

REFERAT Hovedudvalg d. 13-05-2024

Mødedato Mandag d. 13. maj 2024 kl. 13:00

Mødested Regionsrådssalen, Regionshuset

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Gæsteliste.....	4
Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden.....	5
Gensidig orientering.....	6
Projekt Borgerplatformen: Udviklingen af et nært og sammenhængende sundhedsvæsen, kl. 13.10-	7
Udskiftning af ID-kort og mulighed for 2-sidet print, kl. 13.25-13.40.....	9
Drøftelse af implementering af årlige phishingtests i Region Nordjylland, kl. 13.40-13.55.....	11
Genbesøg af retningslinje for krænkende hændelser, kl. 13.55-14.15.....	13
Orientering om sundhedsambassadøruddannelse i Region Nordjylland og erfaringer fra Fællesadmi	15
Orientering om arbejdet med implementering af Rammeaftale om seniorpolitik, kl. 14.40-14.55.....	17
Orientering om ændring af lov om indførelse af arbejdsdirektiv, kl. 14.55-15.05.....	18
Orientering om status på Budget 2025, kl. 15.05-15.15.....	20
Eventuelt.....	21
Kommunikation fra Hovedudvalget.....	22
Evaluerings af dagens møde.....	23

Punkt 1: Deltagere

1-01-77-2-24

Sagsfremstilling

Direktion:

Regionsdirektør, Jakob Krogh (formand)
Koncedirektør, Anne Bukh
Konst. Koncerndirektør, Kim Mikkelsen

Ledelsesrepræsentanter:

Hospitalsdirektør, Lars Dahl Pedersen
Konst. Hospitalsdirektør, Frank Skriver Mikkelsen
Præhospitalsdirektør, Peter Larsen
Socialdirektør, Dorte Juul Hansen
Psykiatridirektør, Jan Mainz

Mennesker og Organisation:

Direktør, Mariane Therkelsen
Arbejdsmiljøkonsulent, Lise-Lotte Kyneb

Medarbejderrepræsentanter:

ACA, Sofie Staal Axelsen, YL
Suppleant, Helle Wang, FYS

ACA, Monica Guldager Terkelsen, DJ, f (2024+2026)
Suppleant, Trine Straarup Dele, DM (2023+2025)

FHA, Anette Vestergaard, dbio
Suppleant, Carsten Sørensen, Dansk Socialødgiverforening

FHA, Bente Yder, DSR (næstformand)
Suppleant, Anne-Marie Stilling, DSR

FHA, Kim Albrecht, SL
Suppleant, Ulla Abildgaard, Kost

FHA, Rikke Vingaard Jørgensen, DSR
Suppleant, Susanne K Thomsen, FRD

OA, Jette Bøgh Thomsen, 3F
Suppleant, Susanne Bank, 3F

OA, Mette Panum Andersen, FOA
Suppleant, Susan Jørgensen, FOA

OA, Inger Larsen, HK
Suppleant, Thea Vest, HK

Arbejdsmiljørepræsentanter:

AMR, Torben Møller Wyrzt,
Den Præhospitale 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

Beslutning

Punkt 2: Gæsteliste

1-01-77-2-24

Sagsfremstilling

Punkt	Emne	Gæster
5	Projekt Borgerplatformen	Kontorchef Anne Bøttcher Videsen, Digitalisering og IT
6	ID-kort og mulighed for 2-sidet print	Kommunikationschef Tina Sussi Mejlholm, Mennesker og Organisation
7	Implementering af årlig phishingtests i Region Nordjylland	Teamkoordinator Jens Halgaard Nielsen, Digitalisering og IT
9	Sundhedsambassadøruddannelse	Arbejds miljøkoordinator Tanja Sloth, Mennesker og Organisation
10	Implementering af rammeaftale om seniorpolitik	HR-Specialkonsulent Helle W. Knøsgaard, Mennesker og Organisation HR-chef Jeanett Frandsen, Mennesker og Organisation
11	Ændring af lov om indførelse af arbejdsdirektiv	HR-chef Jeanett Frandsen, Mennesker og Organisation HR-konsulent Maria Nygaard, Mennesker og Organisation

Beslutning

Punkt 3: Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden

1-01-77-2-24

Sagsfremstilling

Ordstyrer: Dorte Juul Hansen

Beslutning

Dorte Juul Hansen bød særligt velkommen til Hospitalsdirektør Lars Dahl Pedersen og konst. Hospitalsdirektør Frank Skriver Mikkelsen.

Der ønskes bemærkninger ift. kvartalsrapport 1 under punkt 12.

Punkt 4: Gensidig orientering

1-01-77-2-24

Beslutning

Intet under dette punkt.

Punkt 5: Projekt Borgerplatformen: Udviklingen af et nært og sammenhængende sundhedsvæsen, kl. 13.10-13.25

1-16-01-381-24

Resumé

Den digitale Borgerplatform, der er en ny løsning som supplement til eksisterende kommunikationsløsninger, tilbyder patienterne én samlet digital indgang til det nordjyske sundhedsvæsen. Borgerplatformen understøtter udviklingen af et nært og sammenhængende sundhedsvæsen, og løsningen understøtter Region Nordjyllands ambitioner om at gøre digital kontakt med sundhedsvæsenet til et nemt og naturligt valg for nordjyderne.

Under punktet deltager kontorchef Anne Böttcher Videsen, Digitalisering og IT, med en uddybende præsentation af projektet. Punktet indledes af Mariane Therkelsen.

Der lægges op til, at Hovedudvalget drøfter potentialer og ibrugtagning af de muligheder for patientkommunikation, som kommer via Borgerplatformen.

Sagsfremstilling

Digitale løsninger kan bruges til at bringe sundhedsvæsenet endnu tættere på borgerne og understøtte patientbehandlingen, og det er regionens ambition at gøre digital kontakt med sundhedsvæsenet til et nemt og naturligt valg for nordjyderne.

Derfor er det afgørende for Region Nordjylland fortsat at være digitale frontløbere, som gør det nemmere at være både patient og medarbejder i det nordjyske sundhedsvæsen, som også er et fælles sundhedsvæsen med kommuner og almen praksis.

Disse målsætninger taler ind i både Robusthedskommissionens anbefalinger og Sundhedsreformen. Med Sundhedsreformen er der fokus på muligheden for at bringe sundhedsydelser tættere på borgeren, der hvor det giver mening. Dette ved at omlægge udvalgte patientgruppers forløb og lægge en del af behandlingen ud i eget hjem. Robusthedskommissionens anbefalinger har et specifikt fokus på at skabe balance i sundhedsvæsenet og bygger på en række tiltag, der både skal øge arbejdsudbuddet og samtidig sikre reduktion af unødigt aktivitet og smartere opgaveløsning. Dette skal bl.a. ske gennem grundprincippet om ”digitalt og teknologisk først”.

Region Nordjylland arbejder konkret med udvidelser af bl.a. udvidet lægefagligt behandlingsansvar, Det Nordjyske Sundhedsvæsen og et stort behov for tværsektoriel kommunikation.

For at imødekomme disse og kommende behov og ambitioner er der fra regionens hospitaler blevet efterspurgt en platform, der gør hverdagen nemmere - især for patienterne, men også for klinikken. På den baggrund videreudvikles den eksisterende borgervendte løsning (MineAftaler) til en decideret ”borgerplatform”, der tilbyder en integreret løsning til video, patientdialog og aktivitetsoversigt for patienter i forløb. Via Borgerplatformen får patienterne én digital indgang til regionens hospitaler.

De nye muligheder for patientkommunikation er med til at sikre nærheden mellem patient og sundhedsvæsen bl.a. ved at styrke rette information til rette tid og patientinddragelse i eget forløb, som forventes at give en større fleksibilitet for patient og personale.

Borgerplatformen vil i fremtiden også være udgangspunkt for opsamling og fremstilling af PRO-data (Patient Rapporterede Oplysninger) for patienter og klinikere samt tværsektoriel kommunikation imellem bl.a. kommuner og praktiserende læger.

Projektet er igangsat, og de første områder i klinikken har taget Borgerplatformen i brug. I april 2024 blev den tidligere løsning til videokonsultation udskiftet til ny videoløsning i Borgerplatformen. Derudover vil de første afdelinger i 2024 afprøve den nye beskedfunktion.

Anvendelsen af de nye muligheder for kommunikation mellem patient og hospital er supplement til de eksisterende kommunikationskanaler. Den patientinformation, der eksisterer i dag med indkaldelsepakker via digital og fysisk post samt info på web, vil fortsat være tilgængelig. Ligesom det fortsat vil være muligt telefonisk at kontakte hospitalet.

På mødet vil der blive givet en uddybende præsentation af mulighederne med Borgerplatformens potentialer.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager informationen til efterretning, og
2. drøfter potentialer og ibrugtagning af de muligheder for patientkommunikation, som kommer via Borgerplatformen.

Beslutning

Mariane Therkelsen indledte punktet. Formålet med Borgerplatformen er at sikre, en nem og bedre patientkommunikation som et supplement til de løsninger, vi allerede har.

Anne Bøttcher Videsen gav en mere detaljeret beskrivelse, som blandt andet indeholdt orientering om:

- At løsningen kan betyde forbedrede arbejdsgange på Hospitalerne.
- At patienterne får en ny mulighed for at kommunikere digitalt med sundhedsvæsenet
- Al kommunikation bliver samlet ét sted med den nye APP
- Større mulighed for videokonsultation, dialog med patienterne og rette information til rette tid
- Fremtidsplaner for borgerplatformen

Medarbejdersiden opfordrer generelt til at sikre, at vi ikke sætter ting i gang flere steder, som ikke er indbyrdes koordineret og at sikre, at vi får relevante ting samlet, så vi kan lære af hinanden.

Der blev fra medarbejderside spurgt til de borgere, der ikke er på de digitale medier, og det blev præciseret at, det er den enkelte borger, der tilvælger evt. brug af app'en.

1. Orienteringen blev taget til efterretning
2. Der skal være en opmærksomhed på, at de rigtige værktøjer er tilgængelige for medarbejderne, at der er ressourcer til opgaven og at der gives informationen om løsningen.

Punkt 6: Udskiftning af ID-kort og mulighed for 2-sidet print, kl. 13.25-13.40

1-13-957-24

Resumé

Region Nordjylland skal have implementeret sidste fase af nye digitale medarbejdersignaturer. Det indebærer, at alle regionens medarbejdere, der bruger deres ID-kort til at logge på Sundhedsdatastyrelsens digitale tjenester, skal have udskiftet deres kort til et ID-kort med en ekstra chip. Det drejer sig om ca. 9000 ansatte.

Når organisationen alligevel skal udskifte 9000 kort i én samlet bestilling, er det oplagt at indtænke andre faktorer i samme ombæring - nemlig at opdatere kortene med regionens nye design samt give bedre understøttelse af muligheden for sløring af navn i EPJ.

I den forbindelse bør der tages stilling til, om regionens regler og praksis for ID-kort bør ændres, så der fremover trykkes informationer på begge sider af kortet. Med tryk på begge sider kan kortet vendes efter behov.

Hovedudvalget bedes drøfte og give input til 2-sidet print på ID-kort. Herefter sendes sagen til godkendelse i Strategisk Sundhedsledelse.

Sagsfremstilling

Region Nordjylland skal implementere sidste fase af nye digitale medarbejdersignaturer. Det skal ske i løbet af 2024, da den nuværende løsning lukker 31.12.2024. Sidste fase af implementeringen af nye digitale medarbejdersignaturer indebærer, at alle regionens medarbejdere, der bruger deres ID-kort til at logge på Sundhedsdatastyrelsens digitale tjenester (som fx Fælles MedicinKort, Sundhedsjournalen og SEI), skal have udskiftet deres ID-kort.

De nuværende ID-kort udskiftes med nye ID-kort, der indeholder en ekstra chip (en såkaldt FIDO-chip), der lever op til de nye, skærpede sikkerhedskrav. Det drejer sig om ca. 9000 ansatte på regionens hospitaler, som skal have nye kort, da de i dag anvender ID-kort som loginmiddel til de fællesoffentlige sundhedstjenester, hvilket er en vigtig forudsætning i deres daglige arbejde. Brugere vil kunne opleve en langsommere login-proces med de nye kort, fordi det tager tid for systemet at afkode den ekstra sikkerhedschip.

Informationer på ID-kortet i dag

Information på ID-kortet har ingen betydning for brugen af kortet til at logge på de sundhedsfaglige tjenester, men har til formål at kommunikere den ansattes identitet til patienter, pårørende og kolleger.

Nuværende regler for info på ID-kort:

- **Fornavn og efternavn**

Lokal ledelse kan beslutte om efternavn (i særlige situationer) må udelades. (Der opfordres til, at man som medarbejder tager en drøftelse med sin leder, om der kan gøres andet eller yderligere i forhold til at minimere utrygheden.)

- **Stillingsbetegnelse/titel**

Skal være præcis og sigende i forhold til de patienter/brugere, der ser kortet. Nærmeste leder skal godkende de titler, der bliver anvendt på ID-kort.

- **Billede**

Det er et krav, at der er billede på ID-kort. Kortet fungerer som identifikation på, at det er den rette person.

- **Logo for region, hospital eller virksomhed**

Reglerne fremgår af PersonaleNet: [Link til ID-kort](#)

Nye muligheder for kort med 2-sidet tryk

I forbindelse med udskiftning af 9000 kort i én samlet bestilling, er det oplagt at indtænke andre faktorer - nemlig at opdatere kortene med regionens nye design samt give bedre understøttelse af muligheden for sløring af navn i EPJ.

Region Nordjyllands design er netop blevet opdateret, og det nye design implementeres i udskiftningen af de 9000 kort og derefter gradvist, når enkelte kort skal udstedes til nyansatte eller udskiftes af andre årsager. Se nyt design for ID-kort i Bilag 1.

I forbindelse med ny Logningsbekendtgørelse skal regionerne fra marts 2024 sende logoplysninger fra deres EPJ-systemer til Sundhed.dk. På Sundhed.dk kan borgerne herefter se fornavn, efternavn og titel på de medarbejdere, som har tilgået deres sundhedsdata. Det sker ud fra en målsætning i Sundhedsloven om gennemsigtighed, og at patienterne skal have let adgang til egne data. Hvis man som medarbejder oplever voldelig, truende eller chikanerede adfærd fra en patient, har man mulighed for at sløre sit navn i 90 dage i systemet for den pågældende patient.

I den forbindelse bør der tages stilling til, om regionens regler og praksis for ID-kort bør ændres. Nuværende regler for ID-kort er enten eller. Enten er ID-kortet med fulde navn eller kun med fornavn. Det betyder, at personer, der bærer et ID-kort med fulde navn i den konkrete situation (eller generelt) ikke har mulighed for kun at vise sit fornavn. Og muligheden for at sløre sit navn i systemet, hvis en patient har optrådt voldeligt, truende eller chikanerende er ikke brugbar, hvis samme patient inden da har set medarbejderens fulde navn på ID-kortet. Omvendt betyder den nuværende praksis også, at de medarbejdere, der bærer et ID-kort kun med fornavn ikke har mulighed for at identificere sig med deres fulde navn via ID-kortet i andre sammenhænge - fx overfor nye kolleger. Se ID-kort med 2-sidet tryk i Bilag 2.

På baggrund af ovenstående anbefaler Digitalisering og IT samt Mennesker og Organisation Strategisk Sundhedsledelse at godkende, at der fremover trykkes informationer på begge sider af ID-kortet i Region Nordjylland: fulde navn på den ene side af kortet og kun fornavn på den anden side. På den måde kan kortet vendes efter behov, så der er mulighed for i udgangspunktet kun at præsentere sig med fornavn og titel overfor patienter, mens man stadig kan bruge ID-kortet som fysisk identifikationsmiddel over for både patienter, pårørende og kolleger i og med at fulde navn fremgår af den anden side.

For der sendes en sagsfremstilling til Strategisk Sundhedsledelse med denne anbefaling, ønskes emnet først behandlet i Hovedudvalget for at høre evt. medarbejderperspektiver på sagen.

Proces for udskiftning af 9000 ID-kort i 2024

Mennesker og Organisation og Digitalisering og IT lægger op til følgende proces for den aktuelle udskiftning af 9000 ID-kort:

Tid	Aktivitet	Ansvar	Udførende
April-maj	Beslutningsproces (Hovedudvalget d.13.5 og Strategisk Sundhedsledelse 14.05). De input der kommer fra HU, vil blive bragt mundtlig med ind på SSL-mødet dagen efter.	DIT + MO	
15. maj til 15. juni	De 9000 omfattede ansatte modtager en mail om, at de skal have skiftet deres ID-kort. De får en periode frem til 15. juni, hvor de via TrykkeriOnline kan validere de oplysninger, de ønsker trykt på kortet.	DIT + MO	De 9000 omfattede ar
17. juni til 15. juli	De nye kort bestilles og printes centralt ud fra de tilrettede data.	DIT	
August-november	Løbende udlevering af de nye ID-kort: Kommunikation til afdelinger (PersonaleNet + direkte mail til berørte ansatte) om, at det nye ID-kort er klar til afhentning, og at det herefter skal genaktiveres til MitID Erhverv) De ansatte får en periode på 14 dage, hvor de skal gå til deres ID-kortudsteder (de tekniske afdelinger), medbringende deres nuværende ID-kort. De tekniske afdelinger sørger for at udskifte kortet, og sætte det op til de adgangssystemer (døre, skabe m.v.), som den enkelte har brug for Kommunikationen kommer i "bølger", så de tekniske afdelinger kan følge med. Samme metode som ved skiftet til MitID i 2023.	DIT	De tekniske afdelinger De 9000 omfattede ar

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter, hvordan en evt. ny praksis for ID-kort, hvor der trykkes fulde navn på den ene side og kun fornavn på den anden, kan bidrage til at skabe øget medarbejdertryghed.

Beslutning

Mariane Therkelsen indledte punktet med en kort orientering om projektet.

Der blev drøftet fordele og ulemper ift. udformning af ID-kort. Der var et ønske om, at der kommer stregkoder på kortene, og ledelsen tilkendegav, at det allerede er med i planerne for de nye kort.

De nuværende kortholder har den ulempe, at kortene nemt vender sig, når man har dem på. Mennesker og Organisation undersøger, om der er andre muligheder.

På den lidt længere bane bør man sikre, en ensartethed omkring udformningen af kortene på tværs af organisationen også til de steder, hvor man ikke har behov for nye kort. Dette er dog et spørgsmål om økonomi.

Der var en kort drøftelse af Region Hovedstadens håndtering af individuel sløring af navne, hvor man pt. stiller sig udenfor den fællesregionale løsning.

Bilag

Bilag 1: ID kort opdateret design

Bilag 2: ID kort med 2-sidet print.pdf

Punkt 7: Drøftelse af implementering af årlige phishingtests i Region Nordjylland, kl. 13.40-13.55

1-16-4-677-24

Resumé

Nationale undersøgelser peger på, at de fleste cyberangreb i dag indledes med en såkaldt phishing-mail. Derfor er det vigtigt, at alle medarbejdere i Region Nordjylland understøttes i at genkende og reagere korrekt på phishing-mails. På baggrund af erfaringerne fra en phishingtest i Fællesadministration i oktober 2023 er det anbefalingen fra Digitalisering og IT, at gøre fast brug af phishingtest til alle regionens ansatte. Det sker med henblik på øget awareness hos medarbejderne og øget kendskab til korrekt håndtering af phishing-mails. Tiltaget understøtter således medarbejderne i større it-sikkerhed i arbejdet. Der er opbakning til tiltaget i FællesMED i Administrationen og er desuden godkendt på Direktionsmøde d. 27. februar 2024.

Team koordinator Jens Halgaard fra Digitalisering og IT deltager under punktet.

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter udførelsen af phishingtest for alle regionens ansatte som fast del af årshjulet for cyber- og informationssikkerhedsarbejdet.

Sagsfremstilling

Center for Cybersikkerhed (CFCS) vurderer, at phishingmails udgør en alvorlig trussel mod myndigheder, virksomheder og borgere i Danmark. CFCS vurderer, at de fleste cyberangreb i dag indledes med en phishing-mail, samtidig med, at op mod 80% af de mails, som en organisation modtager udefra, kan være uønskede og have et skadeligt indhold (Se bilag 1: CFCS Cybertruslen fra phishing).

Hvad er phishing?

Phishing er et forsøg på at narre e-mailmodtagere til, i god tro, at videregive personlige eller andre beskyttelsesværdige oplysninger eller give adgang til bl.a. it-systemer. Ofte foregår det ved, at modtagerens af mailen anspores til at klikke på links til falske hjemmesider eller åbne skadelige vedhæftede filer. Phishingmails sendes for det meste ud til tilfældige modtagere, men der ses også en anden form for phishing; 'spear phishing', hvor der er tale om målrettede forsøg på at narre en eller flere specifikke modtagere.

Phishingmails i Region Nordjylland

I Region Nordjylland blev der i 2023 ved hjælp af tekniske værktøjer stoppet over 750.000 phishingmails, inden de ramte brugeren. I få tilfælde slap der mails igennem, og det resulterede i udlevering af loginoplysninger til kriminelle. De få tilfælde blev dog opdaget tidligt og forårsagede derfor ingen reel skade. Så regionen har et godt og stærkt teknisk fundament, samtidig med, at der er behov for at supplere de tekniske værktøjer med tiltag, der skal sikre, at alle medarbejdere bliver opmærksomme på at genkende og reagere korrekt på phishingmails.

Cyber- og Informationssikkerhedsorganisationen udførte en test-phishingtest i Fællesadministrationen i oktober 2023, med henblik på at skabe erfaring hermed. Ud af de 793 medarbejdere, der modtog en phishingmail, klikkede 26,7% på det "usikre" link i mailen. Knap halvdelen af dem, der trykkede på linket, afgav dernæst loginoplysninger. Resultatet af testen understreger vigtigheden af tiltag, der kan bidrage til at øge medarbejdernes muligheder for at genkende og håndtere phishingmails, og en test er et tiltag, der netop skærper opmærksomheden og kendskabet.

Der var opbakning i FællesMED i Administrationen til efterårets gennemførelse af test og testens resultater, ligesom der nu er opbakning fra Direktionen til videre implementering.

Anbefaling fra Informationssikkerhedsledelsen

Cyber- og Informationssikkerhedsorganisationen anbefaler, at phishingtests bliver en fast del af sikkerhedsarbejdet, således at alle ansatte i Region Nordjylland én gang årligt indgår i en phishingtest. Informationssikkerhedsledelsen udtrykte på sit møde den 8. februar 2024 opbakning til anbefalingen og har desuden godkendt et årshjul for udførelsen af phishingtest, hvor testen planlægges, udføres og opsamles i et fast rul. Der planlægges 3 årlige tests, hvor cirka 5000 medarbejdere indgår i hver (Se bilag 2: Årshjul Phishing). Dette vil skabe vigtig viden og læring i organisationen.

Region Nordjyllands eksterne Databeskyttelsesrådgiver bakker op om udførelsen af phishingtests i regionen, og indsatsen nævnes desuden som forslag til initiativ i 2024, i Årsrapporten for Cyber- og Informationssikkerhed.

Hvordan vil testen foregå?

Inden en test igangsættes, vil der blive lavet et opslag på Personalenet, der fortæller, hvordan testen vil foregå og i hvilken periode man kan forvente testen. Testen har, uanset udfald, ingen konsekvenser for den enkelte medarbejder (Se bilag 3: Opslag på PNET inden phishingtest).

Når testen igangsættes, modtager alle udvalgte medarbejdere (ca. 5000) en phishingmail inden for få minutters mellemrum. Derefter er det op til medarbejderen at håndtere mailen ved at gøre en af følgende:

1. Lade mailen ligge uåbnet
2. Slette mailen
3. Flytte mailen til 'Uønsket Post'
4. Åbne mailen – uden at gøre yderligere
5. Åbne mail + trykke på link/vedhæftet fil
6. Åbne mail + trykke på link + indtaste adgangsplysninger.

Hvis medarbejderen håndterer mailen som beskrevet i punkt 6, åbnes der en side, der fortæller, at der er tale om en intern test – intet farligt er sket. Her står der desuden hvilke tegn på, at der var tale om en phishingtest, der er overset.

Testen afsluttes efter 24 timer, hvorefter indholdet i mailen er ugyldigt. Derefter samles der op på testen, og resultatet heraf bliver lagt på Personalenet. Opslaget beskriver kun antal udsendelser holdt op mod antal reaktioner og indeholder ikke informationer om, hvordan specifikke medarbejdere har håndteret testen (se bilag 4: Opslag på PNET efter phishingtest). Formålet med at gennemføre phishingtests er således udelukkende at sikre læring i organisationen og på den måde mindste risikoen for cyberangreb.

Testen udføres af Cyber- og Informationssikkerhed i samarbejde med leverandøren CyberPilot ApS, der står for udsendelsen og opsamlingen af resultater. CyberPilot har stor erfaring med udførelsen af phishingtest i over 500 private og offentlige organisationer.

Det indgår som del af indstillingen til direktionens beslutning, at der også skal ske en behandling af det nye tiltag i Hovedudvalget med henblik på dialog og afstemning af formål med testen.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Drøfter udførelsen af phishingtest for alle regionens ansatte som fast del af årshjulet for Cyber- og informationssikkerhedsarbejdet.

Beslutning

Jens Halgaard Nielsen indledte punktet, med at orientere om baggrunden for phishingtesten samt at testen har været afprøvet i Fællesadministrationen.

Fokus for testen er at skabe læring for ansatte i organisationen. Det blev pointeret, at der ikke bliver gemt oplysninger om hvem, der klikker på links eller hvem der indtaster oplysninger.

Det er vigtigt, at kommunikationen omkring testen har en positiv vinkel, og at det bliver tydeligt, at der ikke er konsekvenser for den enkelte medarbejder at gennemføre testen. I sagsfremstillingen lægges der op til at testen udløber efter 24 timer, dette bør måske revurderes, så flere kan deltage i den.

Der arbejdes videre med forslaget om at gennemføre årlige phishingtest med fokus på ovenstående bemærkninger.

Bilag

Bilag 1 - CFCS cybertruslen-fra-phishing

Bilag 4 - Opslag på PNET efter phishingtest

Bilag 2 - Årshjul phishing

Bilag 3 - Opslag på PNET inden phishingtest

Punkt 8: Genbesøg af retningslinje for krænkende hændelser, kl. 13.55-14.15

1-31-101-425-24

Sagsfremstilling

Forretningsudvalget i Region Nordjylland har bedt om et genbesøg af 'Retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende hændelser.'

Der er lagt en tidsplan for behandling i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering, Direktionen, Arbejdsmiljørådet og Strategisk Sundhedsledelse. 26. juni skal retningslinjen endelig aftales i Hovedudvalget forud for, at der sker en afrapportering i Forretningsudvalget efter sommerferien.

Det første udkast til en revideret retningslinje er udarbejdet på baggrund af de foreløbige input i processen;

- Det bør fremgå, at det er en skærpende omstændighed, når der er et ulige magtforhold mellem de involverede og blandt andet ledere er part i hændelser.
- Der bør være konsekvent brug af specifikke betegnelser, som for eksempel kollegaer og leder frem for blot 'personer'.
- Det bør fremgå tydeligt hvordan leder og arbejdsplads forventes at håndterekonkrete hændelser både processuelt og personalejuridisk.
- Den gældende retningslinje er dækkende, men bør suppleres med værktøjer, der hjælper ledere og arbejdsmiljøgrupper med håndteringen.

Indstilling

Der indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen om proces til efterretning.
2. Kommer med input til første udkast af den reviderede retningslinje.

Beslutning

Mariane Therkelsen indledte punktet med en orientering om processen. Hovedudvalget får sagen til drøftelse igen inden sommerferien, og den skal fremlægges for Forretningsudvalget efter sommerferien. Alle input bliver samlet og retningslinjen vil blive justeret undervejs i processen.

Retningslinjen blev drøftet:

- Der er en række steder, hvor nogle af rollerne skal præciseres – TRIO/LMU, tillidsvalgte/arbejdsmiljøgruppe, lederne m.v.
- Personalejuristernes rolle og handlinger skal stå tydeligere
- Det skal præciseres, hvad man skal gøre, hvis man oplever sig krænkede af sin leder
- Det bør være tydeligt, at man har nogen at henvende sig til, hvis man oplever sig krænkede eller er i tvivl om situationen
- Retningslinjen skal kommunikeres og udbredes, når den er endelig, herunder kan det overvejes at udarbejde en pixi-udgave med hovedpointerne
- Der skal være anbefalinger til, hvordan man tager hånd om den, der oplever sig krænkede
- Ordet nul-tolerance blev på mødet defineret som, at ledelsen har pligt til at reagere, når den får kendskab til sager. Konsekvenser af en konkret sag vil altid være afhængig af den givne situation.

1. Orienteringen blev taget til efterretning

2 Inputtene fra mødet bliver taget med videre. Retningslinjen drøftes igen på Hovedudvalgsrådet den 26. juni 2024, inden der træffes en endelig beslutning

Bilag

DIR Retningslinje krænkende handlinger 1. udkast 2024

Punkt 9: Orientering om sundhedsambassadøruddannelse i Region Nordjylland og erfaringer fra Fællesadministrationen, kl. 14.25-14.40

1-13-3-451-24

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljørådet har drøftet perspektiverne i at lave en regional sundhedsambassadøruddannelse. Der var enighed om at udbyde uddannelsen som et tilbud med mulighed for at aftale en eventuel konceptualisering i de enkelte virksomheder.

Arbejdsmiljøkoordinator (for Fællesadministrationen, DPV, Regional Udvikling og Byg Hospitalet/Ejendomme) Tanja Sloth orienterer - på foranledning af næstformandskabet - om initiativet og fortæller om erfaringer med sundhedsambassadørarbejdet i Fællesadministrationen.

Kort om sundhedsambassadørkonceptet i Fællesadministrationen

Fællesadministrationen uddannede i 2019 25 sundhedsambassadører. Disse samles to gange om året til temaformiddage. Herudover har de en kanal på Teams, som bruges til informationer fra arbejdsmiljøkoordinatoren, gensidig inspiration, dialog m.m.

MEDudvalget for Fællesadministrationen følger arbejdet og orienteres halvårligt om sundhedsinitiativer, der igangsættes på tværs af Fællesadministrationen.

Baggrunden for at igangsætte konceptet var bl.a., at en rundspørge i 2019 viste, at 71 % af medarbejderne i Fællesadministrationen dagligt eller flere gange om ugen havde smerter – flest i nakke/skulder, ryg og ben.

I kombination med den sundhedsrisiko, der er forbundet med stillesiddende arbejde, har det derfor været vigtigt for Fællesadministrationen at arbejde strategisk med at fremme bevægelse i arbejdet.

Et studie fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø viser, at småøvelser i arbejdstiden kan reducere langtidssygefravær med op til 13 % og at bare 2 minutters elastiktræning kan reducere smerter i nakke og skuldre.

Status på sundhedsambassadøruddannelse i Region Nordjylland

Siden 2019 er nogle af de sundhedsambassadører, der dengang blev uddannet, rejst og der er brug for at kunne kvalificere nogle andre. Derfor har Fællesadministrationen forhørt via Arbejdsmiljørådet, om andre dele af regionen var interesserede i at kunne tilbyde tilsvarende fx på deres administrative arbejdspladser eller lignende, hvor der er meget stillesiddende arbejde eller lignende. Helt umiddelbart var Sygehusapoteket meget interesserede i at være med. Der er igangsat et samarbejde med Aalborg Firmaidræt. Uddannelsen forventes udbudt i efteråret.

Planlægningen er ikke færdig, men det forventes, at uddannelsen består af en opstartsdag + en halv opfølgingsdag efter ca. 5 måneder.

Målgruppen for er som udgangspunkt alle medarbejdere. Det er aftalt, at den enkelte virksomhed tage stilling til om og i så fald hvem, man vil opfordre til at deltage.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning

Beslutning

Mariane Therkelsen indledte punktet, som var dagsordenssat efter ønske fra Bente Yder.

Tanja Sloth orienterede herefter om udfordringerne for den fysiske trivsel, blandt andet i takt med at pensionsalderen stiger. Der er lavet undersøgelser, der viser at småøvelser i arbejdstiden potentielt kan nedbringe sygefraværet med 13 %

og at 2 minutters daglig elastiktræning, kan give færre smerter i nakke og skuldre. Sundhedsambassadører kan være med til at sætte lokale fokus på den fysiske trivsel.

Konceptet blev drøftet og der var enighed om, at det er en god idé med sundhedsambassadører. Det er forankret i MED og Mennesker og Organisation sikrer, at den lokale arbejdsmiljøorganisation sætter det på dagsordenen.

1. Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 10: Orientering om arbejdet med implementering af Rammeaftale om seniorpolitik, kl. 14.40-14.55

1-13-1-67-24

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har tidligere besluttet, at indsatsen i forhold til at implementere Rammeaftale om seniorpolitik skal fokusere på to områder: Opdatering af siderne vedr. seniorer på Personalenet samt planlægning og afholdelse af webinar i første omgang for ledere, hvor de kan hente inspiration samt udveksle erfaringer i forhold til arbejdet med seniortiltag.

Hovedudvalget har tidligere udpeget medlemmer til en arbejdsgruppe, som sammen med Mennesker og Organisation skal stå for at planlægge og holde webinar.

Der planlægges i første omgang med tilbud om to webinarer af to timers varighed med en blanding af oplæg fra leder/ledere med erfaring indenfor området samt debat og erfaringsudveksling.

Herudover har gruppen givet inspiration i relation til opdatering af seniorsiderne på Personalenet.

Siderne findes via følgende link: [Seniorer i Region Nordjylland](#)

Siderne er opbygget med udgangspunkt i Personalenettes struktur. Det betyder, at der er tre sider målrettet hhv. medarbejderen, lederen og MED.

På hver side er samlet den information, der er relevant for pågældende gruppe. Derudover ledes via links på alle tre sider til de mulige former for senioraftaler.

Det drejer sig om følgende:

Seniorbonus, der er overenskomstbestemt.

Seniorordning, der forhandles i Mennesker og Organisation.

Seniortiltag, der drøftes lokalt mellem leder og medarbejder fx aflastning fra særligt belastende opgaver, vagtfritagelse eller større egen-planlægning.

I Rammeaftalen lægges der op til, at man drøfter i de lokale MEDudvalg, hvilke seniortiltag, man kan rumme på pågældende afdeling, samt hvornår det er relevant at tale om seniorvilkår med afdelingens medarbejdere.

Arbejdet med at drøfte seniortiltag i MEDudvalg indgår derfor som en del af undervisningen af MEDudvalg.

Mariane Therkelsen indleder punktet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager orienteringen til efterretning samt bakker op om arbejdsgruppens mandat i forhold til det videre arbejde.

Beslutning

Mariane Therkelsen indledte og gav en kort orientering om arbejdet med implementering af Rammeaftale om seniorpolitik.

Orienteringen tages til efterretning og udvalget bakker op om arbejdsgruppens mandat. Indspil til større ambitioner og konkrete handlinger blev taget ad notam.

Punkt 11: Orientering om ændring af lov om indførelse af arbejdsdirektiv, kl. 14.55-15.05

1-9-1890-24

Resumé

Folketinget har 24. januar 2024 vedtaget ændringer i loven om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet. De nye regler træder i kraft 1. juli 2024.

HR-chef Jeanett Frandsen og HR-dataspecialist Maria Nygaard, Mennesker og Organisation deltager under punktet. Jeanett Frandsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Formålet med loven er at sikre overholdelse af reglerne om daglig hviletid, ugentlige fridøgn og maksimal ugentlig arbejdstid.

Med lovændringen er der vedtaget følgende:

1. Indførelsen af et krav om registrering af lønmodtagernes daglige arbejdstid
2. Indførelse af en undtagelsesbestemmelse i arbejdstidsdirektivet, hvor det er muligt for en lønmodtager og en arbejdsgiver at indgå aftale om at fravige den maksimale ugentlige arbejdstid på 48 timer i gennemsnit om ugen (48 timers reglen) – en sådan aftale kaldes en "opt-out"

Ad. 1. Registrering af lønmodtagernes daglige arbejdstid

Den ene del af lovforslaget handler om, at lønmodtageres arbejdstid skal registreres.

Det skal ske for at sikre, at vi som arbejdsgivere overholder reglerne om hviletid (både daglig og ugentligt hviletid) samt den maksimale ugentlige arbejdstid.

Arbejdsgiver skal indføre et objektive, pålideligt og tilgængeligt arbejdstids-registreringssystem, som gør det muligt at "måle" den daglige arbejdstid for hver enkelt lønmodtager. Arbejdstidsregistreringerne skal kunne tilgås af medarbejderen selv. Det er arbejdsgivers pligt at sikre, at medarbejderen registrerer arbejdstiden efter arbejdsgiverens anvisning.

Definitionen af arbejdstid og hviletid er fortolket anderledes i arbejdstidsdirektivet. For rådighedsvagter på tjenestestedet vil den inaktive del af vagten tælle fuldt ud som arbejdstid og tælles fremover også med i opgørelsen af 48-timers reglen. For rådighedsvagter fra hjemmet vil den inaktive del ikke tælle med i arbejdstiden eller opgørelse af 48-timers reglen.

Kravet om arbejdstidsregistrering gælder for alle, med meget få undtagelser.

Mennesker og Organisation deltager løbende i i møder med Danske Regioner og de øvrige regioner for at få afklaret rammerne for arbejdstidsregistreringen, undtagelse af registrering mm.

Pt. forventes det, at regionerne på tværs udarbejder ensartet relevant materiale, så der ikke er fem forskellige tilgange.

Center for Administration er også inviteret til at deltage i samarbejdet, da vi skal sikre, at systemerne kan understøtte lovændringen. Der er allerede påbegyndt et arbejde med at sikre, at de afdelinger/afsnit/medarbejdere m.fl., der i dag ikke registrerer arbejdstid, overflyttes til et simpelt registreringssystem.

Ad. 2. Indførelse af en undtagelsesbestemmelse om fravigelse af reglen om maksimal ugentlige arbejdstid i arbejdstidsdirektivet - 48 timers regel og opt-out

48-timers reglen beskriver, at man - på et hvilket som helst tidspunkt - skal kunne gå 4 måneder tilbage i arbejdstidsregistreringer, og at i den opgørelsesperiode må medarbejderen ikke have arbejdet mere end 48 timer om ugen i gennemsnit. Dette er nærmere beskrevet i EU's Arbejdstidsdirektiv, som gælder for alle lønmodtagere i EU.

Det er arbejdsgiverens ansvar, at 48-timers reglen overholdes. Det er ligegyldigt, om medarbejderen selv har valgt at arbejde mere, end hvad reglen tillader. Hvis en medarbejder arbejder mere end 48 timer i gennemsnit, kan arbejdsgiver

risikere at skulle betale en godtgørelse til medarbejderen.

På baggrund af det fremsatte lovforslag har Danske Regioner indgået aftale med FAS, YL og FOA om mulighed for ”opt-out”.

De indgåede aftaler betyder, at der for fx overlæger, afdelingslæger, ambulanceførere mv. er mulighed for at indgå aftaler om, at der kan arbejdes ud over 48 timer i gennemsnit om ugen (den såkaldte ”opt-out”). En opt-out indgås som en individuel aftale imellem arbejdsgiver og medarbejder. Aftalen skal være skriftlig og kan opsiges af medarbejderen med tre måneders varsel.

For FAS og YL kan det med den ansatte aftales, at der ikke er nogen øvre grænse. I forhold til FOA-ansatte kan det aftales, at den øvre grænse kan være op til 65 timer i gennemsnit.

Udover at der i regionen skal være overblik over arbejdstidsregistreringen, skal der også være overblik over, hvilke medarbejdere, der indgået aftale om, at arbejdstiden for en periode kan overstige 48 timer i gennemsnit om ugen. Herudover er der flere krav i lovforslaget, der handler om at stille de relevante data til rådighed for Arbejdstilsynet, hvis de efterspørger data.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager orienteringen om status til efterretning.

Beslutning

Jeanett Frandsen indledte punktet med en status på, hvor Region Nordjylland er i processen.

Der var spørgsmål til, hvem der indgår i aftalen, hvordan registreringerne i praksis skal foretages, om der er ændringer i arbejdstidsaftalen, og om man allerede nu kan give en status på PersonaleNet.

Der er lavet aftale med enkelte organisation om dispensation, ellers gælder direktiver for os alle. Regionen er stadig ved at undersøge, hvilket værktøj der bedst understøtter opgaven. Der er ikke ændringer i arbejdstidsaftalen og det tilkendegives, at der kan gives en overordnet status på implementeringen og den videre proces.

Ledelsen nævnte at man, med de nuværende systemer, ikke har mulighed for at lave dataudtræk og pt. ikke ved, hvordan det skal håndteres. Det er derfor svært at melde noget konkret ud på nuværende tidspunkt. Mennesker og Organisation sørger dog for at informere om det man pt. ved noget om.

1. Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

Lov om ændring af lov om gennemførelse af arbejdstidsdirektiv.pdf

Aftale YL Opt-out

Aftale FAS Opt-out

Aftale FOA Opt-out

Punkt 12: Orientering om status på Budget 2025, kl. 15.05-15.15

1-31-78-67-24

Resumé

Hovedudvalget orienteres om status på budgetprocessen for 2025, herunder budgetdrøftelserne i de politiske udvalg.

Regionsdirektør Jakob Krogh indleder punktet.

Koncerndirektør Kim Mikkelsen giver status på budgetproces.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget blev orienteret om de politiske milepæle i budgetprocessen på møde i marts måned.

Heraf fremgår, at de politiske udvalg drøfter Budget 2025 på møderne i marts, april og maj.

På dette møde vil koncerndirektør Kim Mikkelsen give en status på budgetprocessen, herunder budgetdrøftelserne i de politiske udvalg.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning og kommenterer på status.

Beslutning

Jakob Krogh indledte punktet og Kim Mikkelsen gav en orientering om budget 2025

Der blev tillige givet en kort status om kvartalsrapport 1 for 2024. Aalborg Universitetshospital står til en ubalance på 75 mio. kr. og Regionshospital Nordjylland står til en ubalance på 25 mio. kr. Psykiatrien er i balance. Opgaven er fortsat, at få balance i budget 2024 og der er taget yderligere initiativer med henblik på, at opnå balance ved udgangen af 2024 på begge de somatiske hospitaler.

Der blev spurgt ind til Hovedudvalgets deltagelse i bla. budgetseminaret i august. Dette afklares inden for de kommende uger. På Regionsrådets temamøde den 22. maj 2024 lægges der op til politiske drøftelser på status om budget 2025.

1. Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 13: Eventuelt

1-01-77-2-24

Beslutning

Intet under dette punkt.

Punkt 14: Kommunikation fra Hovedudvalget

1-01-77-2-24

Beslutning

Ingen supplerende kommunikation fra Hovedudvalget.

Punkt 15: Evaluering af dagens møde

1-01-77-2-24

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 Albrecht
Kim Mikkelsen

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

Beslutning

Kim Albrecht:

Det har været et interessant og spændende møde med en professionel tilgang til punkterne. Man kan sige det, man har på hjertet og der har været en ordentlig tone under mødet. Man har den indflydelse man gerne vil have og alt i alt, lever vi op til ITOP-værdierne.

Kim Mikkelsen:

Det har været et rigtig godt møde. Punkterne har relevans for medarbejderne. Dialogen, refleksionerne og inputtene har været kvalificerende. Oplægsholderne har fået noget med fra mødet. Detaljeringsniveauet er ramt godt. Er herudover enig i Kim Albrechts betragtninger.