

# REFERAT Hovedudvalg d. 11-08-2022

**Mødedato**   Torsdag d. 11. august 2022 kl. 11:30

**Mødested**   Mødelokale K

## Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Gæsteliste.....	6
Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.00-12.05.....	8
Gensidig orientering, kl. 12.05-12.15.....	10
Orientering: Udmøntning af midler til styrkelse af hospitalernes robusthed, kl. 12.15-12.30.....	12
Drøftelse: Budgetmateriale 2023, kl. 12.30-13.00.....	15
Orientering: Status på planer for COVID-19 test- og vaccine i efteråret 2022, kl. 13.00-13.10.....	18
Drøftelse: Eventuel betalingsparkering ved Nyt Aalborg Universitetshospital, kl. 13.10-13.30.....	21
Drøftelse: Påbud vedr. psykisk belastning med baggrund i orientering om samarbejde med Arbejdst	26
Drøftelse: Planlægning af kommende trivselsundersøgelse, kl. 14.05-14.30.....	31
Drøftelse: Kompetenceudvikling via e-læring, kl. 14.30-14.55.....	34
Orientering: Status på fremtidens patientnære ledelsesorganisering, kl. 14.55-15.05.....	37
Beslutning: Hovedudvalgets mødeplan 2023, kl. 15.05-15.15.....	40
B-punkt: Orientering om Buddy-ordningen - et kollegialt støtteprogram for medarbejdere.....	43
Eventuelt, kl. 15.15-15.20.....	46
Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.15-15.20.....	48
Evaluering af dagens møde, kl. 15.20-15.30.....	50

## **Punkt 1: Deltagere**

# 1 Deltagere

---

**Direktion:**

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

**Ledelsesrepræsentanter:**

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

**Mennesker og Organisation:**

Direktør	Mariane Therkelsen
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	Inger Larsen, HK
<i>Suppleant</i>	<i>Ingen udpegning</i>

**Arbejds miljørepræsentanter:**

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

# Referat

Afbud fra:

Anne Bukh

Mariane Therkelsen

Udviklingschef Jens Ravnholt Pedersen, Mennesker og Organisation deltog som suppleant for Mariane Therkelsen.

## **Punkt 2: Gæsteliste**

## 2

## Gæsteliste

---

Punkt	Emne	Gæster: navn ,titel, afdeling
1-17	Alle emner	Jens Ravnholt Pedersen, udviklingschef, Mennesker og Organisation (deltager som suppleant for Mariane Therkelsen)
7	Orientering: Status på planer for COVID-19 test- og vaccine i efteråret 2022	Anders Cinicola, chefkonsulent, Sundhedsplanlægning, Patientforløb og Økonomi
9	Drøftelse: Påbud vedr. psykisk belastning med baggrund i orientering om samarbejde med Arbejdstilsynet	Karen Kjær Bundgaard Nielsen, arbejdsmiljøkonsulent, Kvalitetsudvikling og Arbejdsmiljø, Mennesker og Organisation
10	Drøftelse: Planlægning af kommende trivselsundersøgelse	Lise-Lotte Kyneb, arbejdsmiljøkonsulent, Kvalitetsudvikling og Arbejdsmiljø, Mennesker og Organisation. Morten Hald, arbejdsmiljøkonsulent, Kvalitetsudvikling og Arbejdsmiljø, Mennesker og Organisation
11	Drøftelse: Kompetenceudvikling via e-læring	Henning Dalgaard, vicekontorchef, Læringsteknologi, Uddannelse, Læring og Ledelse, Mennesker og Organisation. Gurli Lauridsen, Uddannelseschef, Mennesker og Organisation

## Referat

**Punkt 3: Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.00-12.05**

**3**

## **Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.00-12.05**

---

### **Referat**

Medarbejdersiden gav udtryk for, at det har været vanskeligt at forberede sig til punkt 6, da budgetmaterialet først blev sendt ud den 8. august.

## **Punkt 4: Gensidig orientering, kl. 12.05-12.15**

## 4

### **Gensidig orientering, kl. 12.05-12.15**

---

#### **Referat**

Vilkår for tillidsvalgte og medlemmer af MED-udvalg blev drøftet som opfølgning på sidste møde i Hovedudvalget.

Det blev aftalt, at der sættes særligt fokus på kommunikation til lederne, som skal være med til at skabe rammerne, samt være med til at sikre at de bliver implementeret.

Annette Vestergaard kunne fortælle, at der på trods af stort sygefravær i sommerferien, har været stor opbakning fra kollegaer til at møde ind, så vagter blev dækket.

## **Punkt 5: Orientering: Udmøntning af midler til styrkelse af hospitalernes robusthed, kl. 12.15-12.30**

2021-055855

### **Bilag**

Udmøntning af midler til styrkelse af hospitalernes robusthed

5

## Orientering: Udmøntning af midler til styrkelse af hospitalernes robusthed, kl. 12.15-12.30

---

### Sagsfremstilling

Forretningsudvalget drøftede status på hospitalernes robusthed 16. maj 2022 og der var enighed om, at der fortsat er behov for at styrke og understøtte aktiviteten på hospitalerne, bl.a. på grund af overbelægning på flere medicinske afdelinger og pres på det akutte område.

Derfor besluttede Forretningsudvalget at afsætte 20 mio. kr. målrettet fokus på rekruttering af sundhedspersonale, arbejdsmiljø og meraktivitet for at styrke hospitalernes robusthed resten af året.

Regionsrådet godkendte 27. juni 2022 forslag til udmøntningen af midlerne.

### Udmøntning af midlerne

De 20 mio. kr. er fordelt på syv indsatser:

1. I alt 3,5 mio. kr. til pilotprojekt om forbedret opstartsforløb for nyuddannede, nyansatte hhv. sundhedsfaglige professionsbachelorere samt social- og sundhedsassistenter på udvalgte områder/afsnit
2. I alt 12,5 mio. kr. til etablering af rekrutteringspulje, hvor de medicinske afdelinger, akutområdet inklusive akutområder i Psykiatrien samt Anæsthesien prioriteres
3. I alt 0,4 mio. kr. til kompetenceudvikling af ledere og vagtplanlæggere for at styrke arbejdsmiljø og trivsel
4. I alt 0,1 mio. kr. til etablering af et tværgående netværk for vagtplanlæggere
5. I alt 2,5 mio. kr. til kompetenceudvikling med henblik på faglig udvikling og aflastning i det daglige arbejde
6. I alt 0,5 mio. kr. til indkøb af arbejdstidsbesparende teknologier og udstyr
7. I alt 0,5 mio. kr. til opstart af arbejde, der kan udfolde strategier for "rette kompetencer på rette sted"

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

Direktionen fremlægger punktet.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning

### Referat

Ledelsen orienterede om den interne proces omkring udmøntningen. Fra politisk side er der et ønske om at få en status i oktober måned. Indsatserne ligger generelt godt i tråd med de interne indsatser, der i forvejen er fokus på.

Medarbejdersiden anerkendte, at der er afsat ekstra midler og at medarbejdersiden er blevet hørt.

Medarbejdersiden påpegede, at der skal være en opmærksomhed på den faglig standard samt på aflønning af studerende. I Psykiatrien kan det være en god idé også at ansætte studerende, så de derved bliver introduceret til området og motiveres til en ansættelse i Psykiatrien.

Christian orienterede om, at der er et politisk fokus på "rette hænder/rette kompetencer på rette sted". Det blev aftalt, at medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget inddrages i planlægning af en kommende temadag, hvor bla. vagtplanlægning dagsordenssættes.

## **Bilag**

1. Udmøntning af midler til styrkelse af hospitalernes robusthed

## **Punkt 6: Drøftelse: Budgetmateriale 2023, kl. 12.30-13.00**

2021-055220

6

## Drøftelse: Budgetmateriale 2023, kl. 12.30-13.00

---

### Resumé

Budgetkatalog og supplerende materiale fremsendes til Regionsrådet og Hovedudvalg d. 8. august.

Der afholdes budget-temadag vedr. Regional Udvikling og Speciaalsektoren d. 17. august og budgetkonference på sundhedsområdet og anlæg/NAU d. 1.-2. september, hvor hovedudvalget er inviteret til at deltage.

På mødet vil der være mulighed for at drøfte det udsendte budgetmateriale og afklare eventuelle spørgsmål.

Roeland Løfberg indleder punktet.

### Sagsfremstilling

Budgetmaterialet til brug i budgetlægningen for 2023 er udsendt til Regionsrådet og Hovedudvalget d. 8. august.

Budgetmaterialet består af selve **budgetkataloget** og en række **supplerende materialer**:

- Virksomhedsnotater (fra hospitaler, DPV, Sygehusapotek og Fællesadministrationen)
- Teknologibidrag
- Udgiftsudvikling på det somatiske og psykiatriske område 2013-2021.
- Personalestatistik 2021
- Udflytning til Nyt Aalborg Universitetshospital (opdriftsnotat vedr. NAU og P-NAU)
- Økonomiaftale 2023

Materialet danner grundlag for de politiske budgetforhandlinger som indledes med budgetteamdag for Regional Udvikling og Speciaalsektoren d. 17. august og fortsætter med budgetkonferencen på sundhedsområdet og vedr. anlæg/NAU d. 1.-2. september.

I lighed med tidligere år er hovedudvalget inviteret til at deltage i begge seancer, ligesom der afsættes tid til indtryk fra hovedudvalget i programmet til budgetkonferencen i september.

Der vil endvidere være mulighed for, at afgive skriftlige kommentarer til materialet med frist d. 5. september kl. 12.00.

På mødet vil der være mulighed for at drøfte det udsendte materiale og afklare eventuelle spørgsmål.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter budgetmaterialet for 2023.

## Referat

Roeland indledte drøftelserne. Materialet blev ikke gennemgået i detaljer, men det vil ske på Temaseminaret den 1-2 september, hvor Hovedudvalget er inviteret til at deltage.

Både medarbejdersiden og ledelsessiden gav udtryk for, at det bliver en vanskelig balance dels at realisere besparelserne og samtidig realisere de ønsker, der er beskrevet. Der bliver behov for en høj grad af politisk prioritering.

Der var en opfordring til Hovedudvalget, fra Dorte Juul Hansen, om at deltage i temamødet om budget 2023 for Speciaalsektoren og Regionaludvikling den 17. august, så man får indsigt i prioriteringerne og udfordringerne på de to områder.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at behandlingen af budget 2023 for de lokale MED-udvalg er meget kort, hvis materialet først bliver sendt ud efter budgetseminaret den 2. september. Tidsplanen for lokale drøftelser inkl. eventuelle tilbagemeldinger er fra den 2. september til den 15. september. Det blev aftalt, at ledelsen undersøger, om der kan gives bred adgang til budgetmaterialet inden den 2. september.

Christian pegede på, at medicinområdet er mere i ro og at ambulanceområdet bidrager positivt ind i budget 2023. Endvidere er det positivt, at budgetønskerne afspejler, at regionen har mange ambitioner på patienternes vegne.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

**Punkt 7: Orientering: Status på planer for COVID-19 test- og vaccine i efteråret 2022, kl. 13.00-13.10**

2021-000035

7

## Orientering: Status på planer for COVID-19 test- og vaccine i efteråret 2022, kl. 13.00-13.10

---

### Resumé

Hovedudvalget orienteres om planerne for COVID-19 vaccination- og test til efteråret 2022.

Direktionen indleder punktet. Anders Cinicola, chefkonsulent i Sundhedsplanlægning, deltager på mødet.

### Sagsfremstilling

Hovedudvalget fik den 1. juli en orienteringsmail om COVID-19, herunder om planerne for tilrettelæggelse af test- og vaccineopgaven i efteråret 2022 og 1. kvartal 2023.

Der gives på mødet en opdatering med seneste nyt om planerne.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning.

### Referat

Anders Cinicola gav en status for områderne og indledte med en orientering om, at der ikke er sket den store udvikling siden orienteringen på juni mødet.

#### Vaccination

Regionen råder pt. over 5 vaccinationscentret foruden vaccinationsmulighederne hos de praktiserende læger. Der er lavet en plan for eskalering fra 5 centre til 11 centret, så alle kommuner er dækket, hvis behovet opstår. Regionen følger fortsat de nationale retningslinjer, hvor vaccinationen vil blive tilbudt til særligt sårbare grupper samt personer over 50 år.

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

Fra centrallagerets side blev der udtrykt et ønske om en lidt længere planlægningshorisont, hvilket Anders var sikker på, kan lade sig gøre, da vi denne gang er bedre forberedt.

Medarbejdersiden opfordrer til, at det overvejes, om der skal skabes en bedre proces omkring vaccinationerne (Covid vaccination og influenza vaccination), særligt for personalet på sygehusene og om der kan tilbydes vaccination for medarbejdere under 50 år.

Ledelsen gør opmærksom på, at vi fortsat bør følge Sundhedsstyrelsens retningslinjer.

#### Test

Den plan der blev skitseret før sommerferien følges stadig. Hvis der ændres planer, så har regionen en plan, som kan øge kapaciteten op til 22 centre.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 8: Drøftelse: Eventuel betalingsparkering ved Nyt Aalborg Universitetshospital, kl. 13.10-13.30**

2022-008734

### **Bilag**

Cowi\_parkeringsnotat

Bilag\_Uddybning Drift, Vedligehold og Administration\_HU 28.06.22

Parkering\_Sammenligning OUH, Skejby, Gødstrup og Aalborg

8

## **Drøftelse: Eventuel betalingsparkering ved Nyt Aalborg Universitetshospital, kl. 13.10-13.30**

---

### **Resumé**

På Aalborg Nyt Universitetshospital etableres der frem mod åbningen i 2024 ca. 3.400 parkeringspladser, heraf 600 pladser i parkeringshus. 100 af det samlede antal parkeringspladser vil knytte sig til Steno Diabetes Centret og 300 parkeringspladser til SUND-fakultetet.

Hovedudvalget bedes indledningsvist drøfte, og give input til, en videre proces omkring eventuel etablering af hel- eller delvis betalingsparkering for henholdsvis patienter, pårørende/gæster og medarbejdere.

Direktionen indleder punktet.

### **Sagsfremstilling**

På Aalborg Nyt Universitetshospital etableres der frem mod åbningen i 2024 ca. 3.400 parkeringspladser, heraf 600 pladser i parkeringshus. 100 af det samlede antal parkeringspladser vil knytte sig til Steno Diabetes Centret og 300 parkeringspladser til SUND-fakultetet.

Hovedudvalget bedes indledningsvist drøfte og give input til eventuel etablering af hel- eller delvis betalingsparkering for henholdsvis patienter, pårørende/gæster og medarbejdere, herunder takster og differentiering af vilkårene. I sidste ende er det en politisk beslutning, hvor vidt der skal være betalingsparkering og under hvilke rammer.

Betalingsparkering kan etableres med følgende begrundelse:

1. For at skabe en indtægtskilde
2. For at skabe incitament til at bruge kollektiv trafik, cykel, samkørsel eller andet
3. For at kunne fremme "den grønne dagsorden"
4. For at regulere efterspørgslen fra bilister der fx. vil bruge p-pladsen som pendlerplads
5. For at kunne levere en særlig service ift. kameraovervågning, starthjælp og mindre servicefunktioner på p-pladsen

Etableringen af parkeringspladser vil give Regionen en årlig samlet udgift på ca. 6,75 mio. kr. til lejeudgift og drift af parkeringspladserne, som skal varetages af APCOA. De 6,75 mio. kr. dækker over :

- Leje af parkeringshus: 6,25 mio. kr. (nutidskroner)
- Indførelse af betalingsparkering: ca. 0,5 mio. kr. (drift, vedligehold og administration – herunder "første rykker") Deltidsmedarbejder fra APCOA tilstede på pladsen. Se uddybning i bilag 2
- *Herudover skilte, scannere og anlæg: 2,2 mio. kr. (engangsudgift)*

Hertil kommer udgifter til administration af evt. bruttolønsordning, opkrævning af rykker 2+3, håndtering af klager osv. Denne opgave er under afklaring i fælles dialog Center for Administration, NAU og APCOA.

Region Nordjylland er forpligtet til at efterleve Parisaftalen, som drejer sig om begrænsning af udledning af drivhusgasser gennem grøn omstilling, klimatilpasning og finansiering heraf.

Betalingsparkering vil give incitament til at benytte kollektiv trafik, samkørsel eller cykel for dem, som har den mulighed. Dette er samtidig af betydning i forhold til at balancere efterspørgslen på parkering i NAU-området, da der tegner sig et billede af, at efterspørgslen kan overstige udbuddet.

Med afsæt i den aktuelle efterspørgsel i Aalborg City, erfaringer fra Aarhus og Odense samt rapport fra COWI (bilag 1), er der lavet et analysearbejde, der anslår, at ca. 2.000-3.000 medarbejdere og 1.000-1.500 patienter og pårørende/gæster dagligt vil parkere bilen på parkeringspladsen. Hertil kommer studerende og medarbejdere fra SUND-fakultetet og muligvis andre studerende fra Universitetet samt borgere, der ønsker at anvende PLUS-bussen og derved benytter p-pladsen som pendlerplads.

Vilkårene i nogle af de øvrige regioner er undersøgt:

Parkeringsvilkår				
	Patienter	Pårørende/gæster	Medarbejdere	Udfordring
<b>AUH</b>	12 kr. pr. time 49 kr. pr. døgn 159 kr. pr. uge 318 kr. pr. måned	12 kr. pr. time 49 kr. pr. døgn 159 kr. pr. uge 318 kr. pr. måned	12 kr. pr. time 49 kr. pr. døgn 159 kr. pr. uge 300 kr. pr. måned via bruttolønsordning	Medarb. må ofte parkere langt væk, hvilke giver incitament for at købe patient parkeringstilladelse frem for bruttolønsordning
<b>OUH</b>	Gratis	Første 45 min.: gratis Herefter: 12 kr. pr. time	Gratis	
<b>Gødstrup</b>	Gratis	Gratis	Gratis	Man forsøger at få medarbejderne til at parkere længst væk, men det lykkes ikke helt.

Data er uddybet i bilag 3.

## Mulige scenarier

Ved en eventuelt indføring af betalingsparkering, skal der tages stilling til flere spørgsmål:

1. Hvem skal det gælde for? Medarbejdere, patienter, pårørende, gæster?
2. Hvordan skal betalingen opkræves?
  1. Nummerpladegenkendelse, betaling via app, billetautomat eller andet?
  2. Hvis det gælder medarbejdere – bruttolønsordning eller køb af p-bevis
  3. Hvad skal gælde for de løst- og kortidsansatte?
4. Hvordan skal manglende betaling håndteres? – fx p-bøder på pladsen eller tilsendte bøder?
5. Skal der gælde en særlig ordning for studerende og ansatte på SUND-fakultetet?

6. Skal en evt. betalingsparkerings-ordning ske ved ibrugtagning i 2024, eller evt. udskydes til ibrugtagning af etape 2 i 2028?

Et muligt forslag kunne være, at der etableres en betalingsordning hvor:

- Medarbejderne betaler en forholdsvis lav takst (200-300 kr. om måneden) evt. via en bruttolønsordning
- Patienter parkerer gratis 2-3 timer, herefter 12. kr. pr. time. Det skønnes, at en stor andel patienter har afsluttet deres besøg indenfor 3 timer
- Overnattende pårørende kan betale en dag-/døgn takst

Det skønnes, at mellem 2.000-3.000 medarbejdere vil få brug for en parkeringslicens. Hvis 2.500 medarbejdere køber en p-licens til 200 kr. om måneden vil det kunne indhente ca. 6. mio. kr. om året.

Det er vanskeligt at foretage en præcis opgørelse af effekterne ved differentiering af vilkårene mellem de forskellige brugere.

## **Kommunikation og dialog**

### **Hovedudvalg 28-06-2022**

Punktet blev udsat til mødet d. 11. august.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter og giver input til en videre proces omkring eventuel etablering af hel- eller delvis betalingsparkering for henholdsvis patienter, pårørende/gæster og medarbejdere.

## **Referat**

Roeland indledte punktet og fremhævede, at beslutningen om betalingsparkering i sidste ende er en politisk beslutning, men at det er vigtigt, at få alle synspunkter med, inden sagen fremlægges politisk.

Generelt var der ikke et ønske om betalingsparkering ved det nye Nyt Aalborg Universitetshospital. Hvis det alligevel bliver en realitet, bør betalingsparkering gælde på alle matrikler, for alle ansatte samt for politikerne.

Der var ikke et ønske om, at få starthjælp og servicefunktioner i sammenhæng med betalingsparkering.

Der blev udtrykt bekymring for, om betalingsparkering kan påvirke rekruttering og fastholdelse i en negativ retning.

Der var et forslag om, at regionen kan tilbyde de ansatte indkøb af cykler (med eller uden motor) på en personaleordning, for at fremme den grønne dagsorden samt at minimere behovet for parkeringspladser. Der kan også laves ordninger omkring parkering, som kan fremme samkørsel ("tæt på parkering").

Hovedudvalget var enige om, at følgende argumenter er vigtige:

- Hensynet til rekruttering og fastholdelse
- Hensynet til lighed
- Hvilket scenarie går man fra

med henblik på fastlæggelse af den videre proces.

Punktet skal drøftes igen på et kommende Hovedudvalgsmøde, hvor Christian Boel forinden har indhentet input fra Region Midtjylland, som har været igennem processen.

## **Bilag**

1. Cowi\_parkeringsnotat
2. Bilag\_Uddybning Drift, Vedligehold og Administration\_HU 28.06.22
3. Parkering\_Sammenligning OUH, Skejby, Gødstrup og Aalborg

## **Punkt 9: Drøftelse: Påbud vedr. psykisk belastning med baggrund i orientering om samarbejde med Arbejdstilsynet, kl. 13.40-14.05**

2021-044658

### **Bilag**

Bilag til HU 2022

Eksempler på et sagsforløb ved Arbejdstilsynet

9

## **Drøftelse: Påbud vedr. psykisk belastning med baggrund i orientering om samarbejde med Arbejdstilsynet, kl. 13.40-14.05**

---

### **Resumé**

Region Nordjylland har et godt samarbejde med Arbejdstilsynet om overholdelse af Arbejds miljøloven.

Det årlige samarbejds møde blev holdt den 26. april 2022 hos Arbejdstilsynet i Tilsynscenter Nord, Hadsten. Repræsentanter fra Hovedudvalget deltog sammen med arbejdsmiljøkoordinatorer/sikkerhedsledere fra virksomhederne og medarbejdere fra Mennesker og Organisation, herunder Lise-Lotte Kyneb og Mariane Therkelsen.

Arbejdstilsynet fortalte om deres kommende aktiviteter og fokus på tilsyn. Region Nordjylland fortalte om aktiviteter og fokusområder ift. vores toårige arbejdsmiljøplan. Aftaleforløb og den foreløbige erfaring med disse blev nævnt fra begge sider.

Hovedudvalget har bedt om en drøftelse af emnet med baggrund i de mange påbud vedr. psykisk arbejdsmiljø.

Udviklingschef Jens Ravnholt Pedersen indleder punktet. Arbejds miljøkonsulent Karen Kjær Bundgaard Nielsen deltager under punktet.

### **Sagsfremstilling**

I løbet af 2020 og 2021 er der kommet nye bekendtgørelser og derfor en ny lov. Den nye Lovbekendtgørelse om arbejdsmiljø trådte i kraft den 18. november 2021.

Den nye Lovbekendtgørelse om arbejdsmiljø præciserer nye regler for følgende områder:

#### **Psykisk arbejdsmiljø**

Fra 1. november 2020 trådte en ny bekendtgørelse på området for psykisk arbejdsmiljø i kraft. Den nye bekendtgørelse skærper betydningen af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde indenfor det psykiske arbejdsmiljø i virksomheder.

Bekendtgørelsen indeholder bestemmelser om følgende fem påvirkningsområder (risikofaktorer):

- Stor arbejdsmængde og tidspress
- Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Arbejdsrelateret vold

#### **Hjemmearbejde**

Fra 30. april 2022 gælder nye arbejdsmiljøregler om hjemmearbejde. Reglerne er blevet gjort mere tidssvarende og tager højde for, at stadig flere ansatte arbejder hjemme. Med de nye regler om hjemmearbejde sker der også en præcisering af,

hvornår de særlige krav i skærbekendtgørelsen finder anvendelse. Skærbekendtgørelsen vil gælde, når skærmarbejdet på hjemmearbejdspladsen udføres regelmæssigt og i mere end to dage om ugen som et gennemsnit set over en måned. De særlige krav i skærbekendtgørelsen handler bl.a. om krav til skærm, arbejdsstol og arbejdsbord m.v. samt krav til variation i arbejdet eller pauser. Skærbekendtgørelsen indeholder også krav til øjenundersøgelser og skærmbriller.

## Ny tilsyns- og afgørelses procedurer

På tilsyn har Arbejdstilsynet fortsat fokus på de prioriterede arbejdsmiljøområder:

- Psykisk arbejdsmiljø
- Ergonomisk arbejdsmiljø
- Ulykkesrisici
- Kemiområdet (del af en indgået arbejdsmiljøaftale i 2019 om øget fokus).

## Bødetakster

Arbejdstilsynet har forhøjet bødetaksterne for overtrædelse af arbejdsmiljøloven pr. 1. september 2021.

Regionen fik en bøde den 21. september 2021 på baggrund af en arbejdsulykke, hvor en medarbejder kom til skade efter at være blevet udsat for vold i arbejdet. Bøden var på 60.000 kroner og blev givet på grund af overtrædelse af arbejdsmiljøloven og bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø.

Regionen accepterede bøden.

## Aftaleforløb

Siden 1. september 2020 har Arbejdstilsynet tilbudt aftaleforløb til regionen efter tilsyn. Aftaleforløb er et nyt greb i Arbejdstilsynets værktøjskasse og kan tilbydes efter et tilsyn, hvor der er mistanke om arbejdsmiljøproblemer, som ikke overholder lovgivningen.

Der er to slags aftaleforløb:

- Aftaleforløb på baggrund af mistanke, hvor der *ikke er* konstateret en lovovertrædelse, men hvor Arbejdstilsynet får en mistanke om en materiel overtrædelse af arbejdsmiljøloven inden for et komplekst arbejdsmiljøproblem. De afbryder dataindsamlingen under tilsynet og tilbyder en aftale.
- Aftaleforløb med spredning, hvor der *er* konstateret en lovovertrædelse, og hvor Arbejdstilsynet *har* indsamlet data. Regionen forpligter sig herefter til at løse et arbejdsmiljøproblem på forskellige arbejdssteder og -afdelinger i virksomheden efter eget valg.

Regionen har sagt ja tak til 28 tilbudte aftaleforløb på baggrund af mistanke i 2020-2021 og har sagt nej tak til ét tilbud om aftaleforløb med spredning.

Selvom regionen siger nej tak til et aftaleforløb, er det ikke givet, at vi får et påbud i stedet for. Hvis vi siger nej tak, vil Arbejdstilsynet komme på genbesøg og undersøge arbejdsmiljøet nærmere og indsamle data efter vanlig procedure.

De 28 indgåede aftaleforløb med Arbejdstilsynet i 2020-2021 er alle endt med tilbagemeldinger til Arbejdstilsynet med handleplaner, som beskriver, hvordan virksomhederne har løst de pågældende arbejdsmiljøproblemer og søger at forebygge, at arbejdsmiljøproblemerne ikke opstår igen.

Alle tilbagemeldinger med handleplaner i forbindelse med aftaleforløbene er indtil videre accepteret af Arbejdstilsynet.

## Handleplaner på baggrund af afgørelser fra Arbejdstilsynet

På samarbejdsrådet den 26. april 2022 i Hadsten blev regionens tilbagemeldinger drøftet. Arbejdstilsynet nævnte, at vi gerne må sortere i mængden og længden af tilbagemeldinger og handleplaner pr. sag. Det, der er vigtigt, er en beskrivelse af, hvilke tiltag vi har sat i værk, hvilken effekt det har haft på arbejdsmiljøet, og hvordan vi kan se det? AT kommer på kontrolbesøg uanset.

## Kompetencepåbud

Bekendtgørelse om kompetence-påbud trådte i kraft den 1. april 2021 og samtidig blev bekendtgørelse om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet ophævet.

Man kan få et kompetence-påbud indenfor følgende problemstillinger :

- Alvorlige og komplekse arbejdsmiljøproblemer, der er vanskeligt at løse.
- Om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø.
- Om undersøgelse af substitution af stoffer og materialer.
- Om mange arbejdsmiljøproblemer
- Om plan for sikkerhed og sundhed, når en bygherre samtidig har fået påbud om manglende eller væsentlige mangler ved plan for sikkerhed og sundhed.

Regionen har endnu et ikke fået et kompetence-påbud efter tilsyn.

## Opfølgning på sager og afgørelser fra Arbejdstilsynet 2020 - 2021

Se bilaget "Bilag til HU 2022" og bilaget "Eksempler på et sagsforløb ved Arbejdstilsynet".

I 2020-2021 har der været 76 sager hos Arbejdstilsynet, som har udløst flere og forskellige tilsyn under hver sag på henholdsvis Aalborg UH, Regionshospital Nordjylland, Psykiatrien, Sygehusapoteket og Fællesområdet. (Se bilaget "Bilag til HU 2022" /første side).

For eksempel har én sag ved Arbejdstilsynet alene udløst 12 besøg fra Arbejdstilsynet over en længere periode. (Se bilaget "Eksempler på et sagsforløb ved Arbejdstilsynet").

## Afgørelser fra Arbejdstilsynet 2020-2021

*Påbud indenfor de politisk prioriterede områder:*

Psykisk arbejdsmiljø: 12

Ergonomi: 8

Ulykkesrisici: 2

Andet: 3

*Aftaleforløb med mistanke indgået indenfor de politisk prioriterede områder:*

Psykisk arbejdsmiljø: 24

Ergonomi: 4

Ulykkesrisici: 0

Andet: 0

*Vejledninger indenfor de politisk prioriterede områder:*

Psykisk arbejdsmiljø: 16

Ergonomi: 4

Ulykkesrisici: 1

Andet: 5

## **Kommunikation og dialog**

**Hovedudvalg 28-06-2022**

Hovedudvalget ændrede punktet til et drøftelsespunkt, med baggrund i de mange påbud vedr. psykisk belastning. Mødet blev udskudt til næste møde i august.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen om samarbejde med Arbejdstilsynet til efterretning.
2. Drøfter påbuddene vedr. psykisk belastning.

## **Referat**

Karen Kjær Bundgaard Nielsen gennemgik iht. aftale, det oplæg der var sendt ud til juni mødet.

Fra ledelsens side var der en opfordring til at problemstillinger, så vidt muligt, løses i de spor vi i forvejen arbejder med i "De strategiske fokusområder".

Hovedudvalget drøftede emnet og konkluderede, at det er væsentligt med systematikken og det er vigtigt, at erfaringerne fra aftale-forløbene anvendes i hele regionen og dermed til understøttelse af det lokale arbejde.

## **Bilag**

1. Bilag til HU 2022
2. Eksempler på et sagsforløb ved Arbejdstilsynet

## **Punkt 10: Drøftelse: Planlægning af kommende trivselsundersøgelse, kl. 14.05-14.30**

2022-024517

### **Bilag**

Trivselsundersøgelse - Overblik og anbefalinger 2022\_bilag til HU\_ver.2 (3)

10

## Drøftelse: Planlægning af kommende trivselsundersøgelse, kl. 14.05-14.30

---

### Sagsfremstilling

Region Nordjylland har siden 2009 med et interval på 2-3 år gennemført en regional trivselsundersøgelse.

Trivselsundersøgelsen er med til at sikre, at Region Nordjylland forholder sig til det psykiske arbejdsmiljø på alle regionens arbejdspladser.

Trivselsundersøgelsens formål er som udgangspunkt at danne grundlag for en efterfølgende dialog i de enkelte personalegrupper. Derudover giver den regionale trivselsmåling et **overordnet** øjebliksbillede af trivslen i Region Nordjylland. De regionale trivselsmålinger suppleres på dele af vores virksomheder med daglige målinger i Teameffect.

Ved de sidste tre målinger (i 2016, 2018 og 2021) har trivselsundersøgelsen taget udgangspunkt i de samme spørgsmål. Spørgsmålene er udviklet af forskere fra Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Når samme spørgeramme benyttes, får vi mulighed for at benchmarke.

I samarbejde med de øvrige regioner samt Danske Regioner er der aftalt fem spørgsmål til fælles benchmarking. Disse har været en del af spørgerammen i de foregående trivselsundersøgelser.

I Hovedudvalgets evaluering af trivselsundersøgelsen 2021 er der bl.a. givet udtryk for behov for mere kommunikation om, hvorfor spørgsmålene er som de er, en for stram tidsplan for evaluering og at det opleves positivt, at rapporterne er tilgængelige for alle.

Historikken omkring trivselsundersøgelser er, at tidsplan for gennemførelse kan udfordres af f.eks. organisationsændringer og pandemier. Erfaringen viser dog, at værdien er størst ved fælles tidsplan for hele Region Nordjylland og set i lyset af udflytning til NAU anbefaler vi, at den kommende trivselsundersøgelse laves efteråret 2023. Tidsplanen kan tilrettelægges så Trio'erne igen kan bruge den årlige arbejdsmiljøtemadag til kickstart af det lokale arbejde med undersøgelsens resultater.

I vedhæftede bilag er trivselsundersøgelsen nærmere beskrevet i forhold til historik, lov og aftaler, fordele og ulemper samt faglige anbefalinger fra Mennesker og Organisation.

Arbejdsmiljøkonsulent Lise-Lotte Kyneb indleder punktet. Arbejdsmiljøkonsulent Morten Hald deltager under punktet.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter perspektiver i relation til trivselsundersøgelse i 2023/2024? med udgangspunkt i faglige anbefalinger fra Mennesker og Organisation.
2. Tager stilling til tidsplan for kommende trivselsundersøgelse

## Referat

Hovedudvalget drøftede frekvensen for trivselsundersøgelserne; skal det være hvert andet år eller måske hvert 3 år samt ønsket om og behovet for anonymitet. Endvidere blev antallet af spørgsmål blev udfordret.

Hovedudvalget:

- aftalte, at der igangsættes en trivselsundersøgelse i efteråret 2023
- aftalte, at der nedsættes en arbejdsgruppe som skal kigge på ovenstående
- medarbejderne opfordrede til, at der også bliver deltagelse fra ledelsen i Hovedudvalget i arbejdsgruppen

Fra medarbejdersiden deltager Bente Yder og Helle Hammer og fra ledelsens side deltager Christian Boel i arbejdsgruppen.

## Bilag

1. Trivselsundersøgelse - Overblik og anbefalinger 2022\_bilag til HU\_ver.2 (3)

## **Punkt 11: Drøftelse: Kompetenceudvikling via e-læring, kl. 14.30-14.55**

2015-005709

11

## **Drøftelse: Kompetenceudvikling via e-læring, kl. 14.30-14.55**

---

### **Resumé**

E-læring nyder stor udbredelse i organisationen, både som undervisning, 'hjælp lige ved hånden', implementering og certificering. Der spares mange resurser på de kortere forløb og billigere brugerpriser samt transport, og som ledelsesværktøj giver e-læring ledelsen rapportering og dokumentation. De positive evalueringer fra deltagerne tyder også på en god modtagelse hos medarbejderne.

Der rapporteres dog om udfordringer for medarbejdere, som oplever manglende tid, accept og rammer til at understøtte den stigende deltagelse i e-læringsaktiviteterne.

Uddannelseschef Gurli Lauridsen indleder punktet.

Vicekontorchef i Uddannelse, Læring og Ledelse i Mennesker og Organisation Henning Dalgaard deltager under punktet.

### **Sagsfremstilling**

I 2015 etablerede regionen et e-læringsinitiativ. Siden opstarten er der egenudviklet og købt en lang række e-læringskurser. Der er produceret eller indkøbt mere end 100 e-læringskurser siden 2015 (de fleste egenproduceret). Der er ca. 40 igangværende og kommende produktioner i pipeline.

Brugerne af E-læring er siden opstarten vokset markant (flere år med 50-100% vækst). Alene fra 2020 til 2021 mere end fordobledes antallet af visninger på kurser fra 67.000 til 137.000 kurser. Tallet for gennemførte kurser/certificeringer var over 100.000 i 2021, og var allerede over 200.000 pr. 1 juli 2022, primært grundet en stor indsats under implementeringen af NordEPJ.

Set ud fra anvendelse, efterspørgsel og feedback/evalueringer bidrager e-læring positivt til organisationen. Det skyldes bl.a. at:

- Organisationens sparer tid, kursusudgifter og transport.
- Medarbejderen kan, modsat alm. kursus, genbesøge e-læring som opslagsværk.
- Det er et stærkt implementeringsværktøj fx ved implementering af IT-systemer
- Det er et solidt værktøj til certificeringer (Hjertestop, Brandskolen, I-sikkerhed)

De positive evalueringer fra deltagerne tyder også på en god modtagelse hos medarbejderne. E-læring ses som et godt alternativ til kurser, der ellers kræver deltagerens fysiske tilstedeværelse. Dog viser erfaringerne at e-læring giver den bedste effekt, når det indgår i en samlet indsats, f.eks. som en del af en kampagne, et blended forløb med fysisk eller online opfølgingsmøde/spørgetime/workshop.

Der rapporteres dog om udfordringer for medarbejdere som oplever manglende tid, accept og rammer til at understøtte den stigende deltagelse i e-læringsaktiviteterne. 11-09-2020 blev disse forhold behandlet i Kompetenceforum, hvor der bl.a. blev diskuteret følgende:

*"Den hurtige og store succes for e-læring har skabt en manglende kultur for e-læring, idet der ikke automatisk er afsat tid til at medarbejdere kan gennemføre kurserne. Derudover opleves det, at det ikke er velanset at tage e-læring i en travl hverdag."*

På mødet blev der refereret til Region Hovedstaden, som i 2017 foretog en analyse om "Læringsteknologiske vilkår i Region Hovedstaden". Der anbefales bl.a. at:

*"afsætte tid i vagt og arbejdsplaner til e-læringsaktiviteter"*

*"behov for at ledelsen i klinikkerne legitimerer læringsteknologiens tidsmæssige forbrug på lige fod med tilstedeværelseskurser. Der er en indbygget dobbelthed i, at e-læring sparer tid og medarbejderne så alligevel ikke kan få tid til det."*

I Kompetenceforum 09-02-2022 blev behandlet et punkt om "Drøftelse af muligheder for samkøring af systemer ved kursusilmelding i Kursusportalen". Medarbejdere har ønsket en bedre sammenhæng mellem vagtplanlægningssystemet og kursusportalen/e-læring. En sådan feature er beskrevet overfor planlæggerne bag det kommende vagtplanlægningssystem Optima, men det er pt. ikke med som en planlagt funktion.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter, hvordan e-læring anvendes i regionen, evt. med henblik på indsatser, der kan etablere en mere moden kultur for e-læring i organisationen.

## **Referat**

Henning Dalgaard orienterede om status for e-læring i Region Nordjylland.

Hovedudvalget drøftede fordele og ulemper ved e-læring, hyppighed, kvaliteten ved kurser som skal gentages og vilkår for at deltage i kurserne.

Medarbejderne opfordrede til, at der afsættes tid til e-læring samtidig med, at der bør være en opmærksomhed på, at e-læring ikke altid kan "stå alene". Der kan være behov for at supplere e-læringskurser med "hands on" læring/uddannelse.

I Psykiatrien udarbejder man årligt en plan for kompetenceudvikling, hvor e-læring indgår. Planen drøftes i VMU.

Hovedudvalget aftalte, at der skal kigges nærmere på indholdet og formen af de kurser, som er tilbagevendende. Der var et ønske om at få et samlet overblik over kursustilbud for e-læring.

## **Punkt 12: Orientering: Status på fremtidens patientnære ledelsesorganisering, kl. 14.55-15.05**

2022-010398

### **Bilag**

Godkendt tids og procesplan (revideret 140622)

12

## Orientering: Status på fremtidens patientnære ledelsesorganisering, kl. 14.55-15.05

---

### Resumé

Region Nordjylland har igangsat en analyse af regionens nuværende ledelsesorganisering mhp. at få fastlagt en fremtidig ledelsesorganisering. Målet er at styrke den patientnære ledelse og den samlede ledelseskraft på regionens hospitaler.

Emnet har været dagsordenssat i Hovedudvalget (HU) den 16. marts (orientering) og 30. maj (status). HU gives på dagens møde en fornyet status på arbejdet.

Anne Bukh fremlægger punktet.

### Sagsfremstilling

For at belyse den igangsatte opgave har projektgruppen gennemført en række interviews på regionens tre hospitaler. Herudover har der været afholdt "åbent kontor" hvor medarbejdere og ledere i bestemte tidsrum har haft mulighed for at byde ind på et videomøde (15 min) med den interne og den eksterne projektleder.

Samlet har der været dialog med ca. 200 medarbejder/ledere i forbindelse med empiriindsamlingen.

Foruden de nævnte interviewrunder og åbent kontor indgår følgende materiale også som baggrundsmateriale i analysearbejdet:

- Opsamling på samtalerunde om ledelsesorganisering, Aalborg UH (januar – april 2022)
- Input fra Hospitals MED på Regionshospital Nordjylland (maj 2022)
- Input fra Psykiatriens forårskur (maj 2022)

Med afsæt i den indsamlede empiri holdt Direktionen den 31. maj til 1. juni et seminar - for en mindre lederkreds - for at drøfte og videreudvikle fremtidens patientnære ledelsesorganisering. Udviklingsarbejdet er stadig i proces og bliver løbende dagsordenssat i Strategisk Sundhedsledelse og Koncernledelsen i hele juni måned - mhp. godkendelse i august 2022.

Forventningen er fortsat at OK21 på FAS området og Lov om fornyelse af overenskomster og aftaler for sygeplejersker implementeres til september 2022.

Der er godkendt en revideret tids- og procesplan for arbejdet frem mod efteråret 2022 (Bilag 1). Af denne fremgår det, at der vil blive afholdt et ekstraordinært HU-møde den 30. august 2022, hvor fremtidens patientnære ledelsesorganisering præsenteres. Og at der fra slutningen af august til 7. september er en periode, hvor relevante parter, herunder de faglige organisationer, vil have mulighed for at komme med bemærkninger til den fremadrettede patientnære ledelsesorganisering i Nordjylland.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager den aktuelle status til efterretning

## **Referat**

Ledelsen orienterede om, at der afholdes et antal fyraftens møder på hospitalerne i den kommende tid med henblik på at orientere om forslaget til den kommende ledelsesorganisering.

Når forslaget har været forelagt Forretningsudvalget, vil det blive sendt til Hovedudvalget mfl. til kommentering.

## **Bilag**

1. Godkendt tids og procesplan (revideret 140622)

## **Punkt 13: Beslutning: Hovedudvalgets mødeplan 2023, kl. 15.05-15.15**

2021-002934

13

## Beslutning: Hovedudvalgets mødeplan 2023, kl. 15.05-15.15

---

### Resumé

Forslag til mødeplan for Hovedudvalget i 2023 forelægges til godkendelse.

### Sagsfremstilling

I henhold til Hovedudvalgets forretningsorden, fastlægges datoerne for de årlige møder for et år ad gangen, således at møderne er fastlagt mindst et halvt år frem.

Hovedudvalget havde i 2022 et ønske om flere temadrøftelser og mere tid til behandling af de enkelte punkter. Derfor foreslås en fortsat udvidelse fra 8 til 9 møder i 2023.

Nedenfor foreslås 9 mødedatoer for 2023:

- Torsdag 12. januar
- Torsdag 9. marts
- Torsdag 13. april
- Torsdag 11. maj
- Onsdag 28. juni
- Onsdag 23. august
- Torsdag 21. september
- Torsdag 26. oktober
- Torsdag 7. december

Møderne afholdes i tidsrummet kl. 12.30-15.00 (frokost kl. 12.00-12.30)

Derudover foreslås følgende tidspunkt for afholdelse af temaseminar i Hovedudvalget:

- Torsdag 16. november - fredag 17. november kl. 12.00-12.00

Hovedudvalget forventes endvidere at deltage i Regionsrådets budgetkonference samt temaseminarer vedr. budget.

De relevante datoer i relation til budgetprocessen er følgende:

- 24. maj: Temamøde Hovedudvalget deltager, hvis budget 2024 er på dagsordenen
- 21. juni: Temamøde
- 30.-31. august: Budgetkonference
- 25. september: Regionsrådets 2. behandling af budget (Hovedudvalget deltager ikke)

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Godkender forslag til mødeplan for 2023.

# Referat

Hovedudvalget godkendte mødeplanen.

## **Punkt 14: B-punkt: Orientering om Buddy-ordningen - et kollegialt støtteprogram for medarbejdere**

2021-035432

14

## B-punkt: Orientering om Buddy-ordningen - et kollegialt støtteprogram for medarbejdere

---

### Sagsfremstilling

Det går ikke altid, som man ønsker, håber og tror. Nogle gange er patientforløb svære eller ender med et ulykkeligt udfald. Det skal man ikke gå alene med.

Derfor har Afdelingen for Børn og Unge i Hjørring, som de første i regionen, indført "Buddy-ordning".

Buddy-ordningen er et koncept, hvor kolleger hjælper kolleger med at håndtere og tale om svære hændelser på arbejdspladsen.

Ordnningen sætter fokus på psykologisk sikkerhed og tryghed for medarbejderne og giver en systematisk mulighed for at vende store og små ting.

Buddy-ordningen erstatter ikke den debriefing, der finder sted efter utilsigtede hændelser, eller andre tilbud om psykologhjælp eller supervision. Ordnningen er et supplement.

### Buddy-ordningen kort fortalt

Den enkelte medarbejder vælger to af sine kollegaer til at være "buddy", med hvem man kan ventilere svære hændelser, og der er afsat timer til det.

Hvis man modtager besked om, at der er brug for en som buddy, skal man:

- Svare på beskeden, så det bliver noteret, at man har modtaget den
- Koordinere med sin med-buddy, hvem af jer der har mulighed for at tage kontakten og dermed være buddy i den pågældende situation
- Kontakte den person, man er buddy for indenfor de næste 24 (eller 48) timer
- Stille sig til rådighed for kollegaen med kollegial førstehjælp og sparring
- Der er sat to timer af til et buddy-forløb. Forløbet er aflønnet
- Et buddy-forløb kan strække sig over max fire uger
- Buddy-forløbet skal ligge udenfor arbejdstiden, så samtalen kan foregå uforstyrret.
- Hvis man som buddy står i et dilemma, kan man altid kontakte afdelingsledelsen og/eller det psykosociale beredskab

### Evaluering af konceptet og eventuel udbredelse

Der er indsamlet data om arbejdsmiljø og patientsikkerhedsdata, inden Buddy-ordningen blev taget i brug på afdelingen. Der indsamles data igen ultimo 2022. Resultaterne forventes at være klar primo 2023.

Hvis erfaringerne fra Afdelingen for Børn og Unge er gode, kan konceptet udbredes til andre afdelinger.

### Læs mere om Buddy-ordningen på PersonaleNet

Buddy-ordningen og de foreløbige erfaringer fra Afdelingen for Børn og Unge er beskrevet på PersonaleNet: [Buddy-ordning: Du skal ikke stå alene \(rn.dk\)](#)

## Drøftelse i Hovedudvalget

Buddy-ordningen sættes på et kommende møde i Hovedudvalget, når resultaterne fra evalueringen af konceptet foreligger med henblik på at drøfte konceptet og udveksle erfaringer.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning

## Referat

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

**Punkt 15: Eventuelt, kl. 15.15-15.20**

**15**

**Eventuelt, kl. 15.15-15.20**

---

## **Referat**

Indeklimaet i mødelokale K og i Regionsrådssalen, i forbindelse med afholdelse af Hovedudvalgsmøder, blev problematiseret. Det blev aftalt, at næste Hovedudvalgsmøde, forsøgsvis, afholdes i Regionsrådssalen.

Bente Yder orienterede om, at Lone Clausen har fået nyt job og at Thea Heide Faaborg er valgt som suppleant for Bente.

Praksis for anmeldelse af covid-19 som arbejdsulykke er ændret og der opfordres til, at man orienterer sig om de nye regler på: <https://personalenet.rn.dk/AndreIntranet/sundhed/Coronavirus/Sider/FAQ.aspx>.

**Punkt 16: Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.15-15.20**

16

## Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.15-15.20

---

### Referat

Tillidsvalgtes vilkår og rammer for deltagelse i MED-udvalg. (Der er efter mødet i Hovedudvalget lavet en nyhed, som kan tilgås via dette link: [Vigtigt med god dialog med de tillidsvalgte \(rn.dk\)](#)).

Den gode sommer hilsen fra Annette Vestergaard.

## **Punkt 17: Evaluering af dagens møde, kl. 15.20-15.30**

17

## Evaluering af dagens møde, kl. 15.20-15.30

---

### Sagsfremstilling

Hovedudvalget evaluerer hvert hovedudvalgsmøde ud fra ITOP-værdierne som en fast del af dagsorden. Metoden er uformel.

Evalueringen foretages på skift af to udvalgte medlemmer af Hovedudvalget. Dette mødes evalueres af Helle Hammer Sørensen og Anette Sloth.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

### Referat

Der var ros til mødeledelsen.

*Helle Hammer Sørensen*

Hovedudvalget har ageret som ét fælles og samarbejdende udvalg

- Anerkendelse af at der udpeges medarbejderrepræsentanter til arbejdsgrupper
- Alle har kunnet komme med input
- MED er inddraget i processen for den kommende trivselsundersøgelse
- Udvalget emmer af professionalismisme

*Anette Sloth*

Der har være gode drøftelser og man har fået mulighed for at ytre sig.