

# REFERAT Hovedudvalg d. 07-12-2023

**Mødedato** Torsdag d. 07. december 2023 kl. 12:00

**Mødested** Regionsrådssalen, Regionshuset, Niels Bohrs Vej 30, 9220 Aalborg Øst

# Indholdsfortegnelse

|  |    |
|--|----|
| Deltagere.....   | 3  |
| Gæsteliste.....  | 6  |
| Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.30-12.35.....                         | 8  |
| Gensidig orientering, kl. 12.35-12.40.....   | 10 |
| Evaluering af arbejdsmiljøtemadagen 2023 - Sammen om trivsel, kl. 12.40-12.55.....                 | 12 |
| Trivsel 2023 – opfølgning på Hospitals- og Virksomhedsniveau, kl. 12.55-13.25.....                 | 16 |
| Drøftelse: Strategifortælling 2024, kl. 13.25-13.45.....   | 20 |
| Orientering: Status på de administrative omprioriteringer på sundhedsområdet, kl. 13.55-14.10..... | 23 |
| Opsamling fra 12-12-seminar og møde med UAR-udvalget, kl. 14.10-14.25.....                         | 26 |
| Drøfte medarbejderrepræsentanters situation i forbindelse med omstillingsprocesser, kl. 14.25-14.3 | 29 |
| Eventuelt, kl. 14.35-14.45.....  | 31 |
| Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 14.45-14.50.....  | 33 |
| Evaluering af dagens møde, kl. 14.50-14.55.....  | 35 |

## **Punkt 1: Deltagere**

# 1 Deltagere

---

**Direktion:**

|  |                      |
|--|----------------------|
| Regionsdirektør                            | Jakob Krogh(formand) |
| Koncendirektør                             | Anne Bukh            |
| Konst . Koncerndirektør                    | Kim Mikkelsen        |
| Socialdirektør og konst . Psykiatridirekør | Dorte Juul Hansen    |

**Ledelsesrepræsentanter:**

|                      |                  |
|----------------------|------------------|
| Hospitalsdirektør    | Per Christiansen |
| Hospitalsdirektør    | Henrik Larsen    |
| Præhospital direktør | Peter Larsen     |

**Mennesker og Organisation:**

|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| Direktør               | Mariane Therkelsen |
| Arbejds miljøkonsulent | Lise-Lotte Kyneb   |

**Medarbejderrepræsentanter:**

|           |  |
|-----------|--|
| AC        | Sofie Staal Axelsen, YL                        |
| Suppleant | Helle Wang, FYS                                |
| AC        | Trine Straarup Dele, DM (2023+2025)            |
| Suppleant | Monica Guldager Terkelsen, Djøf (2024+2026)    |
| FH        | Anette Vestergaard, dbio                       |
| Suppleant | Carsten Sørensen, Dansk Socialrådgiverforening |
| FH        | Bente Yder, DSR (næstformand)                  |
| Suppleant | Anne-Marie Stilling, DSR                       |
| FH        | Kim Albrecht, SL                               |
| Suppleant | Ulla Abildgaard, Kost                          |
| FH        | Rikke Vingaard Jørgensen, DSR                  |
| Suppleant | Susanne K Thomsen, FRD                         |
| OAO       | Jette Bøgh Thomsen, 3F                         |
| Suppleant | Susanne Bank, 3F                               |
| OAO       | Mette Panum Andersen, FOA                      |
| Suppleant | Susan Jørgensen, FOA                           |
| OAO       | Inger Larsen, HK                               |
| Suppleant | Thea Vest, HK                                  |

**Arbejds miljørepræsentanter:**

|                      |   |
|----------------------|---|
| AMR                  | Torben Møller Wyrzt, Den Præhospital Virksomhed |
| AMR                  | Camilla Carus, Aalborg Universitetshospital     |
| AMR                  | Helle Hammer Sørensen, Specialsektoren          |
| 1. Suppleant AMR     | Birgitte Nielsen, Regionshospital Nordjylland   |
| 2. Suppleant AMR     | Chanett Frahm Riemandsgaard, Aalborg            |
| Universitetshospital |   |



## **Punkt 2: Gæsteliste**

## 2

### Gæsteliste

---

| Punkt | Emne   | Gæster                                       |
|-------|--|--|
| 5     | Evaluering af arbejdsmiljødagen 2023 – Sammen om trivsel | Arbejdsmiljøkonsulent Marie Lilleris Nielsen |
|       |  |  |
|       |  |  |

### Referat

Yderligere 4 gæster deltog, under henholdsvis punkt 9 og punkt 10:

- HR-Chef Jeanett Frandsen
- Personalejurist Stella Byskov Czajowna
- Specialkonsulent Anne Mølholm
- Konsulent Jonas Thimm Jensbye

**Punkt 3: Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.30-12.35**

**3**

## **Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.30-12.35**

---

### **Referat**

Der blev ændret i rækkefølgen på dagsorden, så punkt 5 blev ændret til punkt 10 og punkt 10 blev ændret til punkt 8.

## **Punkt 4: Gensidig orientering, kl. 12.35-12.40**

## 4

### **Gensidig orientering, kl. 12.35-12.40**

---

Ordstyrer: Mette Panum Andersen

#### **Referat**

Medarbejdersiden var forundret over, at beslutningen om, fra seneste møde, at stillinger som var opslået inden den 16. november, ikke kunne trækkes tilbage, ikke er blevet fulgt.

Der har været et eksempel på, at en ansøger er blevet kaldt til samtale, for derefter at få at vide, at stillingen er blevet sat på standby.

Derudover menes, at stillinger er blevet "taget ned" efter opslag. Mariane Therkelsen undersøger dette.

Der er et ønske om større åbenhed og transparens, om hvor vi er i forhold til omstillingsprocessen. Det blev aftalt, at der bliver lavet en nyhed.

**Punkt 5: Evaluering af arbejdsmiljøtemadagen 2023 - Sammen om trivsel,  
kl. 12.40-12.55**

2023-010954

5

## **Evaluering af arbejdsmiljøtemadagen 2023 - Sammen om trivsel, kl. 12.40-12.55**

---

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmiljøtemadagen blev afviklet i Idrætscenter Vendsyssel i Vrå den 26. oktober 2023.

Temadagen havde fokus på opfølgning på Trivselsundersøgelsen med mulighed for at arbejde med problemstillingerne.

Arbejdsmiljøkonsulent og faglig teamkoordinator Lise-Lotte Kyneb indleder punktet og arbejdsmiljøkonsulent Marie Lilleris Nielsen deltager under punktet.

Der var 4 forskellige workshops:

- Krav i arbejdet OG Helbred og velbefindende
- Samarbejde og ledelse OG Tillid og retfærdighed
- Tilfredshed OG Arbejdets organisering og indhold
- Krænkende handlinger

Der var udelukkende mulighed for at deltage fysisk, og der var 420 tilmeldte (og venteliste). Der var ca. 160 tilmeldte arbejdsmiljørepræsentanter, ca. 160 tilmeldte arbejdsmiljøledere og ca. 100 tilmeldte TR.

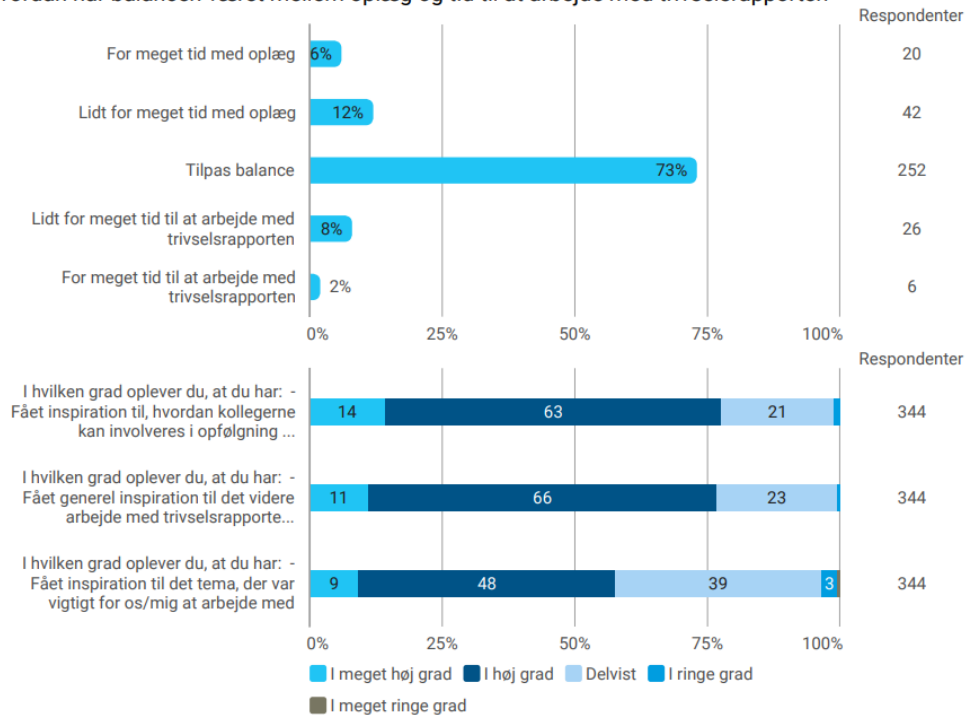
Der blev evalueret på selve dagen, og 73 % synes der var en tilpas balance mellem oplæg og tid til at arbejde med trivselsrapporten.

77 % har i høj grad fået inspiration til, hvordan kollegaerne kan involveres i opfølgningen.

77 % har i høj grad fået generel inspiration til det videre arbejde med trivselsrapporten.

57 % har i høj grad fået inspiration til det tema, der var vigtigt for dem at arbejde med.

## Hvordan har balancen været mellem oplæg og tid til at arbejde med trivselsrapporten



Deltagerne har desuden haft mulighed for at skrive kommentar til dagen og forslag til fremtidige emner.

Nedslag herfra:

- Super godt
- Bredt udvalg at arbejde med
- Godt at være mange samlet, og kan veksle erfaringer på tværs
- Gerne virtuel deltagelse
- Endnu mere tid til at arbejde - måske udvide tidsrammen
- Fint hvis man fandt et sted, hvor der er plads til alle

Nedslag i fremtidige emner:

- Psykologisk tryghed
- Mobning
- Tillid
- Udbrændthed/stress/forandringer
- Nærvær og trivsel
- Sundhedsfremme og bevægelse
- Mental sundhed
- Kemi
- Hvordan agerer man i forskellige lovgivninger (fx arbejdsmiljølov, sociallov osv.)
- Fastholdelse og rekruttering
- Arbejdsglæde
- Hvad kan medarbejderne selv gøre for at fremme det gode arbejdsmiljø

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Drøfter evalueringen af arbejdsmiljøtemadagen på indhold, rammer og form.

## Referat

Lise-Lotte Kyneb indleder punktet. Der har været god tilslutning til denne 9. arbejdsmiljøtemadag og der er tilfredshed med evalueringen af dagen.

Det var positivt, at der var god tid til drøftelserne i de forskellige TRIO'er, der deltog.

Der var et forslag om, at man ikke tilmelder sig via "først til mølle" princippet, men at pladserne bliver forhåndsreserveret til 1-2 TRIO fra hver enhed. Der er bla. et ønske om, at man får de enheder med, som typisk ikke tilmelder sig.

Der blev spurgt ind til, om man kan finde ud af, hvilke medarbejdergrupper der deltog i temadagen, så man kan lave en mere målrettet indsats for de grupper, der typisk ikke tilmelder sig.

Det blev foreslået, at man kigger på om den årlige temadag, kunne den ligge lidt tidligere på året.

Arbejdsmiljøtemadag 2024 sættes på dagsorden til drøftelse på kommende HU-møde.

Der er kommet nogle gode betragtninger og de kan give anledning til ændringer i konceptet.

## **Punkt 6: Trivsel 2023 – opfølgning på Hospitals- og Virksomhedsniveau, kl. 12.55-13.25**

2022-024517

### **Bilag**

Bioanalytikere. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN

Jordemødre. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN

Ledere. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN

Lægeseekretærer. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN

Overlæge. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN

Psykolog. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN

Radiografer. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN

SOSU-pers. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN

Sygeplejersker. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN

Yngre læger. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN

6

## Trivsel 2023 – opfølgning på Hospitals- og Virksomhedsniveau, kl. 12.55-13.25

---

### Resumé

Trivsel 2023 er nu gennemført og vi har resultaterne i form af rapporter for vores afdelinger, suppleret med benchmarkrapporter og faggrupperapporter.

Hovedudvalget førstebehandlede Trivsel 2023 på møde d. 24. oktober 2023.

Det er tid for at drøfte hovedpunkter i rapporterne på hospitals- og virksomhedsniveau.

Direktør for Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen indleder punktet.

### Sagsfremstilling

Opfølgning på Trivsel 2023 skal foregå såvel lokalt som på alle MED-niveauer i MED-organisationen.

Alle afdelingsrapporter er tilgængelige via PersonaleNet.

Benchmarkrapporter og faggrupperapporter kan rekvireres via sikkerhedsledere/arbejdsmiljøkoordinatorer på hospitalerne og i virksomhederne.

### Ekstra spørgsmål om sammenhæng mellem udmeldinger fra ledelsen:

I Trivsel 2023 stillede vi to ekstra spørgsmål i forhold til Trivsel 2021. Disse to spørgsmål var ønsket af medarbejdersiden i Hovedudvalget. Spørgsmålene var:

Spørgsmål 43:

Jeg oplever sammenhæng mellem udmeldinger fra øverste ledelse (Hospitalsledelse/Virksomhedsledelse/Regionsledelse) og de udmeldinger jeg får fra nærmeste ledelse?

58,4 svarer positivt på dette spørgsmål

Spørgsmål 44:

Jeg oplever sammenhæng mellem udmeldinger fra den samlede afdelingsledelse og de udmeldinger jeg får fra nærmeste ledelse?

61,5 svarer positivt på dette spørgsmål.

### Faggrupperapporter:

Der er udarbejdet faggrupperapporter for nedenstående 10 faggrupper på regionsniveau og på hospitals- og virksomhedsniveau.

I tabellen ses svar for regionen samlet set og for hver af de ti faggrupper på regionsniveau på de fire tilfredshedsparametre.

|  | Tilfredshed med arbejdsmiljøet | Tilfredshed med fremtidsudsigter | Tilfredshed med brug af evner | Tilfredshed med arbejdet som helhed |
|--|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Samlet rapport for Region Nordjylland</b> | <b>63,6</b>                    | <b>62,4</b>                      | <b>68,3</b>                   |                                     |
| <b>Bioanalytikere</b>                        | <b>63,1</b>                    | <b>62,6</b>                      | <b>68,8</b>                   |                                     |
| <b>Jordemødre</b>                            | <b>66,0</b>                    | <b>58,8</b>                      | <b>68,5</b>                   |                                     |
| <b>Ledere</b>                                | <b>74,3</b>                    | <b>73,9</b>                      | <b>75,8</b>                   |                                     |
| <b>Lægeseekretærer</b>                       | <b>66,7</b>                    | <b>66,1</b>                      | <b>71,7</b>                   |                                     |
| <b>Overlæger</b>                             | <b>67,3</b>                    | <b>62,5</b>                      | <b>66,7</b>                   |                                     |
| <b>Psykologer</b>                            | <b>65,1</b>                    | <b>66,0</b>                      | <b>70,5</b>                   |                                     |
| <b>Radiografer</b>                           | <b>52,8</b>                    | <b>51,5</b>                      | <b>60,4</b>                   |                                     |
| <b>SOSU-personaler</b>                       | <b>61,6</b>                    | <b>63,1</b>                      | <b>68,0</b>                   |                                     |
| <b>Sygeplejersker</b>                        | <b>63,1</b>                    | <b>61,4</b>                      | <b>68,6</b>                   |                                     |
| <b>Yngre læger</b>                           | <b>67,2</b>                    | <b>65,1</b>                      | <b>67,9</b>                   |                                     |

Faggrupperapporter for de ti ovennævnte grupper er vedlagt som bilag.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Fremlægger og drøfter hovedpunkterne i hospital- og virksomhedsrapporter med udgangspunkt i eventuelt allerede gennemførte drøftelser i HMU'er og VMU'er
2. Drøfter tendenser med særlig fokus på krænkende hændelser
3. Drøfter resultater på de to ekstra spørgsmål om udmeldinger fra ledelsen
4. Drøfter resultater fra faggrupperapporterne

## Referat

Efter en kort indledning ved Mariane Therkelsen fik hver virksomhed/hvert område lejlighed til at give en status.

### Den Præhospitale Virksomhed

Resultaterne ligger under gennemsnittet for regionen. Resultatet har ændret sig som følge af hjemtagning af dele af ambulancetjenesten og dermed ansættelse af nyt personale. Der er mange, der er blevet del af en ny arbejdsplads, hvor der er en anden kultur. Der er igangsat en proces i MED-udvalgene, hvor dialog er et af nøgleordene.

### Aalborg Universitetshospital

Der har været en grundig drøftelse i HMU og de lokale MED-udvalg er inddraget, så man kan få nogle grundige drøftelser af resultaterne og handlinger.

### Fælles Administrationen

Resultaterne bliver drøftet på det kommende møde. De drøftes også i de lokale LMU'er med henblik på at igangsætte relevante handlinger.

### Specialektoren

Resultaterne fra målingen har været drøftet den 27. november 2023 og

arbejdsmiljøgrupperne er i gang med at kigge på og arbejde med handleplaner. Resultatet viser positive tendenser, høj tillid og tilfredshed blandt medarbejderne. Der er dog særlig opmærksomhed på resultaterne omkring krænkende hændelser, vold og trusler mobning samt uønsket seksuel opmærksomhed.

### **Psykiatrien**

Resultaterne ligner det man ser for det specialiserede område. Der er både positive elementer og der er opmærksomhedspunkter. Der er særligt fokus på vold, udbrændthed og stress, mobning og uønsket seksuel opmærksomhed. Der er en god proces i gang også for dette område.

### **Regionshospitalet Nordjylland**

Resultaterne drøftes først i de lokale MED-udvalg og derefter drøftes de på et mere overordnet niveau. Der ses en stigning ift. krænkende handlinger, hvilket kan have at gøre med input fra den unge generation.

Efter ovenstående status var der en drøftelse af, om regionen er tilfreds med et gennemsnitligt resultat eller om man kunne have et højere ambitionsniveau. Det er vigtigt, at man arbejder med trivselsmålingerne lokalt, så man kan være med til at påvirke og forbedre trivslen.

Er det relevant at tale om, hvorvidt der er forskel på hvordan generationerne svarer på målingen!. Man svarer på spørgsmålene, ud fra den oplevelse man har. Der kan være forskelle, da alderen kan have betydning for, om man indrapporterer f.eks. krænkende handlinger.

Til spørgsmålet om de to ekstra spørgsmål omkring ledelse giver værdi, var der en oplevelse af, at spørgsmål 43 var vanskeligt at svare på.

Generelt er trivselsmålingen gået fremad og det er ambitionen, at vi fortsat skal arbejde med trivsel i Region Nordjylland. Der skal arbejdes med det lokalt såvel som regionalt. Vi skal have vurderet på det værktøj, vi bruger samt de elementer, der bliver målt på.

Da organiseringen er forskellig i regionen, kan det dog være vanskeligt, at indfri alle ønsker til værktøjet, så alle bliver tilfredse.

## **Bilag**

1. Bioanalytikere. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN
2. Jordemødre. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN
3. Ledere. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN
4. Lægeseekretærer. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN
5. Overlæge. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN
6. Psykolog. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN
7. Radiografer. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN
8. SOSU-pers. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN
9. Sygeplejersker. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN
10. Yngre læger. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland RN

## **Punkt 7: Drøftelse: Strategifortælling 2024, kl. 13.25-13.45**

2023-014328

### **Bilag**

Strategifortælling 2024 29.11.23.pptx

## Drøftelse: Strategifortælling 2024, kl. 13.25-13.45

---

### Resumé

Region Nordjyllands strategifortælling fortæller, hvad der år for år skal være særligt fokus på for at leve op til visionen om at skabe værdi for nordjyske patienter og borgere.

Hovedudvalget drøfter forslag til Region Nordjyllands Strategifortælling for 2024.

### Sagsfremstilling

Region Nordjyllands strategifortælling beskriver med sine strategiske fokusområder indenfor henholdsvis Sundhed, Regional Udvikling, Det Specialiserede Socialområde og Fælles, hvad der skal rettes særligt fokus på i 2024 for at leve op til den fælles vision om at skabe værdi for patienter og borgere.

Strategifortællingen tager udgangspunkt i den situation, regionen står i og opstiller mål for det, der kræver særlig ledelsesmæssig opmærksomhed i året, der kommer. Enten fordi det har en særlig politisk bevågenhed, og/eller fordi det er et område, der kræver en særlig forbedring.

For at skærpe fokus yderligere, er strategifortælling væsentligt saneret i 2024.

Forslag til strategifortællingen for 2024 er vedlagt i bilag 1 og består af:

- En forside, der viser billeder fra regionens forskellige opgavefelter - og med patienter og borgerer afbilledet
- En planche med eksempler på områder, hvors vi er lykkedes sammen i 2023 indenfor hvert af de ni fokusområdet plus digitalisering. Anderkendelse af områder, hvor det er gået godt i et år, der på mange måder har været udfordret.
- Udfordringsbilledet, der viser de udfordringer, Region Nordjylland står i/overfor. De vanskelige vilkår, der gør sig gældende - og som strategifortællingen skal ses i lyset af og bidrage med svar på.
- Strategibilledet med de strategiske elementer som vi kender dem. Det nye og særlige ved strategibilledet for 2024 er overskriften og vægten, der begge henviser til "En region i balance" (tilsvarende titlen på årets budget): økonomisk, fagligt, geografisk, arbejdsmiljø- og klimamæssigt. Ikke mindst spørgsmålet om økonomisk balance er meget nærværende ved indgangen til 2024.
- Den overordnede beskrivelse og sammensætning af fokusområderne samt præsentation af fokusområderne ét for ét.
- Den nordjyske model - den fælles metode, når vi skal omsætte strategiske fokusområder til virkelighed
- Opfølgning på fokusområderne i 2024 - der nu vender tilbage til Koncernledelsen og Strategisk Sundhedsledelse.

Direktionen præsenterer Strategifortællingen på mødet som oplæg til en drøftelse i Hovedudvalget med input til fortællingen ud fra en medarbejdervinkel.

Drøftelsen kan angå alle elementer i fortællingen - og må meget gerne rumme specifikke input til:

- Planche 4 med strategibilledet: Her indgår regionens digitale ambition (det såkaldte "moon shot") om, at "Vi gør digital kontakt med sundhedsvæsenet til et nemt og naturligt valg for nordjyderne".  
I forlængelse af Robusthedskommissionens anbefalinger kan det overvejes af ændre denne ordlyd til "Digitalt og teknologisk først". Hvad vurderer Hovedudvalget vil fungere bedst som retningsgivende for den digitale udvikling i regionen?
- Planche 11 om "En arbejdsplads I TOP": Her er der ønske om, at arbejdet med frisættelse kommer til at indgå. Optimalt som en indikator - alternativt som del af introteksten (eller både-og). Har Hovedudvalget gode forslag til, hvad et godt, relevant og målbart mål for arbejdet kan være i 2024?

Efter Hovedudvalgets drøftelse følger Koncernledelsen op, hvorefter Direktionen forventeligt træffer beslutning om den endelige version i begyndelsen af januar.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter Strategifortællingen for 2024.

## Referat

Jakob Krogh indledte drøftelsen og orienterer om, at strategi 2024 er mere enkel og mindre bureaukratisk. Materialet er derfor slanket og der er færre fokusområder.

Der var et ønske om, at man ikke bruger retorikken "vores borgere og vores patienter"; der skal arbejdes videre med "at vælge klogt" og sikre et sammenhængende sundhedsvæsen.

Der var herefter en drøftelse af de enkelte fokusområder og af de indikatorer, der er valgt. Indikatorerne er blandt andet politisk bestemte og det kan være svært at finde de "rigtige" indikatorer. Eksempler er kollektiv trafik, udredning og behandling.

Der savnes en indikator, som kan supplere indikatorerne vedr. brugen af vikarer og sygefravær, og som beskriver, hvad man vil, for det allerede ansatte personale, eksempelvis en indikator for personalegennemstrømningen. Det er pt. ikke en mulighed at få en indikator på personalegennemstrømning.

Det undersøges, om der kan tilføjes en anden mere positiv ladet indikator om fastholdelse, ligesom det blev drøftet at gå tilbage til "nærværstal" i stedet for fraværstal.

Til spørgsmålet om det er muligt, at rydde op i de kliniske kvalitetsdatabaser, var tilbagemeldingen at der er mange gode informationer i databaserne, men at der skal være fokus på at sanere indikatorerne og at der kun bør måles på det, der giver mening.

## Bilag

1. Strategifortælling 2024 29.11.23.pptx

## **Punkt 8: Orientering: Status på de administrative omprioriteringer på sundhedsområdet, kl. 13.55-14.10**

2023-038126

8

## Orientering: Status på de administrative omprioriteringer på sundhedsområdet, kl. 13.55-14.10

---

### Sagsfremstilling

I 2024 skal der realiseres administrative omprioriteringer på sundhedsområdet for i alt 28,6 mio. kr. Forslaget hertil blev drøftet i Hovedudvalget den 15. november 2023 og er sidenhen besluttet i Direktionen, som det fremgår af denne nyhed:

[Administrative omprioriteringer i 2024 \(sharepoint.com\)](#)

På dagens møde giver Koncerndirektør en status på implementeringen af omprioriteringerne med særligt fokus på:

- kørsel til lav takst
- ophør af intern mødeforplejning
- reduktion af stillinger.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning.

### Referat

Kim Mikkelsen indledte punktet.

I forhold til "kørsel til lav takst" understreges det, at jo flere dispensationer der gives, jo mindre bliver besparelsen. En arbejdsgruppe er i gang med at udarbejde et notat, som skal danne grundlag for en konkret retningslinje, som skal gælde fra årsskiftet. Det blev problematiseret, at notatet først er færdigt lige inden jul, når ændringen allerede skal iværksættes fra den 1. januar 2024.

I forhold til "den administrative arbejdsplads" vil der blive realiseret 1 mio. kr. i Digitalisering it IT til omlægning af licenser. Der vil blive realiseret 1 mio. kr. til standardisering af IT-udstyr.

I forhold til "ophør af intern mødeforplejning" er der nedsat en arbejdsgruppe, som skal udarbejde et forslag til en fælles linje for intern forplejning fremover. Gruppen vil bla. kigge på hvordan det nye mødeforplejningssystem, kan udnyttes bedst muligt, hvordan det politisk niveau kan bidrage til besparelsen og om man kan få en indtægtskilde fra andre enheder i regionen, eks. sygehusapoteket og det nye sygehusbyggeri.

De stillinger der skal spares væk, vil dels blive fundet via vakancer og via afskedigelser. Der vil dog kun blive et mindre antal personer, som skal afskediges, hvis de ikke kan genplaceres via omstillingspuljen.

Retningslinjen for "kørsel til lav takst" skal gøres færdig så hurtigt som muligt og hvis man har input til opgaven, så skal de sendes til Mariane Therkelsen.

**Punkt 9: Opsamling fra 12-12-seminar og møde med UAR-udvalget, kl.  
14.10-14.25**

2022-040806

## Opsamling fra 12-12-seminar og møde med UAR-udvalget, kl. 14.10-14.25

### Resumé

Hovedudvalget (HU) deltog 14. november 2023 i MED-konference i Århus, hvor frisættelse var hovedemnet. Dagen efter blev der fulgt op på en workshop i Regionshuset med fokus på, hvordan MEDsystemet involveres i frisættelsesprocessen i Region Nordjylland.

28. november 2023 mødtes HU med Udvalget for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering (UAR), hvor MEDsystemets rolle og en afklaring af forståelsesrammen omkring frisættelse var i fokus.

Hovedudvalget samler op på erfaringerne fra arrangementerne.

### Sagsfremstilling

MED-seminaret i Århus gav inspiration til at tænke frisættelse og frihospitalsprojekter på en ny måde, og det blev afspejlet i workshoppen dagen efter.

Her blev en af konklusionerne, at det er væsentligt at have en fælles forståelse af begreberne frisættelse og frihospitalsprojekter med det politiske niveau. En anden konklusion var, at der i de nuværende processer omkring frihospitalsprojekter og udfordringsret er en del bureaukrati, som kan betyde, at arbejdspladserne ikke har de nødvendige kræfter til at arbejde med frisættelse.

HU efterlyste involvering af og forankring i MEDsystemet særligt omkring mindre forandringer, og der blev også efterlyst mod til at udfordre regler og retningslinjer. I opsamlingen fra forløbet er følgende forståelse noteret:

| Frisættelse – frisættelse TIL                         | Frihospitalsprojekter – frisættelse FRA "regler"                                  |
|---|---|
| Lokalt forankret proces – ledelsesophæng -            | Politisk forankret proces   |
| Foregår på den enkelte arbejdsplads                   | Foregår på nærmere defineret niveau: afsnit, afdeling, matrikel eller institution |
| Små forandringer i hverdagen                          | Politisk besluttet fritagelse fra regler eller procedurer                         |
| MED-systemet involveres i begge frisættelsesprocesser |   |

28. november var HU gæster hos UAR, hvor HU inviterede politikerne til at diskutere denne forståelse.

Der var fra politisk side opbakning til, at personalet skal udfordre regler og retningslinjer, der sætter den faglige dømmekraft og sunde fornuft ud af spil. Det vil sige, at det faglige skøn kan stå over en regel.

Politikerne ser gerne, at frisættelsesprocessen skal understøtte den faglige dømmekraft og sætte personalet fri.

Det betyder, at de små skridt mod forandringer på den lokale arbejdsplads skal sættes igang med forankring i ledelsessystemet, mens det ikke er defineret præcist, hvordan MEDsystemet involveres - ud over at det involveres i begge typer processer. HU ser sig selv som ambassadører for frisættelse.

Dermed er der basis for en nærmere drøftelse af MEDsystemets konkrete rolle.

Tilbagemeldinger på de små forandringer er ikke aftalt på plads, men med politikernes opbakning til mindre bureaukrati kan en mulighed være et site på P-Net, hvor der kan uploades en præsentation af en forandring i det små fx som en video.

Desuden forventes frisættelse at indgå i Regionens strategifortælling.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Godkender opsamlingen
2. Drøfter hvordan MED involveres i de små forandringer.

## Referat

Mariane Therkelsen indledte med en opsummering af seminaret og mødet med Udvalg for Arbejdsmiljø og Rekruttering.

Der var politisk opbakning til at arbejde med frisættelse og der var et ønske om at få "frisættelse" forankret mere lokalt.

Der bør være mere synlighed om projektet, en større grad af forpligtelse og involvering og en forpligtelse til at projektet bliver en del af årshjulet i MED-udvalgene.

De beslutninger der træffes, bør være hold-beslutninger, så der bliver en forankring og et stort ejerskab. Det handler i høj grad om at ændre på arbejdsgange, om at lave små forandringer og om prioriteringer.

At vælge klogt handler også om frisættelse. Nogle handlinger kan igangsættes straks, andre skal være mere forankret og andre igen skal godkendes enten politisk eller nationalt.

Der blev spurgt ind til, om det kan være hjælpsomt, at der bliver udarbejdet materiale, eks. inspirationskort, som kan anvendes til drøftelserne i de lokale MED-udvalg. Det var der generel opbakning til.

Man skal benytte sig af at lære af hinandens forskelligheder og erfaringer og man bør tænke i koncepter og ideer, som kan udbredes.

## **Punkt 10: Drøfte medarbejderrepræsentanternes situation i forbindelse med omstillingsprocesser, kl. 14.25-14.35**

2023-019970

10

## **Drøfte medarbejderrepræsentanternes situation i forbindelse med omstillingsprocesser, kl. 14.25-14.35**

---

### **Resumé**

Hovedudvalget aftalte på sit seneste møde at drøfte medarbejderrepræsentanternes situation i forbindelse med omstillingsprocesser og generelt i forhold til fortsat karriere efter ophør af tillidshverv.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Drøfter medarbejderrepræsentanternes situation

### **Referat**

Mariane Therkelsen indledte drøftelsen.

Herefter var der følgende input fra medarbejdersiden:

- De juridiske forhold omkring omstillinger er der styr på.
- Vilklårene for Tillidsrepræsentanter er blev svære.
- Valget af Tillidsrepræsentanter er blevet vanskeligere, da færre melder sig. Det skyldes dels oplevelsen af et større tidspres og dels et pres fra ledelsessystemet.
- Der var en oplevelse af, at man er mere "politibetjent" end Tillidsrepræsentant.
- Det er et problem i hele organisationen.

Det er ikke et billede, man genkender generelt og der var enighed om, at man har brug for den struktur vi har i dag og at der skal være ordentlige arbejdsforhold for alle.

Der skal kigges på, om ledelsessystemet er godt nok klædt på i forhold til opgaven.

Det blev aftalt, at punktet bliver dagsordenssat igen på et kommende møde.

**Punkt 11: Eventuelt, kl. 14.35-14.45**

**11**

**Eventuelt, kl. 14.35-14.45**

---

### **Referat**

Jakob Krogh orienterede om, at Jan Mainz er ansat som ny direktør i Psykiatrien og takker Dorte Juul Hansen for den store indsats i den forgangne tid.

Jakob takker for MED systemets rolle ift. omstillingsprocessen.

## **Punkt 12: Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 14.45-14.50**

12

## Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 14.45-14.50

---

### Referat

Emner der skal kommunikeres om:

- Regionens tilbud i forbindelse krænkende handlinger, fx kurser i voldsforebyggelse
- Strategifortælling
- Opsamling på det der er i gang omkring omstillingsprocessen, herunder tak til MEDsystemet for sin involvering

## **Punkt 13: Evaluering af dagens møde, kl. 14.50-14.55**

## **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.

Kim Mikkelsen

Anette Vestergaard

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

## **Referat**

Anette Vestergaard:

På mødet blev der bidt lidt mere af hinanden. Vi skal stramme hjelmen. Der var et ønske om, at færre punkter var orienteringspunkter.

Kim Mikkelsen:

Mette har styret mødet med hård og dygtig hånd. Mødet var godt og alle indstillinger blev drøftet. Det er vigtigt, at alle har lov til at have en mening.

Anne Bukh:

Var ked af Anettes udlægning af mødet. Der skal være en god dialog, møderne skal være ordentlige, tillidsfulde og afholdes med respekt for hinanden.