvalget mulighed for at kvalificere og give input til konferencen.

Herudover er det besluttet, at der sættes fokus på tiltag, der fremmer trivsel og den lokale sammenhængskraft. Der er ikke afsat midler hertil.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Tager orienteringen til efterretning

## Referat

Mariane Therkelsen orienterede om fordelingen af midlerne på de 7 indsatser (se bilag):

- Pilotprojekt om forbedret opstartsforløb for nyuddannede og nyansatte sundhedsfaglige professionsbachelor og social- og sundhedsassistenter
- Rekrutteringspulje
- Kompetenceudvikling af ledere og vagtplanlæggere
- Etablering af tværgående netværk for vagtplanlæggere
- Faglig udvikling og aflastning i det daglige arbejde
- Nye sundhedsteknologiske løsninger og indkøb af udstyr
- Opstart af arbejde om udarbejdelse af strategier, der sætter retning og mål for arbejdet om at sikre "rette kompetencer på rette sted"

Der var et spørgsmål til, hvordan man definerer det at være nyuddannet.

*Dette blev afklaret efter mødet og definitionen er, at man er nyuddannet, hvis man har under 6 måneders anciennitet.*

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

## Bilag

1. Plan for udmøntning af midler til styrkelse af hospitalernes robusthed

## **Punkt 12: Orientering om nærhospitaler**

2021-058278

### **Bilag**

RN politisk høringsvar nærhospitaler faglig ramme

## Orientering om nærhospitaller

---

### Resumé

Et bredt flertal af Folketingets partier vedtog i maj 2022 en sundhedsreform, der blandt andet inkludere mulighed for at etablere op til 25 nærhospitaller landet over.

Sundhedsstyrelsen havde i august 2022 et udkast til en faglig ramme for etablering af nærhospitaller i høring hos blandt andre Region Nordjylland og Danske Regioner. Den faglige ramme for nærhospitaller vil være definerende for de opgaver, der skal løses i de nye nærhospitaller.

Direktør for Patientforløb og Økonomi Eva Sejersdal Knudsen indleder.

Chefkonsulent Ane Allermann Lemvigh og kontorchef Daniel Kjærgaard Simonsen fra Sundhedsplanlægning giver på mødet en kort oplæg om indhold og proces i Region Nordjylland.

### Sagsfremstilling

Aftalen om en sundhedsreform betyder, at der åbnes op for at der landet over kan etableres op til 25 nærhospitaller i en periode fra 2023 og frem. Til formålet forventes afsat en pulje på op mod 4 mia. kr., som regionen sammen med en eller flere kommuner kan søge til nybyggeri og/eller ombygning af eksisterende bygninger. Af de 4 mia. kr. er 0,5 mia. kr. øremærket ansøgninger om investeringer i IT, teknologi og udstyr. Midlerne kan ikke søges til drift af nærhospitaller.

Sundhedsstyrelsen udsendte primo august 2022 et høringsudkast til 'Faglig ramme for etablering af nærhospitaller', der beskriver hvilke tilbud der bør eller kan være i et nærhospital. Høringsudkastet indeholder bl.a. 10 principper for nærhospitaller omhandlende geografi og fysisk placering, kvalitet, ledelse, faglige kompetencer, virtuelle løsninger og udstyr. Desuden peges på hospitalsfunktioner på hovedfunktionsniveau, som *bør* eller *kan* varetages i nærhospitaller og disses sammenhæng til bl.a. kommunale tilbud.

Rækken af hospitalsfunktioner, der bør være i et nærhospital, dækker flere patientgrupper, herunder:

- Tværgående funktioner som fx røntgen, blodprøvetagning og EKG
- KOL
- Inkomenseret hjertesygdom og hypertension
- Type 1 og Type 2 diabetes og visse stofskiftesygdomme
- Osteoporose
- Palliativ ambulat behandling af patienter med livstruende kroniske sygdomme
- Fokus på sammenhæng ifm. patienter med multisygdom

Region Nordjylland afgiver et politisk høringssvar i forhold til udkastet, som er udarbejdet med input fra hospitalerne, Den Præhospital Virksomhed samt Digitalisering og IT.

De tre politiske udvalg på sundhedsområdet drøfter i løbet af september og oktober rammerne for arbejdet med nærhospitalerne. Der foregår løbende dialog med interesserede kommuner om placering af nærhospitaler, og det forventes, at der tages endelig stilling til antallet af ansøgninger til nærhospitalspuljen samt placeringer af nærhospitaler i løbet af oktober.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Tager orienteringen til efterretning

## Referat

Anette Sloth indledte punktet.

Herefter gennemgik Ane Allermann Lemvig baggrunden for beslutningen om at etablere nærhospitaler. Gennemgangen indeholdt blandt andet en beskrivelse af den økonomiske ramme på 4 mia. kr. Sundhedsstyrelsens principper for Nærhospitaler, bla. at Nærhospitalets funktioner og indsatser har samme kvalitet, som det øvrige sundhedsvæsen; at Nærhospitaler faciliterer tværfagligt samarbejde; at Nærhospitaler bidrager til at mindske ulighed i sundhed og at Nærhospitaler tilbyder alene planlagte ikke-akutte ambulante ydelser. Beskrivelse af målgruppen som bla. omfatter patienter med langvarige sygdomsforløb med behov for indsatser på tværs af sektorer; patienter med kendt sygdom og hyppige besøg på sygehuset med henblik på opfølgning og store patientgrupper med behov for almindelige, basale undersøgelser og indsatser, fx i forbindelse med graviditet o.l. En kort beskrivelse af processen som er startet op internt her i efteråret 2022 og skal drøftes yderligere regionalt og nationalt i 2022 og 2023.

Oplægget gav anledning til gode drøftelser, hvor der blev givet udtryk for bekymring for regionens sparsomme ressourcer. Samtidig var der en anerkendelse af og åbenhed for, at vi skal bakke op om tiltaget og vi må få opgaven til at passe ind i vore eksisterende planer og set-up.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

## Bilag

1. RN politisk høringssvar nærhospitaler faglig ramme

## **Punkt 13: Drøftelse: af energibesparelser**

2022-034186

13

## Drøftelse: af energibesparelser

---

### Resumé

Danmark står, lige som resten af Europa, i en alvorlig energikrise. Krisen betyder, at der skal omstilles til grøn varme og vedvarende energi, men det kan ikke stå alene. Som situationen ser ud lige nu, så skal vi spare på energien og det offentlige skal gå forrest.

Region Nordjylland skal støtte op om de anbefalinger, der er aftalt mellem Regeringen, Danske Regioner og KL.

Hospitalsdirektør Henrik Larsen indleder punktet.

### Sagsfremstilling

Energiforsynings sikkerheden i Danmark og Europa er under pres. Derfor skruer Energistyrelsen nu op for sine energispare anbefalinger. På tværs af hele den offentlige sektor er arbejdet med en lang række indsatser for at spare på energien allerede i gang. Men Regeringen, Danske Regioner og KL ønsker, at forbruget af energi skal mindskes i alle offentlige bygninger.

Derfor er Regeringen, Danske Regioner og KL enige om at anbefale følgende:

1. At sænke temperaturen til 19 grader i offentlige kontorbygninger mv.
2. Slukning af belysning udendørs på offentlige bygninger.
3. At forkorte fyringssæsonen.
4. Energistyrelsens kampagnemateriale med spareråd til arbejdspladsen fordeles blandt medarbejdere, så de har mulighed for selv at tage initiativer, såsom at slukke lyset og skærmen efter sig i møderum

Energistyrelsens overordnede energisparekampagne har følgende råd; 1) Skru ned for varmen 2) Begræns brugen af varmt vand 3) Spar på strømmen - sluk for apparater, når de ikke er i brug og for unødvendig belysning 4) Brug strømmen, når den er billigst.

Initiativerne skal igangsættes hurtigst muligt og senest 1. oktober. Dog skal den enkelte institution selv vurdere, om der er lokale eller juridiske forhold, der gør, at der kan foretages undtagelser. Eksempler på dette kan være sygehuse, laboratorier og døgninstitutioner.

*Hospitalerne er undtaget anbefalingen om 19 grader, så patienterne behøver ikke frygte at komme til at fryse.*

I forhold til undtagelsen for hospitaler kan temperaturen med fordel sænkes de steder, hvor der ikke er patienter eller klienter som f.eks.

Regionshuset, centrallagre, administrationsbygninger, og lignende.

Det er nødvendigt at spare på lysforbruget, dog må besparelsen ikke medføre utryghed, så på døgninstitutioner og lignende skal der naturligvis være lys.

Energistyrelsen har desuden varslet, at der som udgangspunkt ikke forventes afbrydelser, men der er risiko for mangelsituationer på energi i visse perioder i 2023,

hvorfor der endeligt ønskes en drøftelse af, at der er områder, der ikke er forberedt herpå med nødstrømsanlæg mv.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter balancen i forhold til tryghed og utryghed som følge af besparelsesforslagene, særligt sparetiltag i forhold til "sluk lyset" tiltag.
2. Giver input til øvrige besparestiltag.

## **Referat**

Henrik Larsen indledte punktet og opfordrede til en drøftelse af indsatsen.

Der var bl.a. et forslag om at etablere bevægelsessensorer til lys, der hvor det kan være relevant, eksempelvis på parkeringspladser og kældre. Der var et forslag om flere hjemmearbejdsdage, inden for lovens rammer og der var forslag til en regional nudging kampagne ("sluk lyset", "skru ned for varmen" mv.).

Hovedudvalget drøftede punktet og gav input til besparelsesforslagene.

## **Punkt 14: B-punkt: Orientering om revision af Kompetenceplan**

2022-029250

### **Bilag**

2022-029250-2 Delegerings og kompecefordelingsregler - version Direktionen 9887481\_5636309\_0

14

## B-punkt: Orientering om revision af Kompetenceplan

---

### Resumé

### Sagsfremstilling

Kompetenceplanen, der omtales i dette punkt, fastlægger beslutningskompetencen mellem Regionsrådet, Forretningsudvalget, de stående udvalg og Administrationen.

Den fastlægger IKKE hvilken kompetence en leder har på fx et afsnit, en afdeling, en klinik eller en institution. Ej heller vedrører den forholdet mellem fx hospitaler og Fællesadministrationen.

At Kompetenceplanen skal revideres har baggrund i to forhold:

Det er nødvendigt at konsekvensrette i forhold til, at Regionsrådet har vedtaget stående udvalg og i afgrænset omfang delegeret beslutningskompetence.

Det er længe siden, Kompetenceplanen senest blev revideret, og der anvendes begreber, fx "sektorer", som ikke længere afspejler den gældende organisering.

Det fremlagte udkast er næsten udelukkende konsekvensrettelser og nødvendige opdateringer.

Efter et internt arbejde i Administrationen er planen nu klar til politisk forelæggelse her i efteråret 2022.

Forslag til revideret Kompetenceplan er vedlagt som bilag. Den eksisterende Kompetenceplan kan se her: [Gaeldende-Kompetenceplan.ashx \(rn.dk\)](#)

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning.

### Referat

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

### Bilag

1. 2022-029250-2 Delegerings og kompecefordelingsregler - version Direktionen 9887481\_5636309\_0

## **Punkt 15: Drøftelse: Status på tilbud om vaccination til personale i efteråret 2022**

2022-029653

15

## Drøftelse: Status på tilbud om vaccination til personale i efteråret 2022

---

### Resumé

Der gives en opdateret status på planerne for COVID-19 og influenzavaccination til efteråret, herunder med særlig fokus på hvilke tilbud, der er til personale.

### Sagsfremstilling

Hovedudvalget blev på mødet den 11. august 2022 præsenteret for en status for planerne med COVID-19 test og vaccination i efteråret 2022. Som en del af de regionale vaccinationsplaner indgår nu også vaccination mod influenza.

Det blev på mødet i Hovedudvalget derfor en drøftelse af, hvordan personalet på sygehusene skal tilbydes en vaccination og hvordan logistikken skal håndteres, herunder om vaccinationer måske kan foregå fra vaccinationscentrene. Ønsket er, at alt sygehuspersonale tilbydes og opfordres til at blive vaccineret.

Sidenhen har Sundhedsstyrelsen offentliggjort de endelige planer for COVID-19 vaccination, hvor sundheds- og plejepersonale er blevet en del af målgruppen, der bliver tilbudt vaccinen fra den 1. oktober 2022.

Sundheds- og plejepersonale bliver derfor nu tilbudt både COVID-19 og influenzavaccination. Dette har givet anledning til at revurdere de planer, der indtil videre har været om lokal vaccination på hospitalerne. Dette med udgangspunkt i, at sundheds- og plejepersonalet nu tilbydes to vacciner på samme tid og at der særligt i forbindelse med COVID-19 er et særligt hensyn til spild og håndtering af vaccinerne.

Der udestår derfor endnu en endelig afklaring af, hvilket tilbud der vil være til personalet på de forskellige hospitaler. Det er op til det enkelte hospital at vurdere, hvad der er mulighed for at tilbyde personalet, herunder om der kan etableres en lokal vaccinationsmulighed på arbejdspladsen eller om personalet skal henvises til et vaccinationscenter for at få begge vacciner her. Dette for så vidt angår det personale, der er inden for Sundhedsstyrelsens målgruppe for gratis vaccination.

For så vidt angår det personale, der ikke er omfattet af målgruppen om gratis vaccination, udestår der afklaring af, i hvilket omfang der kan købes vacciner ved Statens Serum Institut og hvor og hvordan tilbuddet til ansatte i hele regionen i så fald vil kunne tilrettelægges.

Når ovenstående er afklaret, vil Hovedudvalget få en status pr. mail med planerne for vaccination af personalet.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter status

## Referat

Anne Bukh indledte punktet.

Der var enighed om, at vaccination (covid-19 og influenzavaccination) af personalet skal udføres i de regionale vaccinationscentre. Der var spørgsmål til målgruppen for såvel covid-19 og influenza vaccinationer – gælder det for alle, også administrativt personale og indenfor serviceområdet?

Hovedudvalget besluttede, at nedsætte en hurtigt arbejdende gruppe, bestående af Susan Jørgensen, Anne Merethe Christensen og Anders Koudal Cinicola som skal sikre, at der bliver udarbejdet en målrettet og god kommunikation til medarbejderne.

Der vil blive sendt en fornyet status om vaccinationer inden efterårsferie.

## **Punkt 16: B-punkt: Orientering om motivationsundersøgelse**

2021-018124

### **Bilag**

Rapport: Offentligt ansattes motivation

Teknisk appendiks: Offentligt ansattes motivation

## B-punkt: Orientering om motivationsundersøgelse

---

### Resumé

Den offentlige sektor skal også i fremtiden være et attraktivt sted at arbejde.

Derfor har Danske Regioner, KL, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Finansministeriet undersøgt, hvad der motiverer medarbejderne i hele den offentlige sektor. Resultaterne fra undersøgelsen blev offentliggjort 1. juli 2022.

### Sagsfremstilling

"Hvad er det, der især driver og motiverer medarbejderne i den offentlige sektor?"

De spørgsmål er 30.000 tilfældigt udvalgte medarbejdere i den offentlige sektor blevet bedt om at svare på.

Formålet med undersøgelsen har været at opnå indsigt i motivationen hos de offentlige medarbejdere samt få en dybere forståelse af, hvad der driver ledere og medarbejdere i den offentlige sektor.

Undersøgelsens resultater skal således understøtte arbejdet med at videreudvikle de offentlige arbejdspladser, så de også i fremtiden er attraktive. Dette er afgørende for at fastholde og rekruttere dygtige medarbejdere.

### Undersøgelsens resultater

Den offentlige sektor er kendetegnet ved fagligt stærke og dedikerede medarbejdere, som løser opgaver med stor samfundsmæssig betydning.

Undersøgelsen viser blandt andet, at de offentligt ansatte i høj grad er drevet af at løse opgaverne godt og af at gøre noget godt for samfundet. Endelig er de også drevet af at hjælpe de brugere og borgere, som de møder i deres arbejdsliv.

I lighed med tidligere motivationsundersøgelser fremgår det, at en del af de offentligt ansatte ikke mener, at deres løn afspejler den indsats, de oplever at lægge i arbejdet. Undersøgelsen viser imidlertid også, at meningsfuldhed i arbejdet har meget stor betydning for medarbejdernes samlede motivation.

### Kort om undersøgelsen

Der er ansat godt 733.000 offentlige ansatte i Danmark, herunder i alt knap 128.000 regionalt ansatte. I alt 5.223 regionalt ansatte har indgået i undersøgelsen.

Undersøgelsen er gennemført i efteråret 2021 og er udarbejdet af Nationalt Partnerskab for Ledelse og Kompetencer med bidrag fra Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse.

Motivationsundersøgelsen af offentligt ansatte er en del af "Aftale om ledelse og kompetencer i den offentlige sektor", som blev indgået i 2019 mellem den daværende VLAk-regering, KL og Danske Regioner. Aftalen er videreført af regeringen.

Aftalen skal styrke offentlig ledelse og sikre kompetente offentlige ledere og -medarbejdere. Aftalen omfatter forskellige initiativer, blandt andet en årlig

ledelsesuge, en undersøgelse af medarbejdernes motivation samt øget brug af nationale brugertilfredsundersøgelser.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

- Tager orienteringen til efterretning

## **Referat**

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Bilag**

1. Rapport: Offentligt ansattes motivation
2. Teknisk appendiks: Offentligt ansattes motivation

## **Punkt 17: Eventuell**

## 17 Eventuelt

---

### Referat

Der var ikke noget under punktet.

## **Punkt 18: Kommunikation fra Hovedudvalget**

**18**

## **Kommunikation fra Hovedudvalget**

---

### **Referat**

Der vil ikke være en særlig kommunikation fra Hovedudvalget denne gang. Relevante emner bliver meldt ud i andre spor.

## **Punkt 19: Evaluering af dagens møde**

## Evaluering af dagens møde

---

### Sagsfremstilling

Hovedudvalget besluttede på ekstraordinært møde den 24. marts 2021, at evaluere hvert hovedudvalgsmøde ud fra ITOP-værdierne som en fast del af dagsorden fremover.

Metoden er uformel men kan udvikles undervejs, når erfaringer er gjort. Evalueringen foretages på skift af to udvalgte medlemmer af Hovedudvalget.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

### Referat

Pia Jødal Næss-Schmidt:

Vi har fået indflydelse i forhold til disponering af ITOP-midler, input til gruppesamtalerne blev anerkendt, der har været lydhørhed i forhold til input til journalføring. Der har været en god og anerkendende tone og på trods af at teknikken drillede, blev mødet afviklet professionelt.

Henrik Larsen:

Tonen på mødet har været god. Der har været en professionel og ordentlig dialog omkring nærhospital. Drøftelserne omkring vaccination var også gode. Bemærkningen om at ligestillingsplan var lidt tynd, er tegn på en høj grad af tillid.