

REFERAT Hovedudvalg d. 29-09-2021

Mødedato Onsdag d. 29. september 2021 kl. 12:00

Mødested Mødelokale K, Regionshuset, Niels Bohrs Vej 30, 9220 Aalborg Øst

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	3
Deltagere.....	5
Drøftelse - Opsamling på Hovedudvalgets døgnsseminar "Hovedudvalget som forandringsagenter" ..	8
Orientering - Budgetforlig 2022.....	12
Orientering - Status på Covid-19.....	15
Drøftelse - Opfølgende handlinger i forbindelse med Rapport vedr. opstartsforløb i Region Nordjyl	18
Drøftelse - PersonaleNet som obligatorisk intern kommunikationskanal.....	22
Drøftelse - Ny rammeaftale om seniorpolitik.....	25
Orientering - Whistleblowerordning i Region Nordjylland.....	28
Gensidig orientering.....	31
Orientering.....	33
Eventuelt.....	35
Kommunikation fra Hovedudvalget.....	37
Evaluering af dagens møde.....	39

Punkt 1: Indledning

1 Indledning

Referat

På baggrund af Hovedudvalgets drøftelse på døgnsseminar i juni om kvalificering af hovedudvalgets dagsordener, pegede Hovedudvalget på følgende forbedringer:

- Det er tydeligt i overskriften, om punkterne er til drøftelse eller orientering.
- Der er færre punkter på dagsorden – ergo mere tid til behandling af det enkelte punkt.

Hovedudvalget foreslog følgende fremadrettede forbedringer:

- Der noteres tid i overskrifterne på dagsordenspunkterne.
- Dagsordenspunkterne prioriteres ved mødestart.
- Fokus på om nogle af orienteringspunkterne kan være B-punkter, med mulighed for at sætte til drøftelse på et kommende møde, hvis behov.

Punkt 2: Deltagere

2 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 Strarup Delé, DM
<i>Suppleant</i>	<i>Morten Brix Ziegler, Djøf</i>

FH	Anette Vestergaard, dbio
<i>Suppleant</i>	<i>Rikke Skall, 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	Lone Clausen, HK
<i>Suppleant</i>	<i>Inger Larsen, HK</i>

Arbejdsmiljørepræsentanter:

AMR	Marianne Ruth, Regionshospital Nordjylland
AMR	Helle Hammer Sørensen, Specialsektoren
AMR	Jimmy Villadsen, Specialsektoren
<i>Suppleant AMR</i>	<i>Anja Rønnau, Digitalisering og IT - Fællesområdet</i>
<i>Suppleant AMR</i>	<i>Niels Joachim Grevelund Hofmeister, Specialsektoren</i>

Referat

Afbud:

Anne Bukh

Anette Sloth

Bente Yder

Anette Vestergaard

Punkt 3: Drøftelse - Opsamling på Hovedudvalgets døgnsseminar "Hovedudvalget som forandringsagenter"

2021-002934

Bilag

Opsamling_Hovedudvalget som forandringsagenter_Seminar juni 2021

3

Drøftelse - Opsamling på Hovedudvalgets døgnsseminar "Hovedudvalget som forandringsagenter"

Sagsfremstilling

"Hovedudvalget som forandringsagenter" var temaet da Hovedudvalget den 28.-29. juni tog på døgnsseminar i Rebild Bakker. Arrangementet var finansieret af de centrale ITOP-midler, som er bevilget til at styrke indsatsen omkring en arbejdsplads i top.

Formålet med dagene var at give fælles inspiration til Hovedudvalgets rolle i at understøtte og styrke organisatorisk forandringsparathed, og hvad Hovedudvalget i lyset af ledelsesforståelsen "kurs, koordinering og commitment" skal gøre mere og mindre af for i højere grad at være forandringsagenter.

Opsamling fra døgnsseminaret er vedhæftet som bilag 1.

Links til videoopsamlingerne:

1 <https://video.rn.dk/secret/70921515/e6a0f48931db29c070d5433b7536b15d>
(Anne, Henrik og Dorte)

2 <https://video.rn.dk/secret/70921675/31858727d7630982f8b9e654e56abf49>
(Bente, Marianne og Trine)

3 <https://video.rn.dk/secret/70922186/bb6f432e7fd51ba8bbcf43542747d0f1>
(Jens Ole, Christian, Roeland og Mariane)

4 <https://video.rn.dk/secret/70922240/cf7de4991ad9d21bf8af82f3209a0974>
(Lise-Lotte, Jimmy og Helle)

5 <https://video.rn.dk/secret/70922060/88f5cdc94e0823c572012d8c4bf189a8>
(Lone, Thea og Susan)

Næste skridt er en række konkrete forandringer - dét som Hovedudvalget vil gøre mere og mindre af.

Hovedudvalget drøfter opsamling fra døgnsseminaret - herunder implementering af de konkrete ideer og dét, som Hovedudvalget vil gøre mere og mindre af. Drøftelsen kan tage udgangspunkt i følgende spørgsmål:

1. Hvad er det vigtigste, som vi skal gribe fat i igen?
2. Hvilke af de konkrete ideer fra seminaret skal vi implementere nu?
3. Hvilke af de konkrete dagsordensemner, som blev foreslået, er vigtigst at sætte på dagorden lige nu?

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter opsamling fra døgnsseminaret - herunder implementering af de konkrete ideer og dét, som Hovedudvalget vil gøre mere og mindre af.

Referat

Hovedudvalget drøftede døgnsseminaret i juni.

Jens Ole Skov tilkendegav en opmærksomhed på, at vi repræsenterer forskellige perspektiver men har samme mål. Det skal være indgangen ved behandling af de enkelte punkter og en opmærksomhed når vi oplever, at det er svært at nå i mål. I forhold til dagsorden, skal tiden koncentreres om de vigtigste emner.

Dorte Juul Hansen fremhævede, at hun blev opløftet af at gense videoopsamlingerne fra seminaret og ønsker at den positive energi fra seminaret også kommer ind i hovedudvalgsmøderne.

Christian Boel reflekterede over seneste hovedudvalgsmøde, hvor han oplevede positionering af to forskellige vinkler. Det bør vi undgå bl.a. ved at definere, hvad Hovedudvalget har og ikke har indflydelse på og så bruge energien på dét, som vi kan hjælpe organisationen med.

Lone Clausen gav udtryk for, at hun ind imellem kunne ønske sig, at ledelsen hoppede over på medarbejdersiden i forhold til at hjælpe med strategier for en aktuell udfordring. Hertil svarede Christian Boel, at det er en del af MED-arbejdet at forstå hinandens positioner.

Christian Boel foreslog arbejdsmiljø som et oplagt emne til det kommende døgnsseminar i Hovedudvalget i november. Han ser emnet som en mulighed for et fælles blik og forståelse for de aktuelle udfordringer, hvordan de opleves og hvordan Hovedudvalget kan arbejde med dem sammen. Aktuelt er der RS virus, Influenza, Covid, stigning i henvisninger m.v. der giver nogle strømninger i organisationen.

Henrik Larsen supplerede, at der pt. er et nuanceret billede, hvor det er svært at få greb om de forskellige temaer. Der er derfor behov for et fælles situationsbillede.

Christian Boel efterlyste ideer til, hvordan Hovedudvalget i fællesskab kan være undersøgende på det emne.

Marianne Ruth tilkendegav, at hun ønsker, at Hovedudvalget er mere fremtidsorienterede i forhold til kommende udfordringer, f.eks. at få viden om de unge generationer i forhold til hvilke udfordringer der er på vej og hvordan vi kan forberede os bedst muligt til dem.

Lone Clausen fandt, at data skal ligge til grund for alle problematikker, hvor ved hun synes, at man mister den menneskelige grobund.

Jens Ole Skov erkendte, at han ind imellem oplever, at der er forskel på, hvad data viser og hvad han hører i organisationen, f.eks. i forhold til rekruttering og fastholdelse. Det betyder dog ikke, at han ikke tror på det han hører og at oplevelsen af udfordringen er til stede. Men det skaber et behov for at blive klogere på de reelle problemstillinger og et fælles billede af dem.

Ifølge Pia Jødal Næss-Schmidt er der behov for både data og drøftelser. Det er en udfordring med stor belægning på hospitalerne og det giver mening at drøfte, hvad der sker og hvordan Hovedudvalget kan bidrage til løsninger. Jens Ole Skov bemærkede, at han ser data som en styrke og som udgangspunkt for dialog, hvorfor der er behov for begge dele. Han supplerede, at der er én parameter, der ser foruroligende ud, nemlig sygefravær.

Jens Ole Skov bad om hurtige refleksioner på hans oplevelse af, at der på nogle afdelinger opleves voldsomme udfordringer med rekruttering, men ikke overordnet for

hospitalet, idét han efterlyste et fælles sprog og udtrykte ønske om, at Hovedudvalget er skarpere på den fælles fortælling.

Susan Jørgensen svarede, at der er 7-8 afdelinger med rekrutteringsproblemer. Overordnet set ser det fint ud, men pindes der ud, ser det flere steder ikke godt ud, hvilket gælder indenfor flere faggrupper. Pia Jødal Næss-Schmidt var enig, at der er nogle afdelinger mere udfordret end andre - men desværre rigtig mange, som er meget udfordret lige nu - og pointerede, at vi har også har en fælles opgave med at understøtte ledelseskraften.

Dorte Juul Hansen pegede på, at mange steder står med samme udfordring - det er en samfundsproblematik. Men jo hurtigere vi anerkender det og kommer i arbejdstøjet, des hurtigere kan vi begynde at tænke anderledes og finde langsigtede løsninger, med budskabet om at der findes en vej. Mariane Therkelsen fortsatte at ser vi på det, som en samfundsudfordring som også rammer os, så får vi måske en anden vinkling på det.

Hovedudvalget var enige om på det kommende seminar, med både data og drøftelse, at være mere undersøgende på de aktuelle udfordringer, som vi står i. Dette med henblik på at pege på mulige løsninger i et fremadrettet perspektiv. Muligheden for konsulenthjælp fra eksperter på arbejdsmiljøområdet, enten fra egen organisation eller eksternt firma, overvejes. iTOP-midler kan muligvis tænkes ind. Det ellers planlagte tema om iTOP værdierne afventer. Hovedudvalget præsenteres for et oplæg til program for seminaret på kommende møde.

Hovedudvalget afsluttede punktet med beslutning om, at der sættes tid på overskrifterne i kommende dagsordenspunkter, samt at ordstyrerrollen skal gå på skift mellem medarbejder- og lederside – evt. formand og næstformand. Medarbejdersiden udpeger ordstyrer til oktober mødet. Formand drager stadig konklusionerne på alle hovedudvalgsmøderne.

Bilag

1. Opsamling_Hovedudvalget som forandringsagenter_Seminar juni 2021

Punkt 4: Orientering - Budgetforlig 2022

2020-043446

Bilag

Budgetaftale 2022

Orientering - Budgetforlig 2022

Resumé

Der blev indgået budgetforlig for 2022 den 14. september. På mødet gives en orientering om forligets indhold.

Koncerndirektør Roeland Løfberg indleder punktet.

Sagsfremstilling

Budgetforliget for 2022, "Ny hverdag - ny fremtid for Nordjylland," blev indgået som en bred politisk aftale d. 14. september.

På mødet i Hovedudvalget orienteres om budgetforligets indhold.

Af centrale prioriteringer på sundhedsområdet kan særligt fremhæves:

- Der afsættes 20 mio. kr. til varigt løft af de somatiske hospitaler og psykiatrien for at afhjælpe kapacitetspres og styrke det videre arbejde med arbejdsmiljø, fastholdelse og rekruttering målrettet de områder og afdelinger, som har de største udfordringer (fx akutområdet og de medicinske afdelinger).
- Der igangsættes nye højt specialiserede behandlinger på Aalborg Universitetshospital – samtidig med at lokale funktioner på regionens hospitaler også udbygges.
- Trygheden i nærområderne styrkes gennem etablering af døgndækkende akutbiler i Vesthimmerland og Hals.
- Arbejdet med at sikre tæt og nær sundhed for alle nordjyder fortsætter. Fokus er blandt andet på mere hjemmebehandling af KOL-patienter, udvidet indsats for børn og unge med svær overvægt, styrket børnehørerådgivning samt kortere ventetid til speciallægebehandling.
- I forhold til Psykiatrien styrkes behandlingen af børn og unge i deres eget nærmiljø, ligesom der prioriteres midler til flere aktiviteter for indlagte patienter og etablering af Psykiatriens Hus.

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 Regionsrådet formelt vedtog budgetforliget den 28. september. Politikerne er særligt optaget af emner som teknologibidraget, puljen til arbejdsmiljøtiltag samt konkurrenceudsættelse.

Hospitalsledelserne har foretræde i Forretningsudvalget den 6. december.

Marianne Ruth spurgte om konkurrenceudsættelse betyder et ønske om flere private aktører på regionens områder. Hun forklarede, at når det handler om serviceydelser, så er vi båret af opgaveglidning idét medarbejdere ofte løser opgaver på flere områder, hvorfor det kan blive en udfordring med private aktører, ligesom arbejdsglæde, fællesskabsfølelse mv. kan blive udfordret. Roeland Løfberg forklarede, at emnet deler vandene, men at man er opmærksom på den vinkel. Der skal ske en analyse, hvilket Hovedudvalget orienteres nærmere om.

Pia Jødal Næss-Schmidt gjorde opmærksom på, at bevilling af økonomi til et område er én ting, en anden er at få det til at hænge sammen rekrutteringsmæssigt og fagligt.

Marianne Kristensen spurgte, om de 20. mio. kr. til kapacitetspres og arbejdsmiljø udelukkende skal gå til kliniske funktioner, hvortil Christian Boel Svarede, at sådan er den politiske beslutning, men at der kan være andre områder, hvorpå det smitter af.

Christian Boel bekræftede Lone Clausen i, at politikerne har fokus på vigtigheden af patientnær ledelse.

Bilag

1. Budgetaftale 2022

Punkt 5: Orientering - Status på Covid-19

2021-000035

5

Orientering - Status på Covid-19

Resumé

Hovedudvalget drøfter løbende status på Covid-19.

I den forbindelse redegøres der på mødet for:

- Status på test
- Status på vaccination - herunder planerne for revaccination af medarbejderne

Kontorchef Jacob Bertramsen og Chefkonsulent Anders Cinicola deltager på mødet.

Sagsfremstilling

Status på test

I takt med, at flere danskere er blevet vaccineret, og at coronapasset er udfaset, er behovet for coronatest faldet yderligere, hvorfor der nationalt er sket en yderligere nedjustering i testkapaciteten. Regionalt har det betydet, at Region Nordjyllands PCR-test kapacitet den 1. september faldt fra 16.200 til 9.500 daglige test. Ændringen har medført en nedskalering i antallet af regionale PCR-test fra 20 til 13 den 13. oktober, således der fremover tilbydes test 1 sted minimum i hver kommune alle ugens dage. De steder hvor der er mere end 1 sted er det efter en konkret dialog med kommunen og særlige behov - fx i Frederikshavn Kommune, hvor der også er teststed i Skagen. Som en del af overgangen til det nye test-setup flyttes samfundssporet i Aalborg, Hobro og Hjørring ind på hospitalsmatrikler.

Kontrakten med Falck om hurtigtest frafalder den 9 oktober. Fra den 10. oktober tilbydes der derfor hurtigtest på udvalgte PCR-teststeder, som et supplement til PCR-test, dog i et mindre omfang, da standard fremadrettet vil være PCR-test. Det er ikke forventningen, at der vil være hurtigtest til rådighed på samtlige teststeder, da det ikke er i tråd med den nationale strategi på området. Pt. kører tilbuddet som et pilotprojekt. Forventningen er at tilbuddet forsættes året ud med evt. mulighed for forlængelse.

Status på vaccination - herunder planerne for revaccination af medarbejderne

Sundhedsstyrelsen anbefaler nu revaccination til personer med stærkt nedsat immunforsvar og plejehjemsbeboerne. Vaccinerne er endnu ikke godkendt til et 3. stik af Det Europæiske Lægemiddelagentur (EMA), men det er Sundhedsstyrelsens vurdering, at de pågældende grupper vil have gavn af et 3. stik allerede nu, da fordelene opvejer potentielle ulemper. Revaccination af de to grupper er godt i gang og det er forventningen, at alle vil være tilbudt et tredje stik med udgangen af september måned.

Der afventes fortsat en plan fra Sundhedsstyrelsen for revaccination af den brede befolkning, herunder også vaccination af sundhedspersonale. En del af sundhedspersonalet forventes at være blandt de næste grupper der tilbydes revaccination, når godkendelsen fra Lægemiddelmyndighederne foreligger.

Der er derfor ved at blive set på hvordan revaccination af hospitalspersonale skal organiseres. Dette i samarbejde med hospitalerne, hvor udgangspunktet er at sikre et let tilgængeligt tilbud i det omfang det er muligt i en normal driftssituation.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Konstitueret kontorchef Jacob Bertramsen og chefkonsulent Anders Cinicola deltog under punktet.

Status på test:

Jacob Bertramsen orienterede.

Fra den 1. oktober flytter samfundssporet ind på Regionshospitalet. Personalet fra samfundssporet vil i en overgangsfase indtil medio oktober deltage i løsningen af opgaven, hvorefter Regionshospitalets personale overtager pøde-opgaven. Der afventes nyt i forhold eventuelle ændringer i anbefalingerne til systematisk test af færdigvaccineret personale.

Lone Clausen spurgte til inddragelse af personalet på Regionshospitalet, idét hun havde konstateret, at personalet endnu ikke var orienteret om vagtplanlægningen. Henrik Larsen anerkendte, at det pt. er lidt hektisk med den gradvise integrering i den ordinære drift, men at der arbejdes ihærdigt med det. Jacob Bertramsen supplerede, at Testcenter Danmark evt. kan dække en ekstra uge, hvis det bliver nødvendigt i forhold til en god proces.

Status på vaccination:

Anders Cinicola orienterede.

Der tages hul på 3. vaccination af de 85-årige i uge 39. Revaccination af 64-84-årige, 65-årige og yngre med særlig risiko samt sundhedspersonale forventes der en plan for i oktober.

Susan Jørgensen henviste til, at virkningen af vaccinen for nogle personalers vedkommende udløber, hvortil Anders Cinicola svarede, at Sundhedsstyrelsen tidligere har meldt ud, at der er 12 måneders immunitet, og man er i proces om et set-up for vaccination af sundhedspersonale, gerne lokalt på hospitalerne. Se [Sundhedsstyrelsens udmelding](#) om de 12 måneders immunitet.

Anne-Marie Stilling opfordrede til at huske Speciaalsektoren i det kommende set-up.

Pia Jødal Næss-Schmidt spurgte om mulighed for, at krydsvaccinerede kan komme foran i køen i forhold til den besværlighed det skaber for udenlandsrejser. Anders Cinicola svarede, at den sundhedsfaglige udmelding er, at man ikke er dårligere stillet immunitetsmæssigt ved krydsvaccination. Derfor har Sundhedsstyrelsen ikke haft travlt med planlægningen for lige præcis den gruppe. (OBS: der er for krydsvaccinerede nu mulighed for at booke til tredje stik jf. [nyhed på PersonaleNet](#) 6. oktober)

Influenzavaccination:

Christian Boel orienterede om, at der er bestilt 11.000 vacciner til Region Nordjylland, hvortil Mariane Therkelsen supplerede, at nyhed med Sundhedsstyrelsen retningslinjer er undervejs.

Punkt 6: Drøftelse - Opfølgende handlinger i forbindelse med Rapport vedr. opstartsforløb i Region Nordjylland 2020

2018-033931

Bilag

Onboardingrapport RN 2020

6

Drøftelse - Opfølgende handlinger i forbindelse med Rapport vedr. opstartsforløb i Region Nordjylland 2020

Resumé

Alle nyansatte i Region Nordjylland har i 2020 modtaget et spørgeskema, der handler om oplevelsen af og tilfredsheden med opstartsforløbet i deres nye job.

Det er 2. år i træk disse data udsendes i en rapport. Rapporten for 2019 kan tilgås her: [Rapporter og anbefalinger til opstartsforløb \(rn.dk\)](#)

Rapporter og datasæt for 2020 er udsendt til alle enheder med over 5 besvarede spørgeskemaer.

Resultaterne bruges til at forbedre opstartsforløbene i Region Nordjylland, og er et vigtigt fundament i arbejdet med rekruttering og fastholdelse for alle faggrupper.

Hovedudvalget tog på møde den 24. juni rapporten til efterretning. På dette møde drøfter Hovedudvalget de opfølgende handlinger.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Datagrundlag

I alt har 2200 nyansatte modtaget spørgeskemaet i 2020, 1099 har besvaret. Svarprocenten er dermed 49 %, hvilket er tilfredsstillende for løbende spørgeskemaundersøgelser [Kilde, Danmarks Statistik].

Udvalgte resultater fra undersøgelsen

84 % af de nyansatte vurderer, at de samlet set er tilfredse eller meget tilfredse med det opstartsforløb, de har oplevet i deres nye job i Region Nordjylland. Det er en tilbagegang på 4 procentpoint sammenlignet med 2019.

90 % af de nyansatte føler sig godt modtaget af deres kolleger. Tallet er uændret fra 2019, og på trods coronasituationen har kollegerne stadig formået at tage imod nye kolleger med åbne arme. Flot resultat og stor anerkendelse til alle vores ansatte.

70 % angiver at have modtaget praktisk information som løninfo og vagtplan inden jobstart. **67 %** angiver at have modtaget information om første arbejdsdag inden opstart. I 2019 var tallene henholdsvis **74 %** og **70 %**.

68 % af de nyansatte har haft en opstartssamtale med nærmeste leder, og **43 %** har haft opfølgningssamtaler med nærmeste leder. For begge tal er det en tilbagegang på 4 procentpoint fra 2019.

65 % kender forventningerne til løsningen af deres opgaver, tallet er uændret fra 2019.

53 % har været tilknyttet en mentor, og **84 %** er tilfredse med deres mentor.

2020 - et år med Corona

Der er generelt tilbagegang på mange af resultaterne i undersøgelsen af nyansattes opstartsforløb, sammenlignet med 2019. Det vurderes, at en del af tilbagegangen kan tilskrives et år med corona. En del medarbejdere har været hjemsendte i kortere eller længere perioder, mange har oplevet forsinkelser i levering af IT-udstyr mm., forsamlingsforbud har vanskeliggjort det sociale; alt sammen forhold, der påvirker opstartsforløbene.

Til gengæld er kollegerne stadig fantastiske til at tage imod nyansatte kolleger, hvilket fortjener stor anerkendelse.

Der er stadig for mange nyansatte, der mangler opstarts- og opfølgningssamtaler med nærmeste leder. Dette kan formentligt også aflæses i, at for mange nyansatte ikke kender forventningerne til løsningen af deres opgaver. Dette hænger muligvis også sammen med, at der stadig er en del nyansatte, der ikke tilknyttes en mentor. En mentor er også med til at skabe rammen om det gode opstartsforløb og kan betragtes som en guide til både kultur og faglighed, og er med til skabe tryghed i opstarten.

En god opstart handler også om at modtage den rette information inden opstart i jobbet. Der er stadig for mange nyansatte, der efterspørger praktisk information som løninfo, vagtplaner og en plan for første arbejdsdag.

Det er et ledelsesansvar at skabe rammerne for det gode opstartsforløb, herunder at afholde de ovennævnte samtaler og udsende relevant information inden opstart i jobbet. Lederen må gerne uddelegere, og der er også andre vigtige nøglepersoner i et godt opstartsforløb, herunder den nyansatte selv, mentor og kolleger.

Regionale indsatser

Med udgangspunkt i resultaterne fra både 2019 og 2020 er følgende regionale tiltag iværksat:

1. Der er udviklet et nyt modul til Kursusportalen, som fra den 1. juni 2021 sender 3 notifikationer ud til nyansattes leder/ til den nyansatte for at understøtte strukturen i opstartsforløbet, herunder booking af samtaler med leder, praktiske opgaver, mentor mm. Den første notifikation sendes til nærmeste leder 7 dage før den nyansatte starter i jobbet. Den næste notifikation sendes til både leder og den nyansatte 30 dage efter opstart, og den sidste notifikation sendes ligeledes til både leder og nyansat 90 dage efter jobstart. Der er lavet nyheder om dette til LederNyt og PersonaleNyt, og der følges løbende op på, hvordan det går.

2. I regi af Kompetenceforum og med midler fra ITOP-puljen skal der udarbejdes et regionalt koncept for mentorordning og velkomstkultur for alle nyansatte. Der er i den forbindelse nedsat en sparringsgruppe med deltagere fra alle virksomheder, der er med til at sikre det lokale konneks.

3. Der er igangsat et forbedringsprojekt med TR, afsnitsledende sygeplejersker, lønkonsulenter og forhandlere mhp. at optimere den nyansattes kendskab til lønforhold og vagtplaner inden opstart i jobbet. Der er sat mindre forbedringsprojekter i gang, der skal optimere det flow, der ligger til grund for lønforhandlinger af sygeplejersker og kendskab til vagtplaner inden opstart.

4. På PersonaleNet findes værktøjer til at forbedre enhedens opstartsforløb:
<https://personalenet.rn.dk/personale/Rekruttering/Onboarding/Sider/default.aspx>

Kommunikation og dialog

Hovedudvalg 24-06-2021

Hovedudvalget tog rapporten til efterretning. På næste Hovedudvalgsmøde drøftes de opfølgende handlinger.

Hovedudvalg 30-08-2021

Punktet blev udsat til september.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter ideer til yderligere tiltag, der lokalt kan bakke op, at lederne prioriterer at afholde opstarts- og opfølgningssamtaler med den nyansatte
2. drøfter erfaringer eller gode initiativer lokalt, der kan kvalificere eller understøtte, at en regional mentorordning bliver taget godt imod, når det rulles ud i 2022.

Referat

Hovedudvalget tog de opfølgende handlinger i sagsfremstillingen til efterretning.

Bilag

1. Onboardingrapport RN 2020

Punkt 7: Drøftelse - PersonaleNet som obligatorisk intern kommunikationskanal

2011-150701

7

Drøftelse - PersonaleNet som obligatorisk intern kommunikationskanal

Resumé

Hovedudvalget drøftede 24. juni et punkt om indsatser ifm. krænkende handlinger og i den anledning rejste medarbejdersiden et spørgsmål om Personalenet som primær kommunikationskilde.

Mennesker og Organisation er derfor blevet bedt om at give et oplæg om PersonaleNet.

Kommunikationschef Tina Sussi Mejlholm deltager under punktet.

Sagsfremstilling

PersonaleNet har siden 2016 været regionens obligatoriske og fælles interne kommunikationskanal. Det betyder, at der er læsepligt på linje med mails i Outlook, og at både ledere og medarbejdere aktivt skal anvende PersonaleNet.

PersonaleNet indeholder både nyheder, personaleinformation om alt fra sygefravær og ferieafvikling, vejledninger og hjælp til it-systemer, journalisering og arbejdsmetoder. Al information er samlet ét sted, og gør medarbejdere og ledere i stand til at finde svar på spørgsmål i relation til deres ansættelse og arbejdsplads, samt finde information, der kan hjælpe dem til at løse deres arbejdsopgaver.

Alle ansatte har adgang og ser målrettet information baseret på ansættelsessted.

PersonaleNet kan tilgås både fra PC, ESA, Mobiltelefon eller tablet og "Kontoret i lommen"-device

På mødet orienteres Hovedudvalget om brugen af PersonaleNet (hvad er mest besøgt og hvem bruger Personalenet) samt om et kommende pilotprojekt med fokus på at teste, om der kan skabes lettere adgang til PersonaleNet for de målgrupper, som ikke har deres direkte arbejde ved egen pc.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning og drøfter forslag om pilotprojekt med afprøvning af lettere adgang til PersonaleNet.

Referat

Kommunikationschef Tina Sussi Mejlholm deltog under punktet.

Tina Sussi Mejlholm orienterede om PersonaleNet og efterspurgte input fra Hovedudvalget om især hvordan tilgængeligheden kan gøres bedre.

Hovedudvalget er enige om, at det er vigtigt, at PersonaleNet er så tilgængeligt som muligt.

Ulla Abildgaard og Marianne Kristensen fremhævede, at der er medarbejdergrupper, som er meget produktionsorienterede og derfor ikke kommer til en PC hver dag.

Jens Ole Skov efterspurgte en App, hvortil Tina Mejlholm fortalte, at den allerede eksisterer. Det kommunikeres der yderligere om.

Marianne Ruth foreslog at etablere mentorordninger samt fra ledelsessiden at skabe rum til at højne niveau og viden. Hun kunne ønske sig oplæring i at finde den rigtige information. Pia Jødal Næss-Schmidt supplerede, at såfremt man som medarbejder har pligt til at orientere sig via Personalenet, så skal man også have den nødvendige tid til det. Pia Jødal Næss-Schmidt foreslog derudover at sætte iPad op i Personalestuerne eller informationskærme, som kører med de vigtigste nyheder.

Roeland Løfberg mindede om, at PersonaleNet fungerer rigtig godt mange steder og hvor vigtig en kilde det har været under Covid-19.

I forhold til drøftelse om læse pligt, forklarede Mariane Therkelsen, at PersonaleNet er personificeret, således at det kan sættes op så man ser primært ser den information, der er vigtig og relevant for ens arbejdsplads. Dorte Juul Hansen supplerede, at man i Speciaalsektoren opfordrer til og understøtter at PersonaleNet er dér, hvor man finder sin information.

Punkt 8: Drøftelse - Ny rammeaftale om seniorpolitik

2012-000698

Bilag

Ny rammeaftale om seniorpolitik

Drøftelse - Ny rammeaftale om seniorpolitik

Resumé

Der er med OK21 indgået en ny rammeaftale om seniorpolitik. Rammeaftalen har til formål at styrke fastholdelsen af seniorer på de regionale arbejdspladser.

Som noget nyt i rammeaftalen har MED-udvalgene en rolle i forhold til at sikre, at rammeaftale om seniorpolitik anvendes efter hensigten.

Sagsfremstilling

Den nye rammeaftale om seniorpolitik har til formål at forbedre fastholdelsen af de seniormedarbejdere, som ellers vil forlade arbejdsmarkedet og få sat fokus på de medarbejdere, der kan have udfordringer ved at fortsætte i jobbet. Rammeaftalen om seniorpolitik blev drøftet på møde i personalepolitisk gruppe den 15. september 2021.

Forskellen på den nye og den hidtidige rammeaftale om seniorpolitik er, at der er indsat et nyt kapitel 2, 3 og 4. Der lægges her op til, at der skal være dialog mellem leder og seniormedarbejderen om seniorarbejdslivet og fastholdelse. Dette er som sådan ikke nyt i aftalen, men det er blevet tydeligere, hvad dialogen kan indeholde - eksempelvis aflastning i forhold til bestemte opgaver, anderledes arbejdstider, andet job, kompetenceudvikling mv.

Desuden er der som noget nyt i aftalen lagt op til, at regionens MED-udvalg skal medvirke til, at rammeaftalen anvendes efter hensigten. Hovedudvalget skal drøfte politik og den overordnede vision på området i regionen. Desuden skal Hovedudvalget drøfte, hvordan der kan skabes forankring også i de underliggende MED-udvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser.

Tillidsrepræsentanterne får også en rolle, idet de skal medvirke ved indgåelse af aftale om vilkår, der ligger indenfor de kollektive overenskomster og aftalers rammer.

Bestemmelserne om seniorstillinger - herunder muligheden for at indgå aftale om nedsættelse af arbejdstiden, men med indbetaling af pension i forhold til den hidtidige beskæftigelsesgrad - er uændrede. Muligheden for nedsættelse af arbejdstiden, men med indbetaling af pension i forhold til hidtidig beskæftigelsesgrad er flere gange blevet drøftet i såvel personalepolitisk gruppe som i Hovedudvalget i løbet af 2020. I den forbindelse blev der i august 2020 udarbejdet en vejledning, som i dag findes på personalenet.

Personalepolitisk gruppe vurderer dermed, at emnet "mulighed for nedgang i tid med fortsat indbetaling af pension i forhold til hidtidig beskæftigelsesgrad" er behandlet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter politikken og hvordan der kan skabes forankring også i de underliggende MED-udvalg og dermed på den enkelte arbejdsplads.

Referat

Punktet blev udsat.

Bilag

1. Ny rammeaftale om seniorpolitik

Punkt 9: Orientering - Whistleblowerordning i Region Nordjylland

2021-010048

9

Orientering - Whistleblowerordning i Region Nordjylland

Resumé

Der er i sommeren 2021 vedtaget en ny lov om beskyttelse af whistleblowere. Loven medfører, at alle kommuner og regioner skal have etableret en whistleblowerordning til brug for deres medarbejdere senest den 17. december 2021.

Denne dagsorden tjener som en overordnet orientering om, at ordningen er på vej.

Sagsfremstilling

Formålet med Lov om beskyttelse af whistleblowere er at beskytte medarbejdere, der benytter sig af en whistleblowerordning. Medarbejdere, der benytter sig af ordningen, beskyttes mod repressalier - herunder trusler om og forsøg på repressalier.

Region Nordjylland har indgået aftale med Advokatfirmaet Bech-Bruun om at administrere regionens ordning.

Hvem kan indberette?

Man skal være ansat i Region Nordjylland for at kunne foretage en indberetning til regionens ordning.

Datatilsynet etablerer i øvrigt en ekstern uafhængig og selvstændig ordning, hvor der kan foretages indberetning af den samme type oplysninger som til en intern ordning. Alle kan benytte sig af Datatilsynets ordning - både medarbejdere og andre, f.eks. eksterne samarbejdspartnere eller tidligere medarbejdere. Whistleblowere, der benytter sig af den eksterne ordning, har ikke pligt til først at indberette forholdet internt.

Andre - f.eks. patienter, der ønsker at klage - kan ikke bruge en whistleblowerordning, men skal i stedet bruge de klage- og erstatningsmuligheder, der findes for patienter.

Hvordan kan indberetning foretages?

Indberetning til regionens interne whistleblowerordning kan gøres skriftligt via et link, der lægges på regionens hjemmeside eller på personalenet. Denne del er endnu uafklaret.

Hvad kan indberettes?

I følge lovforslaget kan der foretages indberetninger om overtrædelse af EU-retten, og indberetninger, som i øvrigt vedrører alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold. Det kan eksempelvis være strafbare forhold, overtrædelser af tavshedspligt, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse og overtrædelse af forvaltningsretlige principper. Det kan også være oplysninger om seksuel chikane eller grov chikane.

Hvad beskyttes whistlebloweren imod?

Whistleblower beskyttes mod repressalier som følge af den indberetning, whistlebloweren foretager. Beskyttelsen gælder dog kun, hvis whistlebloweren havde god grund til at antage, at de indberettede oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen.

Repressalier kan f.eks. være afsked, degradering, lønnedgang mv.

Desuden har regionen og den eksterne administrator af ordningen tavshedspligt om whistleblowers identitet.

Det mere praktiske

Når der foretages en indberetning til ordningen, foretager den eksterne administrator en screening for at vurdere, om indberetningen falder indenfor ordningen.

I screeningen indgår blandt andet undersøgelse af sagen, kommunikationen med indberetter og videregivelse af sagen til regionen.

Når en sag kræver yderligere opfølgning, vil administratoren af ordningen videregive sagen til relevante personer i regionen. Alternativt kan der i konkrete situationer indgås aftale om tilkøb af advokatbistand til at håndtere en sag, hvis sagens karakter gør det nødvendigt.

Som medarbejder i Region Nordjylland vil man - på personalenet eller regionens hjemmeside - senest fra den 17. december 2021 kunne orientere sig om ordningen, og om hvordan man foretager en indberetning til ordningen.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen om den kommende whistleblowerordning til efterretning.

Referat

Personalejurist Mette Ovesen deltog under punktet.

Mariane Therkelsen orienterede om, at Region Nordjylland inden den 17. december skal indføre whistleblowerordning. Der er indgået en aftale med et eksternt advokatfirma, hvilket betyder, at indberetninger går via den vej. Ordningen gælder kun medarbejdere, ikke patienter, pårørende osv. Den praktiske udførelse er i proces, men det kommer sandsynligvis til at foregå via link på PersonaleNet.

Mette Ovesen fortalte, at medarbejdere også kan anvende Datatilsynets ordning, hvis man føler sig mere tryk ved det.

Til spørgsmål om konneks til regionens hotline i forhold til seksuel opmærksomhed svarede Mariane Therkelsen, at den ordning kan noget andet, da man også her kan få råd og vejledning, hvilket ikke tilbydes i Whistleblowerordningen. Det er aftalt, at hotlinen kører året ud.

Henrik Larsen spurgte ind til grænserne for, hvornår en indberetning er alvorlig nok til at blive bragt ind i ledelsessystemet. Mette Ovesen forklarede, at Bech Bruun vil have 2 kontakter i Region Nordjylland, som skal sikre beskyttelse via persondataloven.

Roeland Løfberg opfordrede afslutningsvist til, at man forhåbentlig først og fremmest bruger Trioerne. Christian Boel afsluttede med, at Hovedudvalget orienteres via et b-punkt, når der er mere afklaring omkring arbejdsgangen.

Punkt 10: Gensidig orientering

2021-002934

10
Gensidig orientering

Referat

Punktet blev ikke nået.

Punkt 11: Orientering

11

Orientering

Referat

Intet under dette punkt.

Punkt 12: Eventuell

12 Eventuelt

Referat

Intet under dette punkt.

Punkt 13: Kommunikation fra Hovedudvalget

13

Kommunikation fra Hovedudvalget

Referat

Helle Madsen udarbejder nyhed med vigtigste pointer fra mødet.

Punkt 14: Evaluering af dagens møde

14

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. På dette møde står Susan Jørgensen og Mariane Therkelsen for evalueringen.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

Referat

Susan Jørgensen og Mariane Therkelsen evaluerede kort dagens møde.

Begge oplevede et harmonisk møde uden tegn på kløfter. Tidsstyringen er svær, da alle har meget på hjerte, men det er konstruktivt at blive enige om at udsætte et punkt.

Mariane Therkelsen roste Jens Ole Skov for det direkte spørgsmål: "Jeg ser det sådan her, hvad ser I og hvor er det, at vi gerne skal hen?"