

REFERAT Hovedudvalg d. 24-06-2021

Mødedato Torsdag d. 24. juni 2021 kl. 12:00

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

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	3
Deltagere.....	5
Drøftelse - Telefonisk rådgivning og MED-dialoger om krænkende hændelser samt afprøvning af d	8
Orientering - Initiativer der skal løses sammen på regionsniveau med afsæt i hospitalernes uddanne	12
Drøftelse - Behov og muligheder med Office 365.....	15
Drøftelse - Status på Covid-19.....	18
Orientering - Økonomiaftale 2022 og mulighed for forberedende budgetdrøftelser.....	22
Drøftelse - Status på arbejdsskader 2020.....	25
Beslutning - Vidner.....	29
Orientering - Rapport vedr. opstartsforløb i Region Nordjylland 2020.....	32
Kommunikation fra Hovedudvalget.....	36
Orientering.....	38
Eventuelt.....	40
Evaluerings af dagens møde.....	42

Punkt 1: Indledning

1 Indledning

Referat

Christian Boel og Bente Yder fulgte op på dialogen fra sidste Hovedudvalgsmøde.

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 <i>Suppleant</i>	Thea Heide Faaborg, YL <i>Betina Madsen, Fys</i>
AC <i>Suppleant</i>	Trine Strarup Delé, DM <i>Morten Brix Ziegler, Djøf</i>
FH <i>Suppleant</i>	Anette Vestergaard, dbio <i>Rikke Skall, dbio</i>
FH <i>Suppleant</i>	Bente Yder, DSR (næstformand) <i>Anne-Marie Stilling, DSR</i>
FH <i>Suppleant</i>	Ulla Abildgaard, Kost <i>Carsten Sørensen, Dansk Socialrådgiverforening</i>
FH <i>Suppleant</i>	Pia Jødal Næss-Schmidt, DSR <i>Laila Mikkelsen, DSR</i>
OAO <i>Suppleant</i>	Marianne Kristensen, 3F <i>Gitte Bak Bragenholt, 3F</i>
OAO <i>Suppleant</i>	Susan Jørgensen, FOA <i>Mette Panum Andersen, FOA</i>
OAO <i>Suppleant</i>	Lone Clausen, HK <i>Inger Larsen, HK</i>
Arbejds miljørepræsentanter:	
AMR	Marianne Ruth, Regionshospital Nordjylland
AMR	Helle Hammer Sørensen, Specialsektoren
AMR	Jimmy Villadsen, Specialsektoren
<i>Suppleant AMR</i>	<i>på valg</i>
<i>Suppleant AMR</i>	<i>Marianne Søgaard Clausen, AUH, Thisted</i>

Referat

Afbud fra:

Jens Ole Skov
Pia Jødal Næss-Schmidt
Marianne Ruth
Anette Vestergaard
Susan Jørgensen
Ulla Abildgaard

Punkt 3: Drøftelse - Telefonisk rådgivning og MED-dialoger om krænkende hændelser samt afprøvning af dialogspil

2021-002387

3

Drøftelse - Telefonisk rådgivning og MED-dialoger om krænkende hændelser samt afprøvning af dialogspil

Resumé

Hovedudvalget drøftede i februar, at en telefonisk rådgivning om krænkende adfærd kunne gå i luften den 9. marts 2021. Samtidig blev tilbuddet om konsulentbistand til drøftelse i MED-udvalgene lanceret.

Hovedudvalget evaluerer den telefoniske rådgivning, afprøver dialogspillet og drøfter, hvordan det, sammen med tilbuddet om konsulentbistand til dialoger i MED-udvalgene, kan bruges til at understøtte det forebyggende arbejde.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet. Arbejdsmiljøkonsulent Karen Kjær Bundgaard Nielsen deltager under punktet.

Sagsfremstilling

Kommunikation

Tilbuddene er kommunikeret i en regional nyhed på personalenet d. 8. marts. Nyheden henviser til det uddybende materiale i Arbejdsmiljøhåndbogen. Derudover er der lavet plakater til print og ophæng, og disse samt information om både telefonrådgivning og MED-dialoger er distribueret i arbejdsmiljøorganisationen. Beskrivelse af den telefoniske rådgivning er desuden sendt til relevante samarbejdspartnere på uddannelsesområdet for at sikre, at elever og studerende, som ikke har adgang til personalenet, har kendskab til telefonrådgivningen.

Aktivitet

Indenfor åbningstiden, tirsdage kl. 11-15 og fredage kl. 9-13 har der i perioden den 9. marts til nu været et enkelt opkald. Dette fra et MED-udvalg, der søgte hjælp til forebyggelse, og dermed altså ingen henvendelser om konkrete hændelser. Der er registreret et enkelt opkald uden for åbningstiden.

Tilbuddet om konsulentbistand til at rammesætte MED-dialoger er rekvireret af to MED-udvalg og datasættes til at finde sted efter sommerferien.

Tilbuddet om dialog i MED-udvalgene faciliteres af en arbejdsmiljøkonsulent, og består i:

- Indføring i baggrundsviden omkring krænkende hændelser, herunder definition, forskning på området og Region Nordjyllands retningslinje.
- Ud fra en tilgang, der bygger på en helhedsforståelse af organisatoriske faktorer og kultur, kigges på aktuelle risikofaktorer. F.eks. ved man, at organisatoriske forandringer, høje følelsesmæssige krav og uklare krav og rammer kan være vigtige risikofaktorer, når det gælder krænkende hændelser.

- Derudover kan der være medarbejdergrupper, der kan være særligt udsatte, f.eks. nyansatte, nyuddannede, elever og studerende, minoriteter, løst tilknyttede samt medarbejdere med særlige ansvarsområder.

- Det drøftes i det enkelte MED-udvalg om disse risikoområder- og faktorer giver anledning til særlige opmærksomheder og forebyggende indsatser inden for deres område. Arbejdsmiljøkonsulenterne supplerer med viden om eksisterende værktøjer, blandt andet dialogspillet.

Tilbuddet om konsulentbistand til drøftelse i MED-udvalg gør sig fortsat gældende. Dette kan rekvireres ved henvendelse til arbejdsmiljøkonsulent Karen Kjær Bundgaard Nielsen (karen.kjaer@rn.dk) eller Maja Kolind (maja.kolind@rn.dk).

I forlængelse af Trivsel2021 forventes der at være et behov for hjælp til at håndtere og forebygge krænkende hændelser. Derfor foreslår Mennesker og Organisation, at tilbuddet om telefonrådgivning forlænges og evalueres ved årets udgang.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tilslutter sig at den telefoniske rådgivning forlænges året ud
2. Drøfter om der i så fald er behov for og ideer til at udbrede kendskabet til telefonrådgivningen i organisationen
3. Afprøver dialogspillet og drøfter, hvordan det sammen med tilbuddet om konsulentbistand til dialoger i MED-udvalgene kan bruges til at understøtte det forebyggende arbejde.

Referat

Hovedudvalget tilsluttede sig, at den telefoniske rådgivning forlænges året ud og var enige om, at der skal ske en fornyet indsats for at få kendskabet til telefonrådgivningen udbredt i organisationen.

Bente Yder pegede på, at Hovedudvalget skal være mere aktive ambassadører, for at få det italesat i organisationen. Her udover få flere plakater, der reklamerer for telefonrådgivningen, sat op.

Anette Sloth fortalte, at emnet har været på dagsorden i både Psykiatriens Hospitals-MED og Klinik-MED og er godt udbredt hos TRIO'erne, men det er spændende, om resultaterne af den kommende trivselsundersøgelse viser behov for en yderligere indsats.

Mariane Therkelsen tilkendegav, at hun vil bringe det op igen i Arbejdsmiljøforum.

Lone Clausen gav udtryk for et ønske om en drøftelse af, om Personalenet er organisationens primære kommunikationskilde, da hun er i tvivl om travlhed gør, at man ikke får læst den relevante information. Henrik Larsen pointerede, at han ikke ser noget alternativ til Personalenet, men at man mere bør se på branding af Personalenet.

Hovedudvalget afprøvede dialogspil om mobning og chikane – herunder krænkende hændelser, og havde følgende bemærkninger:

- Der manglede et "gå til nærmeste kollega"-kort
- Det var synligt, hvilken profil man byder ind med, men det er vigtigt, at man tænker på sammensætning af den gruppe, som man spiller med, således at det er en blanding af ledere og medarbejdere.
- Det er vigtigt, at man har fokus på, hvad man ønsker at få ud af spillet og arbejder kontinuerligt med det, med henblik på at iværksætte nogle konkrete handlinger.

- Man skal tænke spillet ind som et strategisk værktøj, der kan være rammesættende for bl.a. den måde man taler om de ting, der er svære samt den kultur man har på den enkelte arbejdsplads.

Hovedudvalget konkluderede, at dialogspillet er vedkommende og fortjener at blive udbredt. Man skal dog være skarp på i hvilken kontekst det skal sættes ind, samt hvordan man sammensætter grupperne.

Punkt 4: Orientering - Initiativer der skal løses sammen på regionsniveau med afsæt i hospitalernes uddannelsesstrategier

2020-005829

Bilag

Målsætninger for uddannelsesopgaven i Region Nordjylland

Regionshospitalet Nordjylland, Center for Klinisk Uddannelse

Uddannelsesstrategi Aalborg UH 2020

Klinisk Uddannelsesstrategi Psykiatrien 2021

4

Orientering - Initiativer der skal løses sammen på regionsniveau med afsæt i hospitalernes uddannelsesstrategier

Resumé

Med afsæt i hospitalernes uddannelsesstrategier præsenteres Hovedudvalget for de initiativer som med fordel kan løses sammen på regionsniveau.

På temamødet d. 26. marts drøftede og tilkendegav Kompetenceforum deres opbakning til initiativerne. Prioritering drøftes på forummets møde den 16. juni.

Uddannelseschef Gurli Lauridsen, Mennesker og Organisation, indleder punktet.

Sagsfremstilling

Aalborg Universitetshospital, Regionshospitalet Nordjylland og Psykiatrien har hver især udarbejdet en uddannelsesstrategi i forlængelse af Region Nordjyllands målsætninger for uddannelsesopgaven.

Fælles for strategierne er, at de skal medvirke til at skabe en fælles retning for uddannelse og samtidig sætte uddannelsesopgaven på dagsordenen. Desuden anses strategierne for afgørende ift. de forventede rekrutteringsudfordringer og øget dimensionering på flere af uddannelserne.

Selvom strategierne er forskelligartede og at indsatserne/målsætningerne vil blive foldet ud og fulgt op på i virksomhederne indeholder strategierne ligeså initiativer, der med fordel kan løftes regionalt.

Hospitalernes uddannelsesstrategier er vedlagt som bilag, og kort opsummeret rummer de tre strategier følgende:

Regionshospitalet Nordjylland

Strategien indeholder fem strategiske fokusområder, som danner fundamentet for mere detaljerede og dynamiske indsatser med dertilhørende monofaglige- og tværfaglige konkrete handlinger. Områderne er introduktion, rekruttering og fastholdelse, uddannelse er en kerneydelse, kvalificering af vejledning samt understøtte og udvikle læringsrum.

Aalborg Universitetshospital

Strategien opstiller seks pejlemærker og syv handlespor hhv. onboarding, vejlederollen og vejledervilkår, læringsmetoder, uddannelsesetal og organisering, fremtidssikrede uddannelsesforløb, branding og postgraduat lægeuddannelse. Under hvert handlingsspor er der et antal indsatser.

Psykiatrien

Strategien består af en række pejlemærker, som er strategiens fundament. Derudover tager strategien afsæt i fire indsatser og en række tilhørende målsætninger eller handlinger, som skal medvirke til at sikre, at indsatserne indfries i strategiperioden. Indsatserne er det gode uddannelses- og læringsmiljø, fremtidssikrede uddannelser, uddannelseskapacitet og organisering af uddannelsesopgaven.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Gurli Lauridsen fortalte om rammerne for uddannelsesopgaven og de initiativer som Kompetenceforum har besluttet at arbejde med det næste halve år, hvilke er vejledersporet, KPI'er og nøgletal samt organisering.

Marianne Kristensen bemærkede, at uddannelsesstrategien er meget målrettet mod klinisk personale og spurgte, om det også gælder øvrig personale, hvilket Gurli Lauridsen bekræftede.

Roeland Løfberg gjorde opmærksom på, at man i forbindelse med arbejdet med KPI'er og nøgletal skal have fokus på, hvad de skal bruges til og hvorfor de er vigtige. Gurli Lauridsen forklarede, at man bl.a. gerne vil måle kvaliteten af rekruttering, studerendes oplevelse af onboarding m.v. Mariane Therkelsen supplerede, at der pt. ikke findes meget data indenfor det strategiske fokusområde "En arbejdsplads ITOP" hvorfor det tilstræbes at opsætte nogle tal på det område.

Anette Sloth pegede på, at man også bør medtage nogle kvantitative data, fx hvor mange procent sygeplejersker, der gennemfører deres uddannelse og så opsætte en målsætning på baggrund af det. Bente Yder var enig og foreslog, at man i den sammenhæng også kigger på, hvorfor de hopper fra.

Bente Yder gjorde opmærksom på temaet på temamødet om budget i Regionsrådet, om hvordan man kan sikre at drift og uddannelse går hånd i hånd, og at der også er den nødvendige tid til uddannelse som kerneopgave. Det er en fælles opgave at få talt om i virksomhederne og sikre, at strategien også bliver til virkelighed. Lone Clausen supplerede, at hun oplever, at når der er travlt i driften, vælges det at have elever ind mellem fra, hvilket Bente Yder istemte.

Christian Boel delte opmærksomheden og tilkendegav, at det derfor er desto endnu vigtigere at få noget data på det. Fx hvor man er presset med henblik på muligheden for omprioritering af ressourcerne.

Thea Heide Faaborg kunne være interesseret i tal, der viser hvor meget tid uddannelsesansvarlige overlæger og sygeplejersker har til uddannelsesopgaven i forhold til deres rammevilkår.

Anette Sloth gjorde opmærksom på, at KPI'er ikke kan løse det alene – det er et fælles ansvar, som alle skal bidrage til og opfordrede til at få det sat på dagsorden i Hospitals- og Klinik-MED.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning med en klar opfordring til, at få emnet sat på dagsorden i MED-systemet. Hovedudvalget følger op på et senere tidspunkt.

Bilag

1. Målsætninger for uddannelsesopgaven i Region Nordjylland
2. Regionshospitalet Nordjylland, Center for Klinisk Uddannelse
3. Uddannelsesstrategi Aalborg UH 2020
4. Klinisk Uddannelsesstrategi Psykiatrien 2021

Punkt 5: Drøftelse - Behov og muligheder med Office 365

2018-010424

5

Drøftelse - Behov og muligheder med Office 365

Resumé

På Hovedudvalgets opfordring fremlægger Digitalisering og IT perspektiverne ved brug af Office 365 onlinelicenser og hybridlicenser.

Repræsentanter fra Digitalisering og IT indleder punktet. Behov og muligheder ift. licenstildeling drøftes.

Sagsfremstilling

Digitalisering og IT samarbejder med klinikken om implementering af Office 365 og har dialog om mulighederne med de to forskellige licenstyper. Den overordnede pejling er, at der primært anvendes onlinelicenser, sekundært hybridlicenser, men at tildelingen altid sker ud fra en vurdering af behov ift. opgaveløsning.

Incitamentet til at fremme brugen af onlinelicenser, forudsat at det opfylder klinikken behov for opgaveløsning, er bl.a. et løft af sikkerheden og mulighederne for mobilitet, styrket samarbejde og fleksibilitet i den kliniske praksis, f.eks. ved at kolleger kan arbejde i samme dokumenter på samme tid på tværs af platforme.

På møde den 3. marts 2021 i Koncernledelsen fremlagde Digitalisering og IT et punkt til beslutning vedr. målsætning for tildeling af Office 365 licenser med forslag om 70% onlinelicenser og 30% hybridlicenser. Koncernledelsen godkendte den foreslåede målsætning om prioritering af onlinelicenser under forudsætning af, at de samtidig opfylder klinikken behov.

Som indledning til punktet giver Digitalisering og IT en introduktion til de to licenstyper og en yderligere uddybning af tankerne bag licenstildelingen. Der gives også en status på Office 365 i Region Nordjylland samt strategien og tidslinje frem til fornyelsen af Office-licenser i marts 2022. Hovedudvalget drøfter herefter behov og muligheder ift. licenstildeling.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. drøfter behov og muligheder ift. licenstildeling.

Referat

Jacob Bjerning, Helle Haals Burchardt og Michael Schytte fra henholdsvis Digitalisering og IT samt Kommunikation præsenterede et oplæg om vilkårene for licenser, status på organisering af Office 365 og flytning af filer, historier fra klinikkerne samt gevinster ved Office 365.

Hovedudvalget stillede opklarende tekniske spørgsmål.

Dorte Juul Hansen kvitterede for god support i forbindelse med Speciaalsektorens implementering, hvilket Henrik Larsen istemte.

Hovedudvalget besluttede at udpege 2 medarbejderrepræsentanter til styregruppen.
Bente Yder og Lone Clausen melder tilbage til Michael Schytte fra Digitalisering og IT.

Punkt 6: Drøftelse - Status på Covid-19

2020-012655

Drøftelse - Status på Covid-19

Resumé

Hovedudvalget præsenteres for en status på COVID-19 inden for en række udvalgte fokuspunkter. Fokuspunkterne er følgende:

- Vaccination og immunitet
- Test
- Afstandskrav og afspritning

Regionsdirektør Christian Boel indleder punktet. Jaco Bertramsen og Anders Koudal Cinicola deltager under punktet.

Sagsfremstilling

Vaccination og immunitet

Sundhedsstyrelsen opdaterede den 18. maj 2021 vurderingen af, hvor længe man kan forvente at være immun, efter man har været syg med COVID-19 og efter et færdiggjort vaccinationsforløb mod COVID-19. Før den 18. maj var vurderingen, at immunitetsperioden var på 6 måneder og med opdateringen er dette ændret til at være minimum 8 måneder. Ifølge Sundhedsstyrelsen er det forventningen, at immuniteten går ud over de 8 måneder, men vurderingen vil blive opdateret i takt med, at der kommer ny viden.

Sundhedsstyrelsens vurdering af immunitetsperioden har bl.a. betydning for hvornår befolkningen skal revaccineres. Ifølge Sundhedsstyrelsen er der studier undervejs, der følger de vaccinerede personer, og som kan bidrage med mere viden om varigheden af immunitet.

For så vidt angår immunitet efter vaccination gælder immunitetsperioden fra 14 dage efter anden vaccination. De borgere, der som de første blev vaccineret i Region Nordjylland, betragtes som værende færdigvaccinerede ultimo januar 2021. Med Sundhedsstyrelsens aktuelle vurdering vil de første vaccinerede borgere således gå ud over immunitetsperioden ultimo september 2021.

Test

I takt med at regionens borgere er blevet vaccineret, er efterspørgslen på test i regionen faldet. Regionen har på nuværende tidspunkt en daglig PCR-kapacitet på 16.200 tests i samfundssporet. Aktuelt udnyttes kapaciteten ikke fuldt ud, men ligger på en leje omkring de 8.000-10.000 daglige tests. Fra national side er meldingen at den nuværende PCR-kapacitet i samfundssporet skal opretholdes henover sommeren. Der er 22. juni truffet beslutning om nedskalering af hurtig test sporet, og der er aftalt med trappemodell, hvor der med udgangspunkt den realiserede aktivitet ventes at ske yderligere nedskalering hen over sommeren. Det er samtidig ambitionen med nedskaleringen af hurtig test kapaciteten, at flere vælger pcr-sporet.

I sundhedssporet ses der også et fald i antallet af daglige tests. På regionsniveau er antallet af analyserede prøver faldet fra et dagligt gennemsnit pr. dag i uge 16 på 1678 til 961 i uge 22. Faldet i aktivitet i sundhedssporet kan skyldes primært, at en

fortsat større del af personalet er færdig vaccineret. Ifølge Sundhedsstyrelsens retningslinjer kan personale, der er færdigvaccinerede (14 dage efter 2. stik) undlade regelmæssig test. Personale, der ikke er færdigvaccinerede, anbefales fortsat test to gange om ugen.

Afstandskrav og afspritning

Jævnfør Sundhedsstyrelsens gældende retningslinjer af 16. april og 27. maj anbefales mindst 1 meters afstand mellem personer i det offentlige rum og 2 meters afstand, når det er muligt. Der anbefales altid 2 meters afstand i særlige situationer, hvor der er øget risiko for smittespredning eller for personer i øget risiko for alvorlige sygdomsforløb, herunder mellem patienter samt mellem personale og patient. Afstanden mellem personale kan reduceres til 1 meter i særlige tilfælde for at understøtte, at undervisning, møder og mindre konferencer kan afvikles. Dette er således gældende på hospitalerne, hvor færdigvaccinerede medarbejdere desuden kan lempe afstanden mellem sig til mindst 1 meter.

Sundhedsstyrelsen forventer ingen snarlige ændringer i retningslinjerne for afstand.

Sundhedsstyrelsen anbefaler fortsat hyppig håndhygiejne i form af håndvask eller afspritning, der betragtes som ligeværdige. Dog anbefales håndvask altid i visse situationer, fx ved synlig snavs. På hospitalerne gælder som hidtil de relevante PRI-dokumenter vedrørende hygiejne og forebyggelse af smittespredning, herunder eksempelvis *2.1 Håndhygiejne*, der beskriver proceduren for håndvask, hånddesinfektion og kirurgisk håndvask med desinfektion samt hvornår håndhygiejne skal udføres. Om afspritning af inventar mv. i forbindelse med rengøring findes blandt andet *3.2 Generelle smitteforebyggende forholdsregler*, mens *Forholdsregler for håndtering af coronavirus (COVID-19) (4.8.2)* beskriver de hygiejniske forholdsregler i forbindelse med coronapandemien. PRI-dokumenterne udarbejdes på baggrund af Sundhedsstyrelsens retningslinjer samt de almindeligt gældende Nationale Infektionshygiejniske Retningslinjer.

Der forventes i øjeblikket ingen ændringer af retningslinjerne for afspritning ifm. håndhygiejne eller rengøring.

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. drøfter og gør status på det aktuelle omkring COVID-19.

Referat

Anne Bukh gav en status på Covid-19 med aktuelt 10 indlagte, heraf 3 på intensiv.

I forhold til vaccination og immunitet, har Sundhedsstyrelsen har meldt immunitet ud på 8 måneder. Forventningen er dermed, at medarbejderne får tilbudt revaccination omkring årsskiftet.

Jimmy Villadsen spurgte, om revaccination kun gælder ansatte på sygehusene, hvortil Anders Cinicola svarede, at det er alle, som er vaccineret, der får tilbuddet.

Jacob Bertramsen orienterede om testkapaciteten. Der nedskaleres fra 500.00 til 400.000 daglige test. Heraf 35.000 test i Region Nordjylland. Hurtigttestsporet opretter nye test steder i sommerlandet.

I forhold til PCR-sporet er der kraftig faldende aktivitet fra 20.000 test om dagen til 6-8.000 test. Det er stadig en anbefaling, at man, såfremt man ikke er vaccineret samt i de 14 dage efter 1. vaccination, lader sig teste 2 gange om ugen.

I forhold til spørgsmål om man kan give smitte videre, selv om man er vaccineret, fortalte Anne Bukh, at man antager, at man primært smitter lige op til man får symptomer. Derfor anbefales det, at man lader sig teste hvis man som vaccineret får symptomer. Men i og med at smittetrykket er lavt i Danmark, er risikoen lille, vurderede Anne Bukh.

Bente Yder spurgte om Region Nordjylland har forholdt sig til, at personalet potentielt kan være raske smittebærere og dermed give smitten videre til patienter eller personale. Anne Bukh svarede, at der endnu ikke er set eksempler på det. Vi skal forholde os til Sundhedsstyrelsens anbefaling, at det er når man har symptomer, at man smitter. Christian Boel supplerede, at udover Sundhedsstyrelsens retningslinjer er Infektionshygiejnen altid inde over.

Mariane Therkelsen orienterede om, at i forhold til influenzavaccinen, så er der indkøbt samme antal vacciner som sidste år og der afventes i øvrigt Sundhedsstyrelsens anbefalinger.

I forhold afstandskrav har regionen valgt at være forsigtige og fastholde de 2 meter i relationen patienter og medarbejdere og anbefaler desuden fortsat afspritning på arbejdspladsen.

Henrik Larsen gjorde opmærksom på, at der kan være situationer, hvor ansatte ikke er vaccineret, fx pga. graviditet eller andet, hvilket kan give anledning til nogle dilemmaer på arbejdspladsen. Bente Yder var enig og opfordrede til en rummelig kultur i organisationen, idét vaccination er et personligt valg. Anne Bukh Supplerede, at ligesom ved influenza holdes der fast i, at man ikke møder op på arbejde, hvis man har symptomer.

Hovedudvalget holdes løbende orienteret i forhold til revaccinationsplanerne.

Punkt 7: Orientering - Økonomiaftale 2022 og mulighed for forberedende budgetdrøftelser

2020-043446

Bilag

Økonomiaftale 2022

7

Orientering - Økonomiaftale 2022 og mulighed for forberedende budgetdrøftelser

Resumé

Regeringen og Danske Regioner har indgået aftale om regionernes økonomi for 2022. På mødet gives en kort orientering om Økonomiaftale 2022 og de forventede konsekvenser for Region Nordjylland.

Der bliver med punktet ligeledes mulighed for forberedende budgetdrøftelser.

Koncerndirektør Roeland Løfberg indleder punktet.

Sagsfremstilling

Økonomiaftale 2022

Regeringen og Danske Regioner har indgået aftale om næste års økonomi.

Økonomiaftalen for 2022 giver ca. 1,2 mia. kr. ekstra til sundhed, hvoraf Nordjylland kan forvente samlet set ca. 120 mio. kr. i realvækst til sundhedsområdet.

Som i foregående aftaler forventes der frigjort et teknologibidrag indenfor den eksisterende ramme på samlet ca. 400 mio. kr. svarende til ca. 42 mio. kr. i Region Nordjylland. Med aftalen for 2022 forudsættes ligeledes frigjort samlet ca. 140 mio. kr. i forbindelse med kvalitetsfundsprojekterne.

Regionerne har i forbindelse med økonomiaftalen ligeledes fået tilsagn om, at merudgifter knyttet til håndteringen af covid-19 pandemien kompenseres i lighed med 2021.

Med økonomiaftalen signaleres at den demografiske udvikling med flere ældre patienter dækkes ind. Der er dog tale om en stram aftale, som vil betyde at der bliver brug for en skarp prioritering ifm. budgetlægningen for 2022 hvor der skal findes midler til flere nye tiltag og stadig stigende udgifter på sundhedsområdet.

Økonomiaftale 2022 er vedlagt som bilag.

Forberedende budgetdrøftelser

Med punktet vil der være mulighed for forberedende budgetdrøftelser - bl.a. på baggrund af drøftelserne og input fra Regionsrådets temadag d. 23. juni.

Der er på Regionsrådets budgetkonference d. 24-25. august afsat tid til fremlæggelse af indtryk og perspektiver fra Hovedudvalget.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen om Økonomiaftale 2022 til efterretning.

2. indleder evt. forberedende budgetdrøftelser.

Referat

Roeland Løfberg spurgte om drøftelserne på Regionsrådets temamøde om budget 2022 gav anledning til refleksioner.

Trine Delé havde reflekteret over, hvor mange der egentligt lyttede, så og forstod det, der blev præsenteret. Thea Heide Faaborg supplerede, at det fornemmes, at input fra "den virkelige verden" skærper opmærksomheden, men man skal være opmærksom på, at der ofte er flere samt forskellige nuancer på spil. Henrik Larsen var beroliget med, at vores politikere er betrygget i metoden.

Christian Boel kvitterede for den gode opmærksomhed og gjorde opmærksom på, at der hele tiden arbejdes på at gøre materialet mere interaktivt.

Mette Panum Andersen spurgte, hvorfor kun læger og sygeplejersker, og ikke tværgående personaler, er med i bilagene, hvortil Christian Boel svarede, at man arbejder på at få det hele med til budgetseminaret i august.

I forhold til oplægget om udflytning til NAU, opfordrede Bente Yder til mere inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanterne i forbindelse med indretning af servicebyen.

Bente Yder pegede på en mulig besparelse på indkøb af kuglepenne samt papir. Christian Boel opfordrede til at viderebringe det, hvis man ser sådanne mulige potentialer.

Medarbejdersiden udtrykte ønske om et besøg på NAU. Der planlægges et Hovedudvalgsmøde med rundvisning til efteråret.

Bilag

1. Økonomiaftale 2022

Punkt 8: Drøftelse - Status på arbejdsskader 2020

2021-009138

Bilag

Fravær og ulykkesfrekvens 2020 total

Skadekategori 2020. Region Nordjylland

Top 7 på skadekategori 2020. Region Nordjylland

Drøftelse - Status på arbejdsskader 2020

Resumé

Hovedudvalget drøfter det samlede billede af arbejdsulykker i Region Nordjylland en gang årligt.

I arbejdsskadestatistikken for Region Nordjylland 2020 fremgår

- Samlet antal arbejdsulykker
- Arbejdsulykker med fravær
- Beregnet ulykkesfrekvens for arbejdsulykker med fravær
- Registrerede fraværstimer grundet arbejdsskader (ulykker og anerkendte erhvervsbetingede lidelser).

Tallene for 2020 viser en fordobling af beregnet ulykkesfrekvens for Region Nordjylland. Et stort antal arbejdsulykker er anmeldt grundet smitte med Covid-19, og medarbejderne har været syge som følge deraf. Den beregnede ulykkesfrekvens afspejler antallet af arbejdsulykker med fravær i forhold til det antal arbejdstimer, der er samlet for Region Nordjylland.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

2020 har været et særligt år også i forhold til arbejdsulykker.

Smitte med Covid-19 kan være en arbejdsulykke. Se nedenstående kriterier.

For sundhedspersonale, der udfører kritiske arbejdsfunktioner med nærkontakt til patienter/borgere/beboere, som er konstateret smittet og har været syg med symptomer, skal arbejdsmiljøgruppen udarbejde anmeldelse af arbejdsulykke til registrering i Regionens Arbejdsskadesystem.

I perioden 1. marts til 31. december 2020 er der anmeldt **217 arbejdsulykker med Covid-19 smitte**.

Fordelingen er følgende:

Aalborg Universitets hospital	132
Regions Hospital Nordjylland	48
Psykiatrien	35
Tværgående medarbejdere	2

De mange ekstra anmeldelser med fravær fordeler sig på følgende fraværsperioder:

Fraværsperiode	Procent af den samlede mængde
Ingen eller få dages fravær	1 %
4-6 dages fravær	9 %
7-13 dages fravær	31 %
14-20 dages fravær	40 %

21 dage til 1 mdr.'s fravær	14 %
1-3 mdr.'s fravær	4 %
Mere end 6 mdr.s fravær	1/2 %

Årsagen til smitten er meget variabel.

- Smitte fra en patient, pårørende, kollega der endnu ikke var diagnosticeret positiv – hyppigst.
- Deling af arbejdsbord/computere
- Spisesituationer
- Manglende afstand
- Glemte værnemidler

I de fleste anmeldelser angives, at restriktioner er fulgt og værnemidler brugt.

2021 til nu:

I perioden d. 1. januar til 10. juni 2021 er der anmeldt **112** arbejdsulykker med Covid-19 smitte.

De øvrige arbejdsulykker i 2020

Det generelle billede i forhold til arbejdsulykker og interne registreringer er rimeligt stabilt, hvis vi korrigerer for Covid-19 anmeldelserne.

Den beregnede ulykkesfrekvens er høj, men med over 200 ekstra arbejdsulykker med fravær er det forventeligt.

168 af Region Nordjyllands arbejdsulykker med fravær i 2020 skyldes fortsat

- fysisk vold
- fald
- uheldsmæssige vrid i forbindelse med akavede arbejdsstillinger
- psykisk vold
- sammenstød
- akutte tunge belastninger – personer – akutte tunge løft i forbindelse med personforflytning og – håndtering samt afværge af fald og spontan indgriben i forhold til andre faldende personer.

Se Top 7 på skadekategori 2020 i bilag.

Vi har ikke fået påbud eller vejledninger fra Arbejdstilsynet grundet ulykkesrisici i 2020.

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. drøfter og tager orienteringen til efterretning.

Referat

Punktet blev udsat.

Bilag

1. Fravær og ulykkesfrekvens 2020 total
2. Skadekategori 2020. Region Nordjylland

3. Top 7 på skadekategori 2020. Region Nordjylland

Punkt 9: Beslutning - Vidner

2012-000698

9

Beslutning - Vidner

Resumé

Personalepolitisk Gruppe har drøftet det tilfælde, hvor en medarbejder indkaldes som vidne i en sag, der er relateret til medarbejderens arbejde.

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender forslag til ny tekst om vidner.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Man har pligt til at afgive vidneforklaring, hvis man indkaldes som vidne. Vidner er ikke omfattet af ombudsbekendtgørelsen, men tjenestefrihed kan gives efter reglerne om borgerligt ombud. Det gælder uanset, om der er tale om en sag, der er opstået som led i arbejdet eller en anden sag.

Som følge af drøftelserne i Personalepolitisk Gruppe har Mennesker og Organisation udarbejdet supplerende tekst til emnet i Personalehåndbogen. Teksten er behandlet i Personalepolitisk Gruppe.

Teksten forelægges Hovedudvalget til godkendelse:

Man har pligt til at vidne, hvis man indkaldes til at afgive vidneforklaring. Vidner er ikke omfattet af ombudsbekendtgørelsen, men i praksis kan der gives frihed efter reglerne om borgerligt ombud til afgivelse af vidneforklaring som følge af forholdets pligtmæssige karakter. Det betyder, at der gives tjenestefri med løn, hvis den fornødne frihed ikke kan tilvejebringes ved forskydning af tjenesten eller tjenestebytning. Man har ikke ret til kompensation (f.eks. en ny fridag), hvis man indkaldes som vidne på et tidspunkt, hvor man har fri.

I forbindelse med forskydning af tjenesten eller tjenestebytning skal der tages hensyn til, at medarbejderen ikke pålægges en samlet belastning af uforholdsmæssig længde. Dette skal ske i dialog mellem ledelse og medarbejder. Der er tale om en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, hvor hensynet til patientsikkerhed, borgerens tarv og arbejdsmiljøet skal indgå som et moment i vurderingen. Desuden kan det tillægges vægt, om medarbejderen skal vidne i en sag, der er opstået på arbejdspladsen.

I tilfælde af tvivl kan afdelingens personalejurist kontaktes.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. godkender forslag til ny tekst om vidner.

Referat

Hovedudvalget godkendte forslaget.

Punkt 10: Orientering - Rapport vedr. opstartsforløb i Region Nordjylland 2020

2018-033931

Bilag

Onboardingrapport RN 2020

Orientering - Rapport vedr. opstartsforløb i Region Nordjylland 2020

Resumé

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

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

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

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

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Datagrundlag

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

Udvalgte resultater fra undersøgelsen

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

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

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

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

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

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

2020 - et år med Corona

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

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

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

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

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

Regionale indsatser

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

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

2. I regi af Kompetenceforum og med midler fra ITOP-puljen skal der udarbejdes et regionalt koncept for mentorordning og velkomstkultur for alle nyansatte.

3. Der er igangsat et forbedringsprojekt med TR, afsnitsledende sygeplejersker, lønkonsulenter og forhandlere mhp. at optimere den nyansattes kendskab til lønforhold og vagtplaner inden opstart i jobbet.

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

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

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

Bilag

1. Onboardingrapport RN 2020

Punkt 11: Kommunikation fra Hovedudvalget

Referat

Hovedudvalget besluttede at kommunikere følgende emner fra Hovedudvalgsmødet:

- Udbrede viden om dialogspil om mobning og chikane, samt kendskab til telefonisk rådgivning
- Opfordring til at få tid til uddannelsesopgaven sat på dagsorden i MED-systemet
- Udbrede viden om behov og muligheder med Office 365
- Kernebudskaber vedr. status på Covid-19.

Punkt 12: Orientering

12 Orientering

Referat

Intet under punktet.

Punkt 13: Eventuell

13 Eventuelt

Referat

Intet under punktet.

Punkt 14: Evaluering af dagens møde

14

Evaluering af dagens møde

Sagsfremstilling

Hovedudvalget besluttede på ekstraordinært møde den 24. marts 2021, at evaluere hvert hovedudvalgsmøde ud fra ITOP-værdierne som en fast del af dagsorden fremover.

Metoden er uformel men kan udvikles undervejs, når erfaringer er gjort. Evalueringen foretages på skift af to udvalgte medlemmer af Hovedudvalget.

På dette møde foretages evalueringen af Thea Heide Faaborg og Roeland Løfberg.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

Referat

Thea Heide Faaborg og Roeland Løfberg stod for evalueringen af mødet.

Thea Heide Faaborg:

- Et godt møde – dejligt at være fysisk samlet igen
- Skønt at man, ligesom under budgetpunktet, kan byde ind med det man lige har på hjerte og får godt svar og god opfølgning retur.

Roeland Løfberg:

- Godt at få mulighed for at genoptage de uformelle snakke inden mødet
- God uformel start på mødet
- Godt at få fulgt op på seneste møde på en god måde
- I forhold til oplægget vedr. Office 365 – pas på ikke at skyde på budbringerne, men der var også plads til ros.
- Tid og lyst fik dialogen til at flyde på mødet, på trods af situationen med sygeplejerske-strejken.

Anette Sloth foreslog tidsstyring i dagsordenerne. Emnet sættes på næste formøde i dagsordensgruppen og vendes på et kommende hovedudvalgsmøde.