

# REFERAT Hovedudvalg d. 07-04-2022

**Mødedato** Torsdag d. 07. april 2022 kl. 12:00

**Mødested** Regionsrådssalen

## Indholdsfortegnelse

Indledning - kl. 12.30 - 12.35.....	3
Deltagere.....	5
Gæsteliste.....	7
Gensidig orientering - kl. 12.35 - 12.45.....	9
A - Orientering om prøvehandling for KPI på uddannelsesområdet i 2022 - kl. 12.44 - 12.55.....	11
A - Opdatering af regionale retningslinjer for kompetenceudvikling/uddannelse - kl. 12.55 - 13.05..	14
Orientering: Ændring i indberetning af kørsel i egen bil - kl. 13.05 - 13.15.....	17
Orientering om implementeringsplan for udrulning af nyt vagtplanlægningssystem (EG Optima) og Status på NordEPJ efter idriftsættelse - kl. 13.40 - 13.55.....	20
Proces frem mod administrativ budgetbrik 2023 - kl. 13.55 - 14.10.....	25
Statuspunkt: Covid-19 samt indsatsen omkring krigen i Ukraine - kl. 14.10 -14.20.....	28
Drøftelse: Medarbejderinvolvering ifm. Udbud / Indkøb - kl. 14.20 - 14.35.....	32
Orientering: Notat om lokal løndannelse i Region Nordjylland - kl. 14.35 - 14.45.....	35
Kommunikation fra Hovedudvalget - kl. 14.45 - 14.50.....	38
Orientering.....	40
Eventuelt.....	42
Evaluering af dagens møde - kl. 14.50 - 15.00.....	44
	46

## **Punkt 1: Indledning - kl. 12.30 - 12.35**

**1**  
**Indledning - kl. 12.30 - 12.35**

---

## **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
Arbejds miljøkonsulent	Lise-Lotte Kyneb

### **Medarbejderrepræsentanter:**

AC	Thea Heide Faaborg, YL
<i>Suppleant</i>	<i>Betina Madsen, Fys</i>
AC	Marie Louise Agerbak Andersen, Djøf
<i>Suppleant</i>	<i>Trine Straarup Dele, DM</i>
FH	Anette Vestergaard, dbio
<i>Suppleant</i>	<i>Danielle Ottine Thorup, dbio</i>
FH	Bente Yder, DSR (næstformand)
<i>Suppleant</i>	<i>Anne-Marie Stilling, DSR</i>
FH	Ulla Abildgaard, Kost
<i>Suppleant</i>	<i>Carsten Sørensen, Dansk Socialrådgiverforening</i>
FH	Pia Jødal Næss-Schmidt, DSR
<i>Suppleant</i>	<i>Laila Mikkelsen, DSR</i>
OAO	Marianne Kristensen, 3F
<i>Suppleant</i>	<i>Gitte Bak Bragenholt, 3F</i>
OAO	Susan Jørgensen, FOA
<i>Suppleant</i>	<i>Mette Panum Andersen, FOA</i>
OAO	Lone Clausen, HK
<i>Suppleant</i>	<i>Inger Larsen, HK</i>
<b>Arbejds miljørepræsentanter:</b>	
AMR	Marianne Ruth, Regionshospital Nordjylland
AMR	Jimmy Villadsen, Specialsektoren
AMR	Helle Hammer Sørensen, Specialsektoren
<i>Suppleant AMR</i>	<i>Niels Joachim Grevelund Hofmeister, Specialsektoren</i>

## **Punkt 3: Gæsteliste**

### 3 Gæsteliste

---

Punkt	Emne	Gæster: navn,titel, afdeling
5	Orientering om prøvehandling for KPI på uddannelsesområdet	Gurli Lauridsen, Uddannelseschef, Mennesker og Organisation
6	Opdatering af regionale retningslinjer for kompetenceudvikling	Gurli Lauridsen, Uddannelseschef, Mennesker og Organisation
7	Orientering om ændring af indberetning af kørsel i egen bil	Jesper Kløvborg Laustsen, Centerchef, Center for Administration
8	Orientering om implementeringsplan for udrulning af nyt vagtplanlægningssystem samt kommunikationsplan	Jesper Kløvborg Laustsen, Centerchef, Center for Administration

9 Status på NordEpi efter idriftssættelse Karen Pryssing, Specialkonsulent,  
Digitalisering og IT

10 Orientering om Covid 19 samt indsatsen

omkring krigen i Ukraine Jacob Bertramsen, Kontorchef, Sundhedsplanlægning

11 Drøftelse af medarbejderinvolvering

ifm. udbud/indkøb Indkøbschef Birgitte Fjeldgaard, Strategisk indkøb

### Referat

Bente Yder opfordrer til at Hovedudvalget på et kommende møde følger op på integrationen af den nye gruppe af ambulancefolk. Det aftales derfor, at punktet dagsordenssættes til et kommende møde under emnet – hvordan er vi kommet i gang i forhold til MED og arbejdsmiljø.

## **Punkt 4: Gensidig orientering - kl. 12.35 - 12.45**

**4**

**Gensidig orientering - kl. 12.35 - 12.45**

---

**Punkt 5: A - Orientering om prøvehandling for KPI på uddannelsesområdet  
i 2022 - kl. 12.44 - 12.55**

2021-041373

5

## A - Orientering om prøvehandling for KPI på uddannelsesområdet i 2022 - kl. 12.44 - 12.55

---

### Resumé

Forud for igangsætning af prøvehandling med KPI'er på uddannelsesområdet orienteres Hovedudvalget om formål og status på opgaven.

### Sagsfremstilling

Direktør Mariane Therkelsen præsenterer punktet.

Uddannelseschef Gurli Lauridsen, Mennesker og Organisation, deltager under punktet.

Kompetenceforum godkendte i februar 2022 et endeligt oplæg for rammerne for opgaven - en opgave der har vist sig vanskelig at rammesætte, da det er en helt ny tankegang på dette fagområde

Prøvehandlingen for KPI (Key Performance Indicator) på uddannelsesområdet afgrænses til sygeplejerskestuderende og består af et kort spørgeskema til studerende på 3., 4. og 6. semester i praktik i enten somatik, psykiatri eller specialektor. På den måde får vi indblik i uddannelsesopgaven på tværs af regionen.

KPI på uddannelsesområdet skal være med til at undersøge læringsmiljøet samt rekrutteringspotentialet for sygeplejerskestuderende, når de er i klinisk uddannelse i regionen. I vores forståelse af et godt læringsmiljø tager vi udgangspunkt i positiv psykologi og psykologisk tryghed.

De studerende vil blive bedt om at svare på fire spørgsmål, hvoraf de to første spørgsmål har fokus på læring og de to sidste på rekruttering.

De fire spørgsmål er følgende:

- I hvor høj grad oplever du dig som en del af praksisfællesskabet på dit kliniske uddannelsessted?
- I hvor høj grad oplever du, at du opnår læring på dit kliniske uddannelsessted?
- I hvilken udstrækning vil du anbefale dit kliniske uddannelsessted til en medstuderende?
- I hvilken udstrækning vil du have lyst til at søge tilbage til dit kliniske uddannelsessted efter endt uddannelse?

De studerende svarer på en skala fra 1-5 (i meget ringe grad, i ringe grad, delvist, i høj grad, i meget høj grad).

Vores målsætning er en score på 90 %. Dvs. de to positive svarmuligheder sammenlagt skal udgøre 90 % af tilbagemeldingerne på hvert af spørgsmålene.

Spørgeskemaet vil blive udarbejdet i SurveyXact og sendt til de studerende via mail.

Data skal følges halvårligt på tavlemøder i Koncernledelsen samt i Kompetenceforum ved behov.

Med data får vi et indblik i, hvordan de sygeplejerskestuderende har oplevet læringsmiljøet på deres kliniske uddannelsessted samt rekrutteringspotentialerne.

Prøvehandlingen igangsættes i foråret 2022 med forventet første afrapportering primo 2023 efter gennemførelse på to semestre.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning.

## Referat

Gurli Lauridsen fortæller, at ønsket om at indføre KPI er opstået på grundlag af et samarbejde med UCN om at evaluere uddannelsesområdet. Evalueringen giver alene svar på organisationsniveau – svar på individniveau hører hjemme i forbindelse med de evalueringer, som UCN foretager.

Evalueringen er besluttet som en prøvehandling, hvor der startes med de sygeplejestuderende.

Pia Jødal spørger ind til, hvad der sker, hvis man scorer lavt samt, hvordan anerkender man de gode historier.

Hertil er svaret, at målingen alene giver en pejling på organisationsniveau, mens målinger på individniveau ligger i regi af UCN.

Bente Yder stiller spørgsmål til, hvad vi skal bruge målingen til, idet vi måske måler på et for overordnet niveau, hvilket kan give et resultat, som vi ikke kan bruge til noget. Bente Yder udtaler således en bekymring for, at vi måler bare for at måle.

Hertil svarer Anette Sloth, at målingen kan give vigtig ledelsesinformation i forhold til at afdække om, der er nogle håndtag vi kan skrue på.

Målingen vil ske efter hver praktikperiode i foreløbig 2022. Sagen skal herefter drøftes i Kompetenceforum samt efterfølgende i Hovedudvalget.

Christian Boel konkluderer, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning med ønsket om at følge sagen i udvalget med henblik på at sikre fortsat relevans af målingen.

## **Punkt 6: A - Opdatering af regionale retningslinjer for kompetenceudvikling/uddannelse - kl. 12.55 - 13.05**

2018-018933

6

## A - Opdatering af regionale retningslinjer for kompetenceudvikling/uddannelse - kl. 12.55 - 13.05

---

### Resumé

Hovedudvalget orienteres om, at de regionale retningslinjer for kompetenceudvikling/uddannelse er blevet opdateret, så de fortsat lever op til det aktuelle behov på alle hospitaler og i alle virksomheder.

### Sagsfremstilling

Mariane Therkelsen indleder punktet.

Uddannelseschef Gurli Lauridsen, Mennesker og Organisation, deltager under punktet.

Der findes i Region Nordjylland fælles retningslinjer for kompetenceudvikling/uddannelse, hvori medgået tid, økonomi m.m. for medarbejdere i Region Nordjylland, der deltager i kompetenceudvikling, er beskrevet.

Retningslinjerne har hidtil ikke beskrevet, hvordan Region Nordjylland forholder sig til deltagelse i kandidatuddannelse .

Link til [Retningslinjer under kompetenceudviklingspolitikken](#)

På baggrund af konkret henvendelse fra Psykiatrien drøftede Kompetenceforum d. 9 februar, hvordan det sikres, at de regionale retningslinjer for kompetenceudvikling/uddannelse fortsat lever op til det aktuelle behov på alle hospitaler og i alle virksomheder - herunder deltagelse i kandidatuddannelse.

Kompetenceforum besluttede, at anmode Hovedudvalget om, at gældende retningslinjer opdateres, så kandidatuddannelser nævnes på lige fod med øvrige efter- og videreuddannelsesmuligheder som fx master-, diplom-, akademiuddannelser mv.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. godkender, at de gældende retningslinjer for kompetenceudvikling/uddannelse opdateres, så kandidatuddannelser nævnes på lige fod med øvrige efter- og videreuddannelsesmuligheder som fx master-, diplom-, akademiuddannelser mv.

### Referat

Gurli Lauridsen indleder – I forbindelse med revision af Politik for Kompetenceudvikling er det kommet frem, at uddannelsen til Erhvervs kandidat ikke er indskrevet. Der er således et ønske om, at der nedskrives fælles aftaler for området.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning og godkendte, at ovennævnte tilføjes  
Personalepolitikken – for Kompetenceudvikling.

## **Punkt 7: Orientering: Ændring i indberetning af kørsel i egen bil - kl. 13.05 - 13.15**

2021-045703

### **Bilag**

Screenshot fra MinLøn-appen

Digital blanket til indberetning af kørsel i egen bil

7

## Orientering: Ændring i indberetning af kørsel i egen bil - kl. 13.05 - 13.15

---

### Resumé

I forbindelse med ansattes registrering og indberetning af kørsel i egen bil, kan der konstateres at brugen af kørselsappen ikke er så udbredt som ønsket.

Emnet har været drøftet den 16. december 2021 i det Koordinerende netværk for økonomi og drift, og efterfølgende i Direktionen den 25. januar 2022 og den 1. marts 2022. Her blev det besluttet, at der skal gives en orientering til Hovedudvalget om mulighederne og fordelene ved anvendelsen af SD-App løsningen i brug ved indberetning kørsel i egen bil.

Det anbefales, at Hovedudvalget tager orienteringspunktet til efterretning.

Centerchef Jesper Kløvborg Laustsen indleder punktet og fremlægger.

### Sagsfremstilling

Center for Administration har indenfor den seneste tid haft fokus på hvorledes en teknologisk understøttelse via diverse app-løsninger kan lette visse indberetninger i relation til udbetalinger. I den forbindelse har fokus blandt andet været rettet mod indberetningen af kørsel i egen bil, hvor den eksisterende app-løsning desværre ikke anvendes i den grad som er ønskeligt. MinLøn-App løsningen til indberetning af kørsel i egen bil tilgodeser en teknologisk og let understøttelse af såvel indberetningen af kilometer, hurtig udbetaling af kørselsgodtgørelse, overholdelse af mertransport princippet og 60 dages skattereglen. Herudover er der fokus på konkrete fordele for medarbejderne, især den brugervenlige funktionalitet – samt en tilhørende ledelsesfunktionalitet, som sender push-meddelelser hver dag, hvis der ligger noget klar til godkendelse.

I bilag 1 og 2 er forskellen mellem henholdsvis SD-App løsningen og Medarbejdernet ved indberetning af kørsel i egen bil illustreret via en grafisk visning af et skærmprent fra MinLøn-App løsningen og en ny digital blanketløsning via Medarbejdernet.

Det er samlet set vurderingen, at MinLøn-App-løsningen til indberetning af kørsel i egen bil samtidig er meget brugervenlig, da alle de nødvendige funktioner for medarbejderen er samlet i en let tilgængelig løsning. Denne funktionalitet giver regionens ansatte mulighed for på egen hånd at gennemføre hurtige indberetninger af kørselsoplysninger til systemet.

Til at lette overgangen for en øget ibrugtagen af MinLøn-App løsningen igangsættes en kampagne, der skal vise hvordan MinLøn-App løsningen kan bruges konstruktivt.

Til at understøtte denne kampagne er der bl.a. udarbejdet en generel video om kørsel, som ligger på Personalenet.

<https://video.rm.dk/secret/70993957/110ed45d1e0b7ca1b6b3f7723f1b7445>

Denne kommunikative indsats vil løbe frem til den 1. juni 2022 med henblik på at flest mulige regionsansatte ønsker at bruge SD-App løsningen ved indberetning af kørsel i egen bil. Kampagnens formål er derfor at oplyse og informere regionens ansatte om

de fordele som følger med, når MinLøn-App løsningen tages i brug til at indberette kørsel i egen bil. I kampagnen frem mod den 1. juni 2022 vil der blive lagt vægt på en række fordele for medarbejderne hvis de anvender MinLøn-App-løsningen til indberetning af kørsel i egen bil:

- Høj grad af brugervenlighed, da alle de nødvendige funktioner for medarbejderen er samlet i en let tilgængelig løsning.
- SD-App-løsningens funktionalitet giver regionens ansatte mulighed for på egen hånd at gennemføre hurtige indberetninger af kørselsoplysninger til systemet
- Medarbejderne kan se frem til at modtage deres kørselspenge hurtigere end tidligere
- Automatisk overholdelse af mertransport princippet og 60 dages skattereglen.

Til at understøtte overgangen og udbredelsen af MinLøn App-løsningen kan det eventuelt komme på tale at tilføje et Pop up når den loader, som opfordrer til at bruge App'en. Herunder eventuelt at skrive det i den kvitteringsmail lederen får når de skal godkende, at de bør opfordre deres medarbejdere til at bruge MinLøn-App'en.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager orienteringen om at flest mulige regionsansatte skal bruge SD-App løsningen til at indberette kørsel i egen bil til efterretning.

## Referat

I øjeblikket kan indberetning af arbejdsmæssig kørsel ske på 3 måder: Via app, via Silkeborg Data eller via Tjenestetid.

Det er dog kun App'en, som kan understøtte 60 dages reglen i forhold til Skat, ligesom den understøtter "mertransport" princippet.

Hovedudvalget drøfter punktet, og der fremkommer følgende synspunkter:

- Hvorfor skal der være flere indgange?
- Der skal fortsat være mulighed for at registrere kørsel via P-net, idet der ellers kræves en nyere telefon

Hovedudvalget konkluderer, at orienteringen tages til efterretning med ovenstående bemærkninger, dog bakker udvalget op om, at fremtidige registreringer sker via Appen.

## Bilag

1. Screenshot fra MinLøn-appen
2. Digital blanket til indberetning af kørsel i egen bil

**Punkt 8: Orientering om implementeringsplan for udrulning af nyt vagtplanlægningssystem (EG Optima) og kommunikationsplan - kl. 13.15 - 13.30**

2019-015004

8

## **Orientering om implementeringsplan for udrulning af nyt vagtplanlægningsystem (EG Optima) og kommunikationsplan - kl. 13.15 - 13.30**

---

### **Resumé**

På Hovedudvalgets møde den 16. marts 2022 blev konklusionen vedrørende orienteringspunktet EG Optima vagtplanlægningsystemet, at der til næste hovedudvalgsmøde den 7. april 2022 ønskes fremlagt et nyt punkt vedrørende EG Optima vagtplanlægningsystemet, der indeholder en implementeringsplan, der beskriver de forskellige steps og en overvejelse om projektorganiseringen i forhold til kommunikation, herunder medarbejderinvolveringen.

Centerchef Jesper Kløvborg Laustsen indleder punktet.

### **Sagsfremstilling**

Det nuværende vagtplanlægningsystem "Tjenestetid" udfases på regionalt plan i løbet af 2022.

Det bevirker at alle medarbejdere, der arbejder i vagt i Region Nordjylland skal overflyttes til et nyindkøbt system "EG Optima" inden årets udgang. Der er forventet overgang til EG Optima den 30. maj 2022.

#### **Baggrund og nøgleord for EG Optima**

EG Optima er brugervenligt og medarbejderorienteret, men indeholder også avanceret funktionalitet til ressourcestyring og arbejdstidstilrettelæggelse.

EG Optima bygger på det britiske Allocate Software vagtplanssystem, der i dag benyttes på 90 % af de engelske hospitaler. Udover England er Allocate etableret på hospitaler i Sverige, Australien, Tyskland, Spanien og Frankrig.

EG Optima tilpasses til danske forhold, regler, overenskomster m.v. EG Optima er i dag i drift/under implementering i 13 danske kommuner, ligesom Region Hovedstaden også er påbegyndt implementering af systemet.

I maj 2021 påbegyndtes et EG Optima-pilotprojekt i Region Nordjylland. Det betyder, at vagtplanen for mere end 1000 medarbejdere, på cirka 50 afsnit i regionen, allerede i dag håndteres i EG Optima.

#### **Implementering af og uddannelse i EG Optima**

Totalt vil omkring ca. 500 vagtplanlæggere i Region Nordjylland skulle uddannes i EG Optima i løbet af 2022. Af planlægningsmæssige årsager er derfor nødvendigt at komme i gang med uddannelse i 1. kvartal 2022.

Alle afsnit har ikke brug for at anvende alle de mere avancerede funktioner EG Optima indeholder. Der vil derfor, i videste mulige omfang, blive tilbudt uddannelse til de enkelte vagtplanlæggere i forhold til den kompleksitet vagtplanlægningen på det enkelte afsnit indeholder.

Pilotprojektet har synliggjort, at uddannelse på enten 2, 3 eller 5 dage vil tilgodese de forskellige behov, der er i rundt i virksomhederne. Hertil skal lægges et antal timer og dage til forberedelse inden, og ”hjemmearbejde” mellem uddannelsesdagene.



## EKSEMPEL PÅ IMPLEMENTERING – BEHOVSBASERET PLANLÆGNING

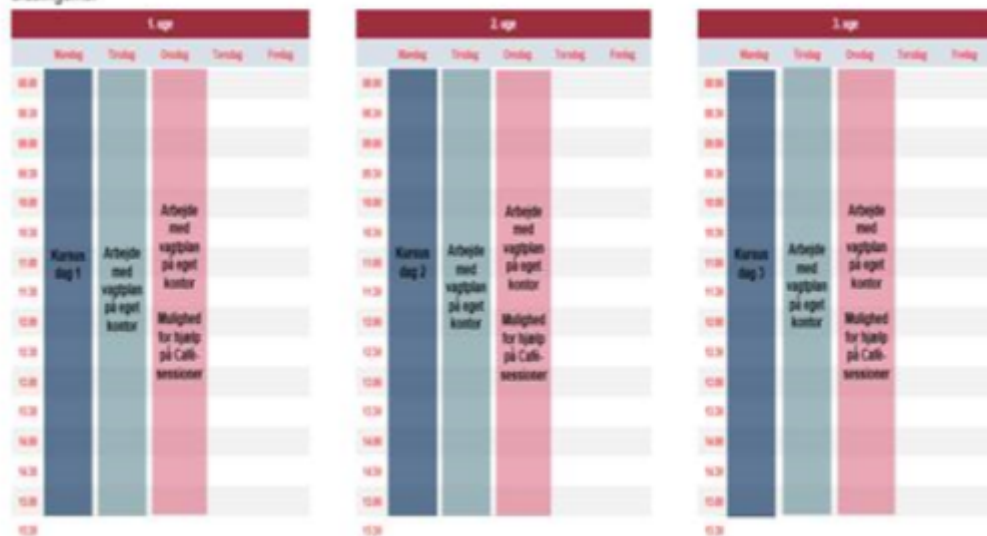
**4 uger inden uddannelse:** Fælles informationsmøde (online) omkring de overvejelser afdelingen skal gøre sig, inden uddannelse (varighed: 2 timer).

Planlægger og leder skal sammen udfylde data om afdelingens planlægningsbehov (varighed: 4 timer). Implementeringskonsulent står til rådighed for opklarende spørgsmål.

**2 uger inden uddannelse:** Skema vedrørende afdelingens behov afleveres til implementeringskonsulent.

**Overgang til Optima:** Sker 7-10 dage efter sidste uddannelsesdag.

**Efter sidste uddannelsesuge:** Mulighed for at booke implementeringskonsulenter på cafémødedage. Len og Personaletager imod spørgsmål fra afdelingerne.



## Planlagt medarbejderinvolvering

*Involvering af medarbejderne (vagtplanlæggerne):*

Totalt skal op mod 11.000 medarbejdere og 550 afsnit i regionen overflyttes til EG Optima i den kommende tid. Inden den konkrete overflytning, skal der uddannes et stort antal vagtplanlæggere.

Det er vigtigt at understrege, at det primært er de ca. 500 planlæggere der påvirkes af ændringen (altså kun 5 % af de 11.000) – de resterende 95 % af medarbejderne vil alene mærke påvirkningen i form af, at de fremover skal anvende en anden app til at se vagtplan. Den nye App vil på sigt indeholde flere funktioner end MinTid, som de fleste kender fra i dag.

*Lokale uddannelsesplaner udmøntes i april-maj:*

For alle relevante afsnit/afdelinger er der planlagt en times intro-møde 2-4 uger før uddannelsens start og et uddannelsesforløb fordelt på 2-5 dage (kl. 8.30-15.00) alt efter behov.

*Indhold på intro-mødet:*

1 times onlinesance på Microsoft Teams. Præsentation af Optimas grundtanke, overvejelser omkring afdelingens planlægning m.v. Det er vigtigt at videoen [linket her](#) er set inden mødet.

*Indhold på undervisningsdagene:*

- Introduktion til Optima, opsætning og tilpasning af afdeling og medarbejdere, oprettelse af vagter m.v.
- Introduktion til behovsskabeloner, grundplaner mv.
- Håndtering af medarbejderønsker, daglige indberetninger, godkendelse til løn m.v.

Hertil kommer forberedelse og arbejde med egen vagtplan lokalt imellem undervisningsdagene.

Det er de lokale ledelser der udpeger og indmelder navnene på de medarbejdere (vagtplanlæggere), der skal deltage i den planlagte uddannelse i Optima til Optima-projektorganisationen.

*Omfang af forberedelse og eget arbejde mellem undervisningsdage:*

At lære at anvende et nyt vagtplansystem tager tid, og det er meget vigtigt, at der afsættes de nødvendige ressourcer til opgaven. For at sikre optimalt flow i undervisningen er der behov for, at der mellem undervisningsdagene afsættes tid til arbejdet med egen vagtplan.

Optima-projektorganisationen anbefaler, at der **minimum** afsættes en hel dag til eget arbejde mellem de enkelte undervisningsdage.

Som forberedelse til undervisningen er det vigtigt at deltage i intro-mødet, hvor systemet og processen i forbindelse med overgangen præsenteres. Efter intrømødet, og inden første undervisningsdag må der ligeledes påregnes nogen tid til forberedelse til at skabe overblik over grundplaner, lokalaftaler m.v.

*Hjælp og støtte under uddannelsesforløbet:*

På undervisningsdagene deltager en af regionens egne implementeringskonsulenter sammen med Silkeborg Datas undervisere.

Der vil på forskellige datoer være café dage, hvor konsulenterne er til stede fysisk på matriklerne. Der vil også være online-café møder samt mulighed for at ringe eller skrive til konsulenterne ved behov. Plan for café møder vil kunne ses på Personalenet.

Der er mulighed for at finde nyt om Optima på [Personalenet](#). Informationerne på siden vil løbende blive øget.

**Planlagt kommunikation**

Der foreligger ikke en "fuldblods" kommunikationsplan for udrulningen af EG Optima, men der har været gennemført og planlægges en række kommunikative tiltag.

Tid	Kommunikative tiltag
2021	<i>Eksternt tiltag:</i> Region Hovedstaden har i forbindelse med implementering af EG Optima vagtplanlægningssystemet lavet en film, der kort viser systemet og den ændring, der skal ske. Se filmen <a href="#">her</a>
December 2021	I takt med at uddannelsesplaner og FAQ oprettes, vil du kunne finde nyt om Optima på Personalenet <a href="#">her</a> . Sitet er under opbygning og vil løbende blive udvidet. Nyheder i Ledernyt den 3. december 2021.
Januar 2022	Nyheder i Ledernyt den 5. januar 2022. Hospitalerne har i januar 2022 dagsordensat EG Optima på deres lokale ledelsesfora. Umiddelbart efter hospitaler, Specialesektor m.v. har haft det på deres udvidede ledelsesfora i slutningen af januar 2022, fik Optima-projektorganisationen mulighed for at sende mail vedrørende

involvering af medarbejderne i de planlagte uddannelsesforløb til alle ledere af afdelingsafsnit.

Februar 2022	<p>For at sikre den bedst mulige uddannelsesplanlægning, er alle lokale ledelser blevet kontaktet med henblik på at oplyse og indmelde til Optima-projektorganisationen hvem der vagtplanlægger på det enkelte afsnit, og i samarbejde med vagtplanlæggeren – udfylder et relativt enkelt multiple-choice-spørgeskema.</p> <p>Spørgeskemaet skulle afdække, hvilket niveau for undervisning, der skal tilbydes.</p> <p>Det er først når spørgeskemaet er indsendt og bearbejdet, det er muligt at fastlægge uddannelsesplanen. Når den overordnede plan er klar modtager lederne og vagtplanlæggerne besked om, hvordan uddannelsesplanen konkret ser ud. Det tilstræbes, at det afklares senest 4 uger inden uddannelsen påbegyndes.</p> <p>Mail sendt til alle afdelingsledere vedrørende involvering af medarbejderne i de planlagte uddannelsesforløb.</p>
Marts 2022	<p>I forhold til at vise udvikling og fremdrift i implementering af EG Optima fås fremover:</p> <p>Statusliste – roadmap for udvikling, 2 releases forud (6 måneder fremad)</p> <p>Statusliste – plan for kommende fejlrettelser, 2 releases forud (6 måneder fremad)</p>
April 2022	
Maj 2022	Der er forventet overgang til EG Optima den 30. maj 2022.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager orientering om implementering af EG Optima og kommunikationstiltag, herunder medarbejderinvolvering til efterretning.

## Referat

Jesper Kløvborg Laustsen orienterer. Der er igangsat uddannelsesforløb af henholdsvis 2, 3, og 5 dages varighed. I første omgang uddannes vagtplanlæggerne, hvorefter medarbejderne inddrages.

Anette Sloth påpeger, at indførelsen af Optima er endnu en stor opgave for ledere og medarbejdere og, at det er vigtigt at anerkende, at det tager tid. Der er dog tale om en SKAL opgave, hvorfor Anette Sloth opfordrer til, at vi kommer i gang før sommerferien.

Hertil svarer Jesper Kløvborg Laustsen, at arbejdet har været sat i stå af hensyn til opstarten på NordEPJ, så hans medarbejdere får travlt efter ferien.

I forhold til fristen for ibrugtagningen af Optima hersker der en smule forvirring, idet medarbejderrepræsentanter gør opmærksom på, at der nogle steder er en opfattelse af, at fristen er den 30. maj 2022.

Dette gælder dog alene de steder, hvor der er igangsat uddannelse, så det er vigtigt at kommunikere ud, at den overordnede frist er med udgangen af 2022.

Oplysninger om Optima i øvrigt kan tilgås på Personalenet.

Med disse ord, tog Hovedudvalget orienteringen til efterretning.

## **Punkt 9: Status på NordEPJ efter idriftsættelse - kl. 13.40 - 13.55**

2018-010424

9

## Status på NordEPJ efter idriftsættelse - kl. 13.40 - 13.55

---

### Resumé

Digitalisering og IT giver en status på NordEPJ efter idriftsættelsen 28. marts.

Kontorchef Anne Bøttcher Videsen fremlægger orienteringen.

### Sagsfremstilling

NordEPJ er nu idriftsat, og perioden med hypercare er påbegyndt. Hypercare garanterer, at der er intensiv support og støtte til alle brugere. Denne særligt skærpede bevågenhed sikrer effektiv håndtering af fejl og udfordringer, og ikke mindst et fokus på hurtig og kvalificeret support til brugerne.

Digitalisering og IT giver en mundtlig og aktuel status på NordEPJ efter idriftsættelsen 28. marts.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning.

### Referat

Anne Bøttcher Videsen opsummerer læringspunkter i forhold til fremtidige store ændringer. Annes slides er vedhæftet referatet.

Anette Sloth fremhæver, at vi er kommet langt i forhold til implementering af NordEPJ:

På baggrund af oplægget udspiller der sig en drøftelse af en række praktiske forhold så som grafik og mulighed for individuelle farvevalg. Herudover fremkommer der et forslag om at udarbejde en ordbog med de nye begreber.

Henrik Larsen påpeger, at fordi Region Nordjylland har indkøbt systemet sammen med Region Midt og Region Syd er der måske ikke de store muligheder for individuelle tilpasninger.

Medarbejdersiden ønsker at fremhæve, at der i forbindelse med implementeringen har været lukket for lidt ned med et for kort vindue.

Med disse bemærkninger tog Hovedudvalget orienteringen til efterretning samtidig med, at udvalget konstaterede, at vi er kommet godt i gang og nu skal videre med dybdeimplementering.

Hovedudvalget udtrykker sluttelig ros til alle de medarbejdere, som har været inde over implementeringen.

Sagen følges i Hovedudvalget.



## **Punkt 10: Proces frem mod administrativ budgetbrik 2023 - kl. 13.55 - 14.10**

2021-055220

### **Bilag**

Oversigt over lønudgifter til administrative opgaver (foreløbig)

Skabelon administrative funktioner - til inspiration forudfyldt for Økonomi i Fællesadministrationen

10

## Proces frem mod administrativ budgetbrik 2023 - kl. 13.55 - 14.10

---

### Sagsfremstilling

Til brug for udarbejdelsen af en administrativ budgetbrik til budget 2023 er der iværksat følgende aktiviteter.

#### Opgørelse af administrative udgifter

Der udarbejdes en opgørelse over lønudgifter til administrative funktioner, som også omfatter hospitaler og andre virksomheder på sundhedsområdet.

Det er imidlertid ikke umiddelbart muligt at udarbejde en opgørelse, som også omfatter udgifterne til den decentrale administration i klinikker mv. - med baggrund i budget/regnskabstal fra regionens økonomisystem. Det skyldes, at man ikke entydigt kan afgrænse "administration" på hospitaler, virksomheder mv.

Derfor udarbejdes opgørelsen med baggrund i statens metode til opgørelse af administration i regionerne. Her defineres den decentrale administration som lønudgifterne til følgende stillingsgrupper:

- Administrative chefer
- Kontor- og it-personale
- Administrative akademikere defineret som:
  - Jurister og økonomer
  - Civiløkonomer
  - Handelsjurister
  - Chef- og specialkonsulenter

Dermed vil opgørelsen både indeholde lønudgifterne i 2021 til afdelingerne i Fællesadministrationen, de tre hospitalsledelser med tilhørende stabe, den decentrale administration i DPV, Sygehusapotek og hospitalernes klinikker og øvrige decentrale administrative led.

Der vedlægges et foreløbigt udkast til opgørelse.

#### Beskrivelse af administrative opgaver

I tillæg til/kvalificering af ovennævnte opgørelse udarbejdes beskrivelser af de administrative opgaver. Det indebærer, at hvert kontor/område udarbejder en oversigt, hvor der sættes årsværk på de enkelte "opgave-klumper".

Til brug herfor er der udarbejdet den vedhæftede skabelon, som alle kontor/områder er bedt om at udfylde - med baggrund i de opgjorte lønudgifter og årsværk.

Der er indkaldt bidrag med aflevering den 12. april. Skabelonen - som til inspiration er foreløbigt udfyldt for Økonomi i Fællesadministrationen - er vedlagt som bilag.

#### Videre proces

Den videre proces indebærer, at der på baggrund af det udarbejdede materiale skal udvælges områder til videre analyse. Strategisk Sundhedsledelse vil drøfte dette den 26. april.

Hvad	Hvem og hvornår
<b>Drøftelse af skabelon for opgørelse af lønudgift til administration og beskrivelse af administrative funktioner</b>	Det Koordinerende Netværk: 21. marts SSL: 22. marts
<b>Beskrivelse af administrative funktioner</b>	Alle virksomheder og afdelinger i perioden 28. marts til 12. april
<b>Drøftelse af datamateriale og udpegning af områder til videre analyse</b>	SSL: 26. april
<b>Analyse af udvalgte områder</b>	Frem til medio juni. Der skal udarbejdes tids- og procesplan for de enkelte områder.
<b>Midtvejsdrøftelse</b>	SSL: 17. maj
<b>Afrapportering af analyseresultater og godkendelse af anbefalinger</b>	SSL: 7. juni
<b>Drøftelse af afrapportering og SSLs anbefalinger, som grundlag for Direktionens budgetbrik omkring administrative reduktioner</b>	Direktionen 14. juni
<b>Endelig aflevering af budgetbrik</b>	8. august

I forhold til **MED-systemet** vil der være mulighed for, at Direktionen kan orientere og drøfte processen med Hovedudvalget på møderne den 7. april og 30. maj. Med baggrund i materiale/dagsorden til drøftelserne i Hovedudvalget kan de lokale ledelser orientere Sektor-MED'erne.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. at Hovedudvalget drøfter aktiviteter og proces frem mod en administrativ budgetbrik til budget 2023.

## Referat

Roeland Løfberg indleder med at skitsere hovedaktiviteterne i processen.

På SSL møde den 26. april tages der stilling til om, der på baggrund af de indsendte opgørelser, er nogle områder, som skal undersøges nærmere.

I den forbindelse, skal der også ske en vurdering af, hvad man i givet fald får mindre af.

Anette Sloth udtrykker i den forbindelse en bekymring for, at der vil ske en opgaveglidning således, at flere opgaver ender med at lande i Virksomhederne.

Jens Ole Skov gør opmærksom på, at punktet skal ses i sammenhæng med andre processer – herunder den ledelsesmæssige organisering.

I forhold til formuleringen i sagsfremstillingen udspandt der sig en drøftelse af, om begrebet "høring" hører hjemme i MED-systemet. Helle W. Knøsgaards svar herpå var, at i MED taler vi om information og drøftelse – og ikke høring.

Bente Yder udtrykker sluttelig bekymring for, at netop dette område vil "drukne" i forhold til de andre budgetområder.

Med disse bemærkninger tog udvalget orienteringen til efterretning med en opfordring til, at området følges i Hovedudvalget.

## **Bilag**

1. Oversigt over lønudgifter til administrative opgaver (foreløbig)
2. Skabelon administrative funktorer - til inspiration forudfyldt for Økonomi i Fællesadministrationen

**Punkt 11: Statuspunkt: Covid-19 samt indsatsen omkring krigen i Ukraine -  
kl. 14.10 -14.20**

2021-035432

11

## Statuspunkt: Covid-19 samt indsatsen omkring krigen i Ukraine - kl. 14.10 -14.20

---

### Resumé

Hovedudvalget præsenteres for en en status på henholdsvis covid-19 samt regionens indsats omkring krigen i Ukraine.

På mødet deltager Jacob Bertramsen fra Sundhedsplanlægning.

### Sagsfremstilling

Hovedudvalget gør løbende status på dét som rør sig nu og her i organisationen.

Til dagens møde gives en status på henholdsvis covid-19 samt regionens indsats omkring krigen i Ukraine.

#### Status på covid-19

Hidtil har personale på hospitalerne haft adgang til PCR-test i et fast track-spor. Sporet blev etableret i en tid, hvor der var brug for hurtig afklaring på, om personale med lette symptomer kunne møde på arbejde. Da personer med lette symptomer ikke længere skal test jf. Sundhedsstyrelsens retningslinjer, lukkes fast track.

Der vil på mødet blive givet en aktuel status, herunder status på test, vaccine og retningslinjer, hvis der er yderligere nyt siden mødet d. 16. marts.

#### Status på regionens indsats omkring krigen i Ukraine

Siden krigen i Ukraine brød ud, er der igangsat en række nationale og regionale spor, der koordinerer indsatsen.

Nationalt er der nedsat en visitationsgruppe for patienter med behandlingsbehov som følge af krigen i Ukraine. Gruppen har til formål at koordinere og aftale håndteringen af de patienter, der måtte blive evakueret med henblik på behandling i Danmark. Dette kan eksempelvis være tilskadekomne fra krigen eller patienter, der har et behandlingsbehov, som ikke kan varetages i hverken Ukraine eller de omkringliggende lande pga. krigen. Det er besluttet, at der skal være én koordinerende AMK-vagtcentral i Danmark, som får ansvaret for at finde frem til, hvor i landet de ukrainske patienter skal modtages og behandles. Frem til sommer er det Region Midtjylland, der varetager denne rolle. Der ses på nuværende tidspunkt en begrænset aktivitet, men det er forventningen, at der vil være et stigende behov de kommende uger.

Derudover er der nedsat en national koordineringsgruppe for den sundhedsfaglige indsats til flygtninge fra Ukraine, hvor KL og PLO også er repræsenteret. I denne gruppe er der fokus på at koordinere og sikre et sundhedstilbud i både primær og sekundær sektor til ukrainere, der er flygtet til Danmark. Der er endnu ikke et fuldstændigt billede af hvor mange ukrainere, der er flygtet til landet, og hvor de befinder sig, eftersom en stor del er indlogeret privat. Det er dog forventningen, at der vil komme et betydeligt antal, hvorfor bl.a. hospitalerne skal tage højde for et eventuelt øget antal patienter bredt set.

Der meldes løbende ud til hospitalerne om, hvordan ukrainske patienter skal håndteres, registreres mm. i takt med, at det afklares nationalt.

## **Psykosocialt beredskab**

Psykiatrien har aktiveret det psykosociale beredskab i relation til herboende og flygtede ukrainere. For nuværende opleves der en lav aktivitet i beredskabet, som forventes at stige i takt med udvikling af situationen. Der pågår et tæt samarbejde med kommunerne ift. koordinering af den samlede psykosociale indsats, herunder etablering af den sociale assistance og krisestøtte.

## **Forsyningssikkerhed**

For regionens matrikler er der udarbejdet et overblik over forsyningssikkerheden. Målet har været at identificere de samlede konsekvenser og sikre en nødprocedure ved et helt eller periodisk strømsvigt.

## **Donationer**

Foruden den sundhedsfaglige indsats her i landet er der iværksat et arbejde med donation af medicinsk udstyr mv. til Ukraine. Arbejdet koordineres nationalt via Sundhedsministeriet og Beredskabsstyrelsen, hvor regionerne ud fra lister over efterspurgt udstyr og materialer skal afdække mulighederne for donationer. Der er i uge 12 samlet to paller med bl.a. sprøjter, gazebind og termometre, som sendes til Ukraine. Der vil løbende blive doneret mere i takt med at behovet og mulighederne afdækkes.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning.

## **Referat**

Jacob Bertramsen indleder - Der nedskaleres på testsporet, hvor man forventer at lukke helt ned og erstatte det nuværende med en beredskabsmodel.

På vaccineområdet sker der ligeledes en nedskalering, hvor vi pt. vaccinerer 500 pr. uge.

FAQ vil blive opdateret med de nye oplysninger samt med en oversigt over de tilbageværende restriktioner.

I forhold til situationen i Ukraine er der oprettet et nationalt visitationscenter.

I den forbindelse spørger Bente Yder ind til, om tilbuddet i forhold til det psykosociale beredskab er kendt i de rette kredse.

Christian Boel anerkender, at det er en udfordring at få formidlet kendskabet til beredskabet, som skal udbredes og derfor kommunikeres bredt ud.

Anette Sloth følger op og udtrykker, at der ikke har været ret mange henvendelser selvom, der er gjort en del i forhold til kommunikation. Der skal dog være tale om det rigtige tilbud – nemlig det akutte fremfor et socialt tilbud, som ligger hos kommunerne.

Dorte Juul Hansen supplerede med, at der løbende tages stilling til, hvem der falder inden for målgruppen til Rehabiliteringscenter for flygtninge.

**Punkt 12: Drøftelse: Medarbejderinvolvering ifm. Udbud / Indkøb - kl.  
14.20 - 14.35**

2021-035432

12

## **Drøftelse: Medarbejderinvolvering ifm. Udbud / Indkøb - kl. 14.20 - 14.35**

---

### **Resumé**

Hovedudvalget har ønsket en principiel drøftelse af hvordan udbud / indkøb kan løftes til en fælles opgave ved at få de "rigtige/relevante" brugere / medarbejdere involveret.

Birgitte Fjeldgaard indleder punktet.

### **Sagsfremstilling**

Region Nordjylland vil udnytte sit samlede indkøbspotentiale til at opnå de økonomisk mest fordelagtige indkøb af varer og tjenesteydelser ud fra en totalomkostningsbetragtning, der bl.a. inkluderer pris, kvalitet, service og logistik samt særligt vægtede dimensioner som eksempelvis miljø og etik.

For at sikre de bedste indkøbsaftaler, ønsker vi at inddrage brugerne i et tæt samarbejde ved etablering af indkøbsaftaler. Brugerne har afgørende faglig viden om, hvilke krav der stilles til de produkter der indgås aftale for. De er med til at sikre indkøb af de rigtige produkter, skabe ejerskab for processen og sikre implementering og anvendelse af indkøbsaftalerne.

Det er vigtigt, at der er ledelsesmæssig opbakning til deltagelse i brugergrupper og at dette prioriteres. Brugergruppemedlemmer skal have mandat til at handle på vegne af faggrupper, det vil ikke være muligt eller hensigtsmæssigt at alle brugere er repræsenteret i alle brugergrupper.

Faglig ekspertviden spiller en væsentlig rolle, når vi udbyder varer eller tjenesteydelser, derfor nedsætter Indkøb for hvert område en brugergruppe som består af repræsentanter med kompetence indenfor det område der udbydes.

#### Proces for brugergruppe udpegelse:

- Området analyseres for at finde de afdelinger, som er de største brugere af produktet
- Mail omkring udpegelse udsendes til:
- Aalborg UH – klinikledelser (hvor produktet anvendes)
- RHN – udpeget person i administrationen
- Specialister fx Hygiejne, Arbejds miljø, NAU etc.
- Brugergruppen nedsættes ud fra de udpegede repræsentanter

Brugergrupper etableres på stort set alle områder – fx handsker, apparatur, fødevarer, tolkeydelser.

## Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget

1. Drøfter proces for brugergruppe udpegelse

## Referat

Inkøbschef Birgitte Fjeldgaard indleder med at redegøre for processen i forbindelse med inddragelse af brugergrupper og henviser til side på Personalenet.

Bente Yder oplever nogle gange kollegaer, som stiller sig undrende overfor, hvem som har været med til at indkøbe visse varer. Bente Yder efterlyser således en gennemsigtighed samt en sikring af den relevante medarbejderinvolvering. Der efterlyses således et overblik over, hvem og hvilke indkøb de er involveret i.

Henrik Larsen pointerer, at man fra ledelsesside altid søger at finde en medarbejder, som er tæt på området til at sidde i brugergrupperne. Han ønsker således, at det er ledelsen, som udpeger repræsentanter til grupperne, idet det i sidste ende er ledelsen, som står til ansvar.

Roeland Løfberg opfordrer til, at man tager dialogen lokalt og lade medarbejderne byde ind.

Christian Boel opsummerer drøftelsen og opfordrer til at undersøge, om brochuren er tidssvarende, ligesom han fremhæver, at vi har en fælles interesse i at sikre, at det er de rigtige personer, som sidder med.

## **Punkt 13: Orientering: Notat om lokal løndannelse i Region Nordjylland - kl. 14.35 - 14.45**

2021-055220

### **Bilag**

Lønforhandlinger i Region Nordjylland i perioden 2008-2022

Procedureaftale 2015-2016-2017

Procedureaftale 2018-2019-2020

13

## **Orientering: Notat om lokal løndannelse i Region Nordjylland - kl. 14.35 - 14.45**

---

### **Sagsfremstilling**

Formandskabet i Hovedudvalget har talt om praksis for lokal løndannelse i Region Nordjylland.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering har også drøftet emnet og peget på lokal løndannelse som et prioriteret budgetforslag i Budget 2023.

For at have et fælles udgangspunkt for de videre drøftelser er der udarbejdet et notat om lønforhandlinger i Region Nordjylland i perioden 2008-2022.

I notatet beskrives parametre for løndannelse, herunder de grundlæggende rammer og principper for de lokale lønforhandlinger i Region Nordjylland i denne periode.

Herudover er der en oversigt over lønmidler til udmøntning i de enkelte år samt relevante udmeldinger om særlige opmærksomhedspunkter, vilkår m.v. for de lokale forhandlinger.

Endelig er der en henvisning til andet materiale om løn og løndannelse på PersonaleNet og fra Danske Regioner.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

- Tager orienteringen til efterretning

### **Referat**

Punktet bliver udskudt til næste møde.

### **Bilag**

1. Lønforhandlinger i Region Nordjylland i perioden 2008-2022
2. Procedureaftale 2015-2016-2017
3. Procedureaftale 2018-2019-2020

**Punkt 14: Kommunikation fra Hovedudvalget - kl. 14.45 - 14.50**

**14**

## **Kommunikation fra Hovedudvalget - kl. 14.45 - 14.50**

---

### **Referat**

Indberetning af kørsel

Implementeringsplan for Optima

NordEPJ – overordnet god proces, men der har også været udfordringer.

## **Punkt 15: Orientering**

**15**  
**Orientering**

---

## **Punkt 16: Eventuell**

**16**  
**Eventuelt**

---

## **Punkt 17: Evaluering af dagens møde - kl. 14.50 - 15.00**

## Evaluering af dagens møde - kl. 14.50 - 15.00

---

### 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. Dette møde evalueres af Jimmy Villadsen og Dorte Juul Hansen.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

### Referat

Dorte Juul Hansen fremhæver, at mødet har været ledet af en god ordstyrer. Mødet har ligeledes været præget af gode oplæg og fremstillinger, ligesom drøftelserne har foregået på koncernniveau, som har affødt en følelse af en "vi-kultur", hvor alle bliver behandlet med respekt.

Jimmy Villadsen bakker op og fremhæver, at det har været et møde præget af ro.