

REFERAT Hovedudvalg d. 31-05-2021

Mødedato Mandag d. 31. maj 2021 kl. 12:00

Mødested Sundheds- og Kvartershuset, lokale 6A, Fyrkildevej 7, 9220 Aalborg Øst

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	3
Deltagere.....	4
Drøftelse - Status på COVID-19.....	6
Orientering - Status for implementering af ambulancetjeneste.....	10
Orientering - Evaluering af regional fælles visitation og videre proces.....	14
Orientering - Status på MinLog projektet.....	17
Drøftelse - Status på budgetproces 2022 samt opsamling på temamøde i Regionsrådet d. 19. maj.....	19
Drøftelse - Effekter af ny ferielov - samtidighedsferie.....	21
Orientering - Initiativer der skal løses sammen på regionsniveau med afsæt i hospitalernes uddanne	24
Drøftelse - Fra Kompetencecenter for Sårbare borgere og borgere med anden etnisk baggrund til Ce	26
Beslutning - Ansøgning om udvidelse af Lokal MED-udvalg for Klinik Hoved-Orto, Aalborg Unive	29
Beslutning - Ansøgning om udvidelse af Lokal MED-udvalg for Klinik Kirurgi og Kræftbehandling	30
Drøftelse - Antal medarbejderrepræsentanter i Virksomheds MED-udvalget på Regionshospital Noi	31
Beslutning - Godkendelse af MED-aftalens bilag 2.b. oversigt over MED-organisationen.....	32
B-punkt: Orientering - Samarbejde med Arbejdstilsynet.....	33
B-punkt: Orientering om oprettelse af fælles side om iTOP-puljen og opdatering af side om iTOP-v	36
B-punkt: Orientering om motivationsundersøgelse.....	37
Kommunikation fra Hovedudvalget.....	38
Orientering.....	39
Eventuelt.....	40
Evaluering af dagens møde.....	41

1

Indledning

Referat

Ingen bemærkninger til B-punkterne.

2 Deltagere

Direktion:

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

Ledelsesrepræsentanter:

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

Mennesker og Organisation:

Direktør	Mariane Therkelsen
Arbejdsmiljøkonsulent	Lise-Lotte Kyneb

Medarbejderrepræsentanter:

AC	Thea Heide Faaborg, YL
<i>Suppleant</i>	<i>Betina Madsen, Fys</i>
AC	Trine Strarup Delé, DM
<i>Suppleant</i>	<i>Morten Brix Ziegler, Djøf</i>
FH	Anette Vestergaard, dbio
<i>Suppleant</i>	<i>Rikke Skall, dbio</i>
FH	Bente Yder, DSR (næstformand)
<i>Suppleant</i>	<i>Anne-Marie Stilling, DSR</i>
FH	Ulla Abildgaard, Kost
<i>Suppleant</i>	<i>Carsten Sørensen, Dansk Socialrådgiverforening</i>
FH	Pia Jødal Næss-Schmidt, DSR
<i>Suppleant</i>	<i>Laila Mikkelsen, DSR</i>
OA	Marianne Kristensen, 3F
<i>Suppleant</i>	<i>Gitte Bak Bragenholt, 3F</i>
OA	Susan Jørgensen, FOA
<i>Suppleant</i>	<i>Mette Panum Andersen, FOA</i>
OA	Lone Clausen, HK
<i>Suppleant</i>	<i>Inger Larsen, HK</i>

Arbejdsmiljørepræsentanter:

AMR	Marianne Ruth, Regionshospital Nordjylland
AMR	Helle Hammer Sørensen, Specialsektoren
AMR	Jimmy Villadsen, Specialsektoren
<i>Suppleant AMR</i>	<i>Bo Larsen,</i>
<i>Suppleant AMR</i>	<i>Marianne Søgaard Clausen, AUH, Thisted</i>

Referat

Afbud:

Anne Bukh

Anette Sloth

Henrik Larsen

Anette Vestergaard

3

Drøftelse - Status på COVID-19

Sagsfremstilling

Hovedudvalget drøfter løbende status på COVID-19.

På mødet orienteres der om:

- Den senest opdaterede vaccinekalender
- Eskaleringsplanen
- Senfølger
- Re-onboarding af administrative medarbejdere

Vaccinekalender

Den senest opdaterede vaccinekalender fra Sundhedsstyrelsen kan tilgås via følgende link:

<https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2021/Corona/Vaccination/Kalender/Specificeret-vaccinationskalender.pdf>

Eskaleringsplan

Alle fem regioner har som følge af COVID-19 epidemien udarbejdet planer (eskaleringsplaner) for en trinvis øgning af både medicinske og intensive senge til patienter med COVID-19. Disse planer illustrerer, hvordan hver region vil håndtere behovet for øget kapacitet til intensive og medicinske senge som følge af COVID-19 epidemien. Planerne er udarbejdet for at sikre tilstrækkelig kapacitet i sygehusvæsenet til patienter med COVID-19.

Region Nordjyllands nuværende plan består af en trinvis øgning til i alt 104 medicinske senge og i alt 30 intensive senge (jf. bilag 1). Der er en forventning om, at den nuværende plan bliver revideret i takt med, at flere borgere bliver vaccineret og smittetrykket falder, således der ikke planlægges med et så stort antal potentielle COVID-19 senge.

Både Aalborg Universitetshospital og Regionshospital Nordjylland har de sidste par måneder været på trin 1 i forhold til både medicinske og intensive senge, hvilket er det laveste trin på eskaleringsplanen, og svarer til en normal driftssituation under COVID-19 epidemien, hvor øvrig aktivitet i udgangspunkt kan opretholdes. Aalborg Universitetshospital er dog aktuelt rykket op på trin 2 for så vidt angår intensive senge, svarende til 6 senge, efter at antallet af COVID-19 intensive patienter er steget til et niveau, der ikke kunne rummes inden for den normale drift på trin 1.

Senfølger

Region Nordjylland har siden nytår 2020 fået henvist mere end 250 nordjyder med vedvarende symptomer (+ 6 uger) efter endt sygdomsforløb. Det er vurderet, at 5-10 % af alle, der har været smittet med COVID-19, får længerevarende gener efter endt sygdomsforløb.

I Region Nordjylland visiteres alle henviste fra Almen Praksis via central visitation enten til udredning i lungemedicin eller direkte til infektionsmedicinsk speciale.

Den aktuelle henvisningstakst har gjort det nødvendigt for Regionen at opjustere bemanningen til området for at undgå uhensigtsmæssig udvikling i ventetiderne. Dette er sket med en række ansættelser i de berørte specialer. Det kan bemærkes, at der er en vis forsinkelse i henvisningerne, således vil en stigning i antal smittede først ramme 1,5 - 2 måneder senere. Med den nuværende udvikling kan antallet af henviste ramme helt op til 900 henviste til udredning på årsbasis.

Senfølger efter COVID-19 er et komplekst område, og det er væsentligt at understrege, at der alene er tale om et tilbud om specialiseret udredning. En del af de som udredes, henvises til rehabilitering i kommunalt regi efterfølgende.

Udviklingen for 2022 er endnu ikke kendt, men afhænger af flere faktorer, herunder udrolningstaksten i vaccinationsprogrammet, udviklingen i epidemien, varianter samt den generelle smittespredning i samfundet. Det må dog formodes sandsynligt, at indsatsen omkring senfølger efter COVID-19 ikke vil være helt afsluttet, når vi går ind i 2022.

I Regionen er der også medarbejdere som har fået senfølger efter at have været smittet med COVID-19, og nogle af disse er eller har været fraværende som følge af disse senfølger. Hertil skal det bemærkes, at de fleste vender tilbage på arbejde i samme omfang som hidtil.

De fleste sager om fravær begrundet i COVID-19 senfølger håndteres lokalt i henhold til sygefraværspolitikken. Der holdes løbende sygesamtaler, der aftales delvis genoptagelse af arbejde - tilpasset den enkeltes funktionsniveau. De tilfælde som Mennesker og Organisation har kendskab til, er håndteret konkret og individuelt, idet tilgangen bygger på rummelighed. Det er ikke alle COVID-19 smittede, som skyldes en arbejdsskade, men der findes ikke en registrering af antallet, da sygdom er en følsom personoplysning.

Re-onboarding af administrative medarbejdere

De fælles regionale kurser, som normalvis er en del af opstartsforløbet for nye medarbejdere, er blevet gennemført som vanligt. Kurserne er blot blevet afholdt virtuelt, og der er positive tilbagemeldinger på afviklingen.

MED-udvalget i Fællesadministrationen (Fælles-MED) har, som en del af arbejdet med genåbning af de administrative arbejdspladser i Fællesadministrationen, drøftet udfordringer med on-boarding af de medarbejdere, som er begyndt/vendt tilbage fra orlov i løbet af 2020/2021.

Fælles-MED har understreget, at det er vigtigt, at de lokale ledelser i Fællesadministrationen er særligt opmærksomme på, om der skal gøres en ekstra indsats og sættes lokale initiativer i værk for at re-onboard denne gruppe af medarbejdere.

Fælles-MED anbefaler også, at man i de respektive afdelinger, kontorer og MED-udvalg taler om, hvad man har gjort for at give de nye kollegaer en god opstart.

Genåbningsplanen for Fælles-MED er delt med øvrige virksomheder og der er tilsvarende initiativer i gang.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

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

Referat

Christian Boel orienterede om, at antal smittede med Covid-19 den seneste tid har ligget lidt over gennemsnittet i Region Nordjylland. Smitten er centreret omkring Aalborg og de unge er primære smitekilder. Antallet af indlagte med Covid-19 har længe ligget på et lavt niveau – trin 1 jf. eskaleringsplanen, hvorfor eskaleringsplanen og det sundhedsfaglige spor er drøftet og der er lavet nogle justeringer.

33% af befolkningen i Region Nordjylland har fået først vaccinstik, 25% er færdigvaccineret. Ifølge den aktuelle vaccinekalender, er alle færdigvaccineret til august, men med forbehold for usikkerhed omkring leverancerne.

Til Hovedudvalgets spørgsmål om hvor stor en andel af ansatte i Region Nordjylland, der er vaccineret, er det umiddelbare svar ca. 10.000 medarbejdere på hospitalerne. Der er dog usikkerhed forbundet med tallene, idét der kan være personaler, som enten aldersmæssigt eller som personale i målgruppe 4, er vaccineret uden for hospitalsregi. Desuden omfatter en del af vaccinationerne personale fra det præhospitale område, hospice eller andet. Der arbejdes pt. på en uddybende status og Hovedudvalget orienteres nærmere, når den foreligger.

Christian Boel orienterede om, at muligheden for at hjælpe Sverige i deres beredskab, har været et emne i medierne. Region Nordjylland har dog ikke modtaget en officiel henvendelse. Christian Boel efterspurgte Hovedudvalgets holdning i så fald det skulle blive aktuelt. Den generelle holdning er en villighed til at hjælpe, men en bekymring om de konsekvenser, det kan have på de i forvejen pressede afdelinger. Der vil være en række forudsætninger, som skal være opfyldt og det vil sandsynligvis bero på en lokal vurdering i forhold til, om man kan frigive ressourcer til opgaven.

I forhold til senfølger af Covid-19 hos ansatte, fortalte Mariane Therkelsen, at der er bestræbt en større rummelighed i forhold til de personalemæssige handlinger end under normal praksis. Meldingen er, at så godt som alle, som Mennesker og Organisation har kendskab til, er tilbage på job.

Pia Jødal Næss-Schmidt gjorde opmærksom på en sag, hvor der ikke blev oplevet rummelighed. Der er dog fundet en løsning nu.

Mariane Therkelsen gav en status på re-onboarding af administrative ansatte under Covid-19.

Fra onboarding analysen er man bekendt med, at det for nyansatte har været svært at lære kolleger at kende under hjemmearbejde. Derfor har Fællesadministrationens MED-udvalg sat fokus på integration af disse i fællesskabet.

Bente Yder hjorde opmærksom på, at det er vigtigt også at rette denne opmærksomhed mod hospitalernes administrationer, hvortil Mariane Therkelsen svarede, at der er begået et notat til regional anvendelse.

Bente Yder gav udtryk for utilfredshed over, at det er besluttet, at Regionshospital Nordjylland skrives ud af den regionale eskaleringsplan uden forudgående medarbejderinddragelse, da beslutningen har personaleforholdsmæssige konsekvenser. Hun mener, at forpligtigelserne i MED-aftalens §7 dermed ikke er overholdt.

Jens Ole Skov pegede på, at Regionshospitalet stadig en del af eskaleringsplanen, for ham at se. På Aalborg UH er der sat navne på bemanning til trin 2 og hospitalsledelsen har vurderet, at Aalborg UH kan bemande op til 30 senge, hvilket vil betyde en eskalering med 10 senge, i så fald det bliver aktuelt. Men aftalen er, at bliver Aalborg UH presset på Covid-19 opgaven, da koordineres med Regionshospitalet ift. at aftage almindelige patienter. På den måde hjælper vi hinanden. Men det er vurderingen, at det er meget usandsynligt, at der kommer et behov på over 28 senge til Covid-19 patienter, vurderede Jens Ole Skov.

Mariane Therkelsen pointerede, at Covid-19 patienter også er en del af den ordinære drift, og derfor ikke nødvendigvis indgår i det, som man betegner som beredskab.

Roeland Løfberg pegede på, at intentionen med beslutningen har været at bestræbe sig på, at udsætte så få medarbejdere som muligt for at være i beredskab og få styr på det inden sommerferien.

Bente Yder gjorde opmærksom på, at hun fandt det udsendte ikke længere aktuelt. Hun fandt, at beslutningen er hastet igennem uden mulighed for at drøfte de personalemæssige konsekvenser, især for personalet på Aalborg Universitetshospital.

Thea Heide Faaborg udtrykte, at det er svært at tage stilling til sagen med så hurtig en proces. På Aalborg UH er man presset ressourcemæssigt. Ved behov for eskalering, bør det være fælles for regionen, mente hun. Til det svarede Jens Ole Skov, at presset på Aalborg UH ikke er pga. antallet af Covid-19 patienter, men pga. rekrutteringssituationen, da der er nogle områder, hvor der ikke kan rekrutteres de sygeplejersker, der er behov for.

Pia Jødal Næss-Schmidt gjorde opmærksom på, at det er akutafdelingerne, som skal rumme Covid-19 patienter udover de almindelige akutte patienter, hvilket hun mente bliver hårdt henover sommeren. Hun kunne tænke sig den fleksibilitet, at der eskaleres senge op både på Aalborg UH og på Regionshospitalet ved behov.

Lone Clausen spurgte til belæg for den hurtige beslutning, frem for at afvente situationen henover sommeren. Jens Ole Skov svarede, at pga. sommerferien var det vigtigt at få det på plads. Planen friholder også personale i at skulle møde ekstraordinært ind, så medarbejderperspektivet er tænkt med, i og med at man ikke har et højere beredskab end nødvendigt. Der er en fælles forståelse af, at ved en øgning af Covid-19 patienter, hjælper Regionshospitalet til - således at regionen er fælles om opgaven. Det er vigtigt at få kommunikeret fremadrettet.

Lone Clausen supplerede spørgsmålet med, om der har været et økonomisk incitament for beslutningen, hvortil Jens Ole Skov svarede, at drivkraften som udgangspunkt har været at sikre beredskabet.

Pia Jødal Næss-Schmidt opfordrede til en systematik i hvordan man varsler og planlægger frem mod en eskalering til næste trin.

Mariane Therkelsen gjorde opmærksom på, at hun ikke har oplevet beslutningen forhastet, men som en velovervejet beslutning i løbende dialog med Sundhedsstyrelsen og de øvrige regioner.

Dorthe Juul Hansen fandt i sin rolle som evaluator til mødet, drøftelsen på vej i en ukonstruktiv retning, hvorfor hun henledte opmærksomheden på ITOP-værdierne.

Bente Yder konkluderede, at medarbejdersiden nu havde fremført deres synspunkter og appellerede til ledelsen på den baggrund at overveje at ændre beslutningen.

Christian Boel beklagede, at medarbejdersiden ikke følte sig inddraget og tog det til efterretning.

Bilag

1. Bilag 1 - eskaleringsplan (rn) 18052021

4

Orientering - Status for implementering af ambulancetjeneste

Resumé

Regionsrådet besluttede på møde den 2. februar 2021, at regionen pr. 1. april 2022 skal drifte regionens ambulancetjeneste og liggende/hvilende patienttransport i Delaftale Nord og Delaftale Aalborg. Den Præhospitale Virksomhed har efterfølgende igangsat implementeringsprocessen for etablering af regional ambulancetjeneste.

På nuværende tidspunkt er der godt gang i implementeringsprocessen, der er baseret på et større antal arbejdsplaner. Gældende tidsplaner følges, hvor en række af arbejdsplanerne i gang sættes tidligt, mens andre først opstartes lidt senere. Den Præhospitale Virksomhed forventer at en eller flere af arbejdsplanerne er afsluttet juni 2021.

Enhedschef Kenneth Lübcke vil på mødet give en kort mundtlig orientering om status, med fokus på arbejdsmiljøforhold, rekruttering og onboarding af personale.

Administrationen indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Regionsrådet besluttede på møde den 2. februar 2021, at regionen pr. 1. april 2022 skal drifte regionens ambulancetjeneste og liggende/hvilende patienttransport i Delaftale Nord og Delaftale Aalborg. Det er Den Præhospitale Virksomhed, som har driftsansvaret for området og er dermed ansvarlig for implementeringsprocessen og den efterfølgende drift.

Med den politiske beslutning om regional drift af ambulancetjeneste har Den Præhospitale Virksomhed igangsat implementeringsprocessen. Til det formål er der nedsat Styregruppe, der består af ledelsen i Den Præhospitale Virksomhed, Patientforløb og Økonomi, Center for Administration, NAU og Mennesker og Organisation, der har til formål at styre og overse processen, samt følge de forskellige risici forbundet med implementering af en opgave af denne karakter. Herudover er der månedsvise orienteringsmøder med Direktionen.

Kommunikationsplan (igangsat)

Arbejdsplanen bestod af den indledende kommunikation i forbindelse med den politiske beslutning om fremtidige leverandører for regionens ambulancetjeneste.

Derfor er denne arbejdsplan nu udvidet til at indeholde den løbende kommunikationsindsats frem mod driftsstart.

Konkrete eksempler på kommunikationsindsatsen er den løbende information af kommende personale via den dertil indrettede regionale hjemmeside, kommunikation internt i Den Præhospitale Virksomhed, kommunikation til omverden i forhold til fremdrift i opgaveoverdragelsen til regionen i takt med at personaleforhold og baser falder på plads og køretøjer leveres mv.

Rekruttering (igangsat)

Rekruttering af personale og ledelse i forbindelse med hjemtagelsen udgør en betydelig opgave, der strækker sig over en længere periode i 2021. Rekruttering foregår i tæt dialog med Mennesker & Organisation, der understøtter administrativt i forhold til ansættelse af personale.

Forretningsudvalget godkendte på møde d. 12. april at administrationen igangsætter forhandlinger med afsæt i den regionale overenskomst med FOA suppleret med mindre justeringer. Der arbejdes blandt andet på at tilbyde medarbejderne ansættelse indenfor den basestruktur som de er tilknyttet i dag, for at sikre en tryk og transparent overgang fra Falck til Region Nordjylland som arbejdsgiver. Parallelt med forhandlingsprocessen med FOA er Den Præhospitale Virksomhed i dialog med 3F og Falck, med henblik på at sikre en smidig og positiv proces frem mod opgaveoverdragelsen.

Det forventes at der foreligger endelig aftale medio juni

Samarbejde med PreMed (igangsat)

Der er etableret implementeringsorganisation med PreMed, hvor PreMed hver måned orienterer regionen om PreMeds implementering. Arbejdet her følger de kontraktlige krav for implementeringsperioden.

Indkøb af køretøjer (igangsat)

Der er fællesregionalt samarbejde omkring indkøb af ambulancer, XL-ambulancer, liggende patienttransporter og tjenestekøretøjer.

Den Præhospitale Virksomhed har underskrevet kontrakt med SMC om levering af 33 ambulancer, 2 XL-ambulancer, 14 køretøjer til liggende/ hvilende patienttransport og 2 tjenestebiler. Der er aftalt levering af halvdelen af køretøjerne 4. januar 2022 og resten 1. februar 2022.

Den forskudte levering sikrer hensigtsmæssig endelig tilpasning af køretøjerne frem mod driftsstart 1. april 2022.

Etablering af baser (igangsat)

Regionen skal etablere ambulancebaser og der er i den forbindelse indledt dialog med Falck om lejeaftaler på eksisterende ambulance/brandstationer samt dialog med EDC Erhverv om øvrige muligheder for lejemål egnet til ambulancebaser i regionen.

Den Præhospitale Virksomhed har i samarbejde med Falck besigtiget mulige lejemål i delaftale nord og delaftale Aalborg. Der afsøges endvidere flere muligheder for baseetablering udover Falcks nuværende ambulancestationer.

Indkøb af udstyr (igangsat)

Der er fællesregionalt samarbejde omkring indkøb af bårsystemer, trappetjenere og andet udstyr til anvendelse i ambulancer, XL-ambulancer og liggende patienttransporter.

Indkøb af uniformer (igangsat)

Der er fællesregionalt samarbejde omkring udbud og indkøb af uniformer til operativt personale på det præhospitale område.

Der er nedsat fællesregional arbejdsgruppe, der udarbejder udbudsmateriale, hvilket forventes offentliggjort ultimo maj 2021, med tilbudsfrist senest 21. juni 2021. Der forventes indgået kontrakt i september 2021 med vindende tilbudsgiver.

Beskrivelse af driftsorganisation (igangsat)

Den kommende driftsorganisation i Den Præhospitale Virksomhed er under udarbejdelse.

Uddannelse og kvalitet (afventer opstart)

Det kommende uddannelses- og kvalitetsparadigme skal tilpasses eksisterende set up, herunder afklaring af uddannelsesbehov for operativt personale og planlægning af uddannelsesdage samt beskrivelse af fremtidige visioner og muligheder.

Onboarding af nyt personale (afventer opstart)

Der skal onboardes ca. 250 nye medarbejdere til ambulancetjenesten og liggende/hvilende patienttransport i Den Præhospitale Virksomhed. I denne arbejdsplan skal der udarbejdes onboardingmateriale og -proces, der sikrer en god velkomst og overgang for det operative personale. Denne arbejdsplan forventes at starte op efter der er indgået aftale med FOA, da det herefter er muligt at informere de kommende medarbejdere med konkrete tiltag.

Efter regionsrådet offentliggjorde, at regionen pr. 1. april 2022 skal drifte regionens ambulancetjeneste og liggende/hvilende patienttransport i Delaftale Nord og Delaftale Aalborg, afholdte Den Præhospitale Virksomhed 2 virtuelle informationsmøder med over 300 deltagere. Medio juni 2021 afholdes 2. runde af informationsmøder, hvor Den Præhospitale Virksomhed vil informere omkring arbejdsforhold, køretøjer og baser.

Overgang til ny leverandør ift. logistik og flytning af kommunikationsudstyr (afventer opstart)

Planlægning for overgang til ny leverandør i 2022, i forhold til logistikken med at flytte medicoudstyr fra Falcks ambulancer til regionens og PreMeds ambulancer.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning

Referat

Kenneth Lübcke gav en status på implementering af ambulancetjeneste i forhold til både det drifts- og det personalemæssige.

Bente Yder tilkendegav, at der kan trækkes på Hovedudvalget i processen med oprettelse af MED-udvalg.

Kenneth Lübcke kvitterede og gav Hovedudvalget mulighed for at tilmelde sig til de kommende informationsmøder. Tilmelding via dette [link](#).

Lone Claus spurgte til præferencerne for ansættelse i PreMed kontra regionen, hvortil Kenneth Lübcke svarede, at PreMed og Region Nordjylland har en fælles forståelse, der sikrer, at det glider så godt som mulig.

Bente Yder gjorde opmærksom på, at det skal tilføjes i MED-aftalen, når MED-strukturen er på plads.

Mariane Therkelsen roste Den Præhospitale Virksomhed for det positive resultat i analysen vedr. onboarding af medarbejdere.

Marianne Ruth anbefalede Region Nordjyllands podcasts som en inspiration til nye medarbejdere i forhold til ITOP-værdierne.

Hovedudvalget tog med ovenstående bemærkninger orienteringen til efterretning.

5

Orientering - Evaluering af regional fælles visitation og videre proces

Resumé

I maj 2019 startede den Regionale Fælles Visitation (RFV) af alle akutte patienter i Region Nordjylland. RFV er evalueret efter knap et års drift, hvor regionens hospitaler, AMK-vagtcentralen og praktiserende læger har deltaget. Evalueringen viser, at der er skabt én indgang for almen praksis og vagtlæger ligesom der er skabt tid i visitationen for almen praksis. Dette afspejles ligeledes i en stor tilfredshed med RFV fra almen praksis. Tilfredsheden er lavere på hospitalerne, hvilket blandt andet handler om, at det har krævet gensidige tilpasninger og løbende justeringer at implementere RFV. Evalueringen peger især på et udviklingspotentiale af subakutte tilbud.

Der er efter drøftelse af evalueringen i Koncernledelsen nedsat en tværsektoriel styregruppe, som skal videreudvikle den regionale fælles visitation på baggrund af læringspunkter fra evalueringen samt Sundhedsstyrelsens anbefalinger til organisering af den akutte sundhedsindsats. Konkret skal styregruppen arbejde med følgende arbejdsopgaver:

- Højere udnyttelse af subakutte tilbud
- Proces med at koble Psykiatrien på (trinvis proces)
- Tilfredshed blandt hospitalspersonalet
- Forberedelse til tværsektoriel visitation

I tillæg til styregruppen er der også nedsat en tværsektoriel driftsgruppe, som har til formål at sikre koordination og justeringer på tværs af hospitalerne, AMK-vagtcentralen og de praktiserende læger i forhold til den daglige drift.

Præhospitals direktør Peter Larsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Regional Fælles Visitation (RFV) af alle akutte patienter i Region Nordjylland blev indført 1. maj 2019 for at skabe en mere hensigtsmæssig håndtering af alle akutte henvendelser fra praktiserende læger og vagtlæger. Det har været et fælles projekt mellem Aalborg UH, Regionshospitalet Nordjylland, Den Præhospitale Virksomhed og praktiserende lægers organisation (PLO-N). RFV er evalueret efter knap et års drift ud fra følgende succeskriterier:

- Én indgang for almen praksis/vagtlæge
- Tid i visitationen for almen praksis (frigive tid)
- Patienter bliver fagligt modtaget det rigtige sted
- Bedre kapacitetsudnyttelse samt bidrage til belægningsproblematikken
- Højere udnyttelse af subakutte tilbud

Evalueringsperioden har været fra 1. maj 2019 til 1. marts 2020 (før COVID-19 skabte andre henvendelsesmønstre). Evalueringen viser en varierende målopfyldelse af succeskriterierne efter det første driftsår med RFV. På baggrund af evalueringen vurderes det, at der er opnået succes med at skabe én indgang for almen praksis og vagtlæger ligesom der er frigivet tid i visitationen for almen praksis. Dette afspejles

ligeledes i en stor tilfredshed med RFV fra almen praksis. Evalueringen viser, at der kan arbejdes yderligere med at sikre, at patienterne fagligt modtages de rigtige steder. Med implementeringen af RFV er der ikke skabt en bedre kapacitetsudnyttelse på tværs af regionens hospitaler, hvilket dog heller ikke har været hovedfokus i det første driftsår. Derudover viser evalueringen, at udnyttelsen af subakutte tilbud er relativt lav. Evalueringen peger dog også på en række forskellige justeringer og løsningsforslag til at arbejde videre med disse succeskriterier.

Evalueringsresultaterne og den fremtidige governancestruktur for RFV har været drøftet i Koncernledelsen d. 18. november 2020 og d. 20. januar 2021.

Evalueringsrapporten skal sammen med Sundhedsstyrelsens anbefalinger for den akutte sundhedsindsats danne afsæt for det videre arbejde med RFV, herunder hvordan Psykiatrien og tværsektoriel visitation kan tænkes ind i RFV. Der er nedsat en tværsektoriel styregruppe, som den fremadrettede governancestruktur for RFV. Styregruppen skal videreudvikle den regionale fælles visitation på baggrund af læringspunkter og anbefalinger fra evalueringen samt Sundhedsstyrelsens anbefalinger til organisering af den akutte sundhedsindsats. Konkret skal styregruppen arbejde med følgende arbejdsplaner:

- Højere udnyttelse af subakutte tilbud
- Proces med at koble Psykiatrien på (trinvis proces)
- Tilfredshed blandt hospitalspersonalet
- Forberedelse til tværsektoriel visitation

Styregruppen har haft afholdt det første møde i april 2021.

I tillæg til styregruppen er der også nedsat en tværsektoriel driftsgruppe, som har til formål at sikre koordination og justeringer på tværs af hospitalerne, AMK-vagtcentralen og de praktiserende læger i forhold til den daglige drift.

Regionsrådet er orienteret om evalueringsresultaterne og den videre proces på et temamøde d. 17. marts 2021.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager evalueringsresultaterne til efterretning
2. tager orienteringen om det videre arbejde med regional fælles visitation til efterretning.

Referat

Jannie Bang Gram orienterede om evaluering af den regionale fælles visitation samt den videre proces.

Pia Jødal Næss-Schmidt opfordrede til at arbejde videre med ventetiderne ved at kigge på belægningsprocenterne, med henblik på en mere optimal og fleksibel anvendelse af ressourcerne.

Bente Yder udtrykte tilfredshed med det videre arbejde med bedre kapacitetsudnyttelse, da Regionshospitalet har måtte genoptage flowkoordinering.

Christian Boel pointerede, at det er vigtigt at se på de interne arbejdsgange og det interne flow på hospitalerne. Noget tyder på stor forskellighed på regionens tre akuthospitaler, hvorfor der muligvis bør tilstræbes mere ensartethed, der passer bedre til en fælles visitation.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning. Sundhedsstyrelsens akutanbefalinger og den interne organisering på hospitalerne vendes på et senere tidspunkt i Hovedudvalget.

Bilag

1. Evaluering af regional fælles visitation
2. Kommissorium for styregruppe RFV
3. Kommissorium for driftsgruppe RFV

Orientering - Status på MinLog projektet

Resumé

Der vil på mødet blive givet en orientering om status på MinLog projektet. Status gives som opfølgning på Hovedudvalgets møde d. 8. april 2021, hvor vi afventede tilbagemelding fra Danske Regioner, som vi nu har fået.

IT-direktør Klaus Larsen indleder.

Sagsfremstilling

På møde i Hovedudvalget den 8. april blev der fremlagt status på MinLog og orienteret om, at det nødvendige lovgrundlag ikke er vedtaget, og regionerne har derfor indtil videre besluttet at udsætte indberetning af EPJ-logs.

Projektet MinLog har opnået hovedparten af de aktiviteter, der er fastlagt i projektets målsætninger. Projektet har koordineret aktiviteter med de fem regioner, Danske Regioner, Sundhed.dk og Sundhedsdatastyrelsen, og der er sikret videndeling på tværs af regioner under projektets gennemførelse. Men som følge af at det ikke har været muligt at fastlægge det juridiske lovgrundlag, har regionerne besluttet ikke at gå i drift med den udarbejdede løsning. Projektet lukker derfor ned pr. 31. marts 2021 uden at sætte de udviklede løsninger i drift. Region Nordjylland har i den forbindelse ikke overført LOG materiale til Sundhed.dk

I regi af Danske Regioner har der senest været en bestilling til alle regioner på baggrund af projektets afslutning. Det forventes, at regionerne samlet godkender, at MinLog lukkes uden at sætte de it-tekniske løsninger i drift, samt at regionerne genetablerer og evt. replanlægger projektet, når der foreligger et juridisk grundlag. Region Nordjylland har som projektledende region medvirket i afslutningsprocessen og godkender status, herunder beslutning om at lukke projektet.

Det vil være et kommende projekt, der etablerer en løsning på baggrund af den lovgivning, der er en forudsætning for at vise EPJ logoplysninger for borgeren på Sundhed.dk.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager orientering om status til efterretning.

Referat

Klaus Larsen orienterede om at projektet MinLog er lukket ned på ubestemt tid. Region Nordjylland har i den forbindelse ikke overført log-materiale til Sundhed.dk.

Lone Clausen udtrykte stor tilfredshed med beslutningen og opfordrede til, at hvis emnet kommer til drøftelse igen, skal den involverende proces starte så tidligt som muligt, hvilket Klaus Larsen udtrykte enighed i.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Drøftelse - Status på budgetproces 2022 samt opsamling på temamøde i Regionsrådet d. 19. maj

Resumé

På mødet gives en kort status på budgetprocessen for 2022.

Herudover vil der være mulighed for at samle op på temamødet i Regionsrådet d. 19. maj. Hovedudvalg kan på basis af oplæg fra d. 19. maj udarbejde input/indtryk, der eventuelt kan forelægges på næstkommende temadag i Regionsrådet d. 23. juni.

Koncerndirektør Roeland Løfberg indleder punktet.

Sagsfremstilling

Med punktet gives en kort status på Budget 2022 og mulighed for opsamling på Regionsrådets temadag d. 19. maj.

Status på Budget 2022

Budgetprocessen for 2022 har frem til nu primært bestået af afdækning af temaer og emner, der skal belyses med henblik på at indgå i det budgetkatalog, der skal anvendes til Regionsrådets prioritering og budgetlægning i august.

Der er via budgetdrøftelserne i de politiske udvalg indsamlet budgetemner, som der politisk ønskes særlig opmærksomhed rettet mod.

Hvilke påtrængende emner der er tale om indenfor de regionale driftsområder, er afdækket af administrationen i samarbejde med hospitalerne og virksomhederne. Der er tale om identifikation af emner, hvor der kan imødeses ændringer, som kan have en økonomisk konsekvens for regionen i 2022. Dertil kommer emner, hvor der anses at være et kritisk behov og/eller et politisk ønske om initiativ.

Hospitaler og virksomheder havde frist for endelige budgetbrikker d. 21. maj. Disse er efterfølgende samlet til et foreløbigt budgetmateriale, som drøftes i Direktionen og Strategisk Sundhedsledelse d. 1. juni.

Herefter vil der blive arbejdet på, at færdiggøre budgetmaterialet frem mod udsendelse til Regionsrådet og Hovedudvalget d. 9. august forud for budgetkonferencen d. 24.-25. august.

Opfølgning på temamøde i Regionsrådet d. 19. maj.

Den 19. maj var der temamøde i Regionsrådet hvor der bl.a. var afsat tid til budgetdrøftelser.

Hovedudvalget får med punktet mulighed for at samle op på drøftelserne fra dagen og eventuelt sammenfatte input/indtryk, som kan forelægges på den næstkommende temadag i Regionsrådet d. 23. juni.

På temadagen d. 23. juni gives en mundtlig gennemgang af det foreløbige budgetmateriale samt en orientering om indholdet i Økonomiaftale 2022, herunder de

forventet økonomiske konsekvenser for Region Nordjylland. Herudover vil NAU og anlægsområdet ligeledes blive dagsordenssat.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen vedr. status på Budget 2022 til efterretning.
2. drøfter opsamling på temdagen i Regionsrådet d. 19. maj med henblik på eventuel sammenfatning af input/indtryk til Regionsrådets temadag d. 23. juni.

Referat

Roeland Løfberg orienterede om status på budgetproces 2022.

Jævnfør procesplanen for budget 2022 har Hovedudvalget mulighed for, på baggrund af temamødet i Regionsrådet om budget 2022 den 19. maj, at sammenfatte input/indtryk, som kan forelægges på den næstkommende temadag i Regionsrådet d. 23. juni.

Lone Clausen henviste til, at der i fællesaftalen for lokal løndannelse (OAO og Regionernes lønningstakstnævn) står, at aftale om lønmidler starter i procesfasen, hvortil hun spurgte til proceduren. Oplevelsen er, at der for lidt lokallønsmidler at forhandle om. Roeland Løfberg svarede, at medarbejdersiden kan tage spørgsmålet med til de politiske forhandlinger.

Bente Yder supplerede, at udgangspunktet i Region Nordjyllands budgetproces altid har været de større generelle opdriftsområder, ikke fokus på de bagvedlæggende regneark. Hun vil gerne have sat ord på, at der mangler personale til de kirurgiske og medicinske områder og i det hele taget fokus på, om krav om ressourcer hænger sammen.

Bente Yder kvitterede positivt for Hovedudvalgets mulighed for at lytte med i de politiske grupper på forrige temamøde, hvilket giver et godt indblik og gode forudsætninger for de fremadrettede budgetdrøftelser. Roeland bemærkede, at det er godt at få italesat overfor politikerne og gjorde opmærksom på, at kapacitetspres er et oplæg på temamødet den 23. juni.

Hovedudvalget tog med de bemærkninger orienteringen til efterretning.

Drøftelse - Effekter af ny ferielov - samtidighedsferie

Resumé

En kombination af usikkerhed omkring overgangen til samtidighedsferie samt Corona-situationen vurderes af Center for Administration at betyde, at der på sigt må påregnes større negative økonomiske konsekvenser for Region Nordjylland på baggrund af opsparet ferie, der vil skulle udbetales til medarbejderne.

Der er på den baggrund behov for at handle, for at fjerne eller begrænse disse negative konsekvenser i videst mulige omfang, da udbetalingerne vil belaste regionens driftsøkonomi.

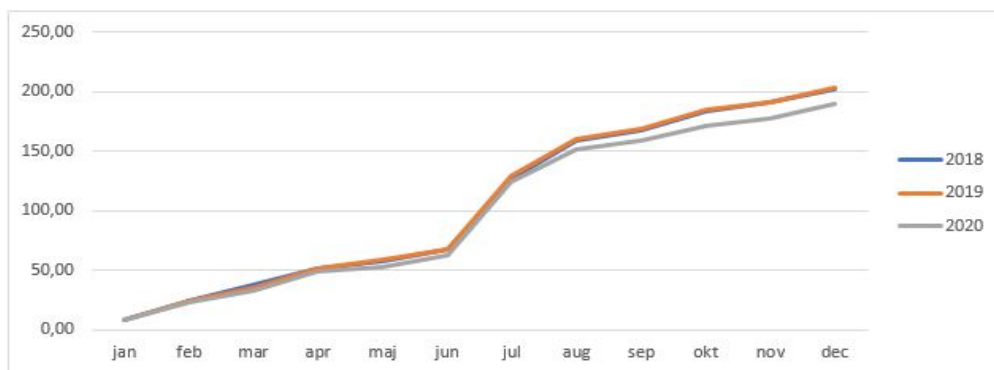
Koncerndirektør Roeland Løfberg indleder punktet.

Sagsfremstilling

Den nye ferielov trådte i kraft pr. 1. sep. 2020. Overgangen til den nye ferielov blev indledt med et såkaldt miniferieår, som løb i perioden 1. maj 2020 – 31. aug. 2020, så afslutning af den tidligere model og samtidighedsferiemodellen vil stemme (nærmere beskrevet i bilag 1).

Modsat normalt blev alt ferie fra miniferieåret overført automatisk til det kommende ferieår. I løbet af dette miniferieår (2020) blev vi alle påvirket af usikkerhed og begrænsninger grundet corona-situationen. Tilsammen affødte dette, at mønstret for ferieafholdelse har ændret sig, så der er blevet afholdt mindre ferie end normalt.

Nedenstående graf viser dette forhold for hele Region Nordjylland.



Data: Totalt afholdt ferie delt med antal ansatte opgjort i fuldtidsstillinger.

Forskellen mellem tidligere års normale afholdelsesmønstre - som normalt er uhyre ens - og mønstret i 2020, betyder en afvigelse i form af ikke-afholdt ferie og dermed en optjent ferieret, som medarbejderne har hos Region Nordjylland.

Det aktuelle ferieår løber til 31. august 2021. Det er forventningen, at den ikke-afholdte ferie ved normal ferieafholdelse vil udgøre ca. 49 ikke-afholdte timer pr. medarbejder. Fra den 1. september til årets udgang kan disse timer fortsat benyttes, men sideløbende optjenes desuden for nyt ferieår. Fremskrevet til den 31.

december 2021 forventes forpligtigelsen for ferieår 2021 nedbragt via ferieafholdelse til ca. 10 timer pr. medarbejder. Dette udgør en økonomisk forpligtigelse på ca. 25 - 30 mio. kr. Da den nye ferielov foreskriver, at ikke-afholdt ferie udover 4. ferieuge udbetales marts/april det kommende år (2022 for ferieår 2021), forventes en væsentlig del af denne forpligtigelse at blive udbetalt til medarbejderne.

Der er i nærværende materiale ikke en stillingtagen til eventuelle udfordringer omkring den overenskomstbårne 6. ferieuge, som også kan påvirkes af andet ikke-afholdt ferie. Foreløbig er der ikke indikationer på udfordringer i relation hertil, men området følges - på linje med det øvrige ferieområde - tæt af Center for Administration.

Til denne indstilling medfølger i bilag 2 beregningsoversigter for timeantal på- og økonomisk størrelse af sektorernes forventede forpligtigelser, i bilag 3 figurer på ændringer i ferieafholdelse for de enkelte sektorer.

Kommunikation og dialog

Der udsendes oversigt til alle personaleledere over den specifikke udfordring indenfor eget ledelsesområde samt råd og vejledning til, hvordan den enkelte leder kan forholde sig til udfordringen.

Udsendelsen til alle personaleledere suppleres af nyhed på Ledernet som behandler udfordringen samt de reaktionsmønstre, som forventes af den enkelte leder.

Der udarbejdes opslag til Personalenet under arbejdsoverskriften "Hold bare din ferie som normalt", som har fokus på, at Samtidighedsferie IKKE betyder, at der er grund til at den enkelte medarbejder ændrer på mønstret for afholdelse af egen ferie i forhold til tidligere.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget;

1. drøfter den beskrevne udfordring
2. drøfter forslag til kommunikation om, og håndtering af udfordringen

Referat

Roeland Løfberg introducerede punktet.

Hovedudvalget opfordrede til med kommunikation og dialog at sætte fokus på problematikken. Endvidere foreslog Hovedudvalget forskellige greb til at udbrede forståelsen af de nye regler og procedurer, bl.a.

- Feriepenge hotline
- Video
- Reklame for MinLøn-appen

Hovedudvalget var enige om, at det kommunikativt handler om "keep it simple".

Pia Jødal Næss-Schmidt gjorde opmærksom på, at det er nyt, at den 5. ferieuge automatisk bliver udbetalt og at det derfor er vigtigt at få kommunikeret, at såfremt man ønsker 5. ferieuge overført, skal det aftales med nærmeste leder.

Lone Clausen gjorde opmærksom på, at der for mange er en usikkerhed forbundet med risikoen for at gå i minus i sit ferieregnskab og derfor kan der være en tendens til at "holde" på sin ferie.

Bilag

1. Bilag 1 - Feriefremskrivning
2. Bilag 2 - Enhedsfordelt fremskrivning
3. Bilag 3 - Afholdelse af ferie

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 er endnu ikke foretaget.

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

Punktet blev udsat.

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

Drøftelse - Fra Kompetencecenter for Sårbare borgere og borgere med anden etnisk baggrund til Center for Patientstøtte

Resumé

Både i budget 2020 og 2021, har forligspartierne ønsket at revitalisere Kompetencecenter for sårbare patienter og patienter med anden etnisk baggrund, med henblik på at få en mere proaktiv og udadvendt profil. Centeret har organisatorisk været tilknyttet Aalborg UH, og fysisk haft til huse i Rehabiliteringscenter for Flygtninges (RCF) lokaler på Badehusvej i Aalborg. Lægefagligt har Kompetencecenteret været knyttet op til Socialmedicinsk Enhed.

Sideløbende med Kompetencecenteret er andre patientstøttende initiativer kommet til, herunder brobyggersygeplejerskerne på hospitalerne, ligesom Aktiv Patientstøtte arbejder med at støtte patienter med komplekse forløb.

Der fremlægges derfor nu et forslag til politisk behandling om at etablere et Center for Patientstøtte, hvor Brobyggersygeplejersker og Kompetencecenter for udsatte borgere og borgere med anden etnisk baggrund samles under samme organisatoriske set-up.

Sagen forelægges nu for Hovedudvalget med henblik på en drøftelse, således at eventuelle bemærkninger foreligger forud for beslutning i Regionsrådet.

Hospitalsdirektør Jens Ole Skov indleder.

Sagsfremstilling

I Region Nordjylland er der over tid iværksat forskellige patientstøttende tiltag. For at få mere volumen i indsatsen overfor den målgruppe Kompetencecenter for sårbare borgere og borgere med anden etnisk baggrund er rettet mod, er det vurderingen, at vil opstå en positiv synergieffekt ved at koordinere og samle regionens tiltag, der arbejder med patientstøttende tiltag.

Kompetencecenter for sårbare patienter og patienter med anden etnisk baggrund blev oprettet i oktober 2017 med det formål at støtte patienter med sammensatte og komplekse helbredsproblemer, hvor der ofte er behov for øget koordinering af behandlingsforløbet. Intentionen med centret har været at give et væsentlig bidrag til arbejdet med målsætningen om mere lighed i sundhed for nogle af de svageste patienter. Der var ved centerets etablering en forventning om, at der årligt ville blive henvist ca. 200 patienter. De to år, hvor centeret har haft fuldtidsdrift, 2018 og 2019 har der været henholdsvis 40 og 58 henviste. I 2020 har aktiviteten, med 17 henviste, været påvirket af COVID – 19 situationen, samtidigt kan aktiviteten have været påvirket af, at brobygningsfunktionen for alvor kom i gang i 2020, hvor der er overlap i forhold til målgruppen af patienter med komplekse problemstillinger.

Brobyggersygeplejersker blev politisk prioriteret i 2019, hvor der blev afsat midler til ansættelse af særlige brobyggersygeplejersker på hospitalerne, med det formål, at sikre smidige overgange og understøtte at sårbare patienter i at få et optimalt udbytte af deres behandlingstilbud. brobygningskonceptet kan udmøntes på forskellig vis: En

generelt involverende måde, med henblik på, at styrke en brobygningskultur, der er integreret i det ordinære sundhedsfaglige arbejde, som på Regionshospitalet. Eller som på Aalborg Universitetshospital somatik, hvor man i samarbejde med Psykiatrien har ansat fire brobyggerpsygeplejersker fordelt i Aalborg, Hobro og Thisted. Med udgangen af 2020 havde 667 patienter, været tilknyttet en brobyggerpsygeplejerske.

Aktiv Patientstøtte (APS) er også et tiltag, der arbejder med at bygge bro og sikre sammenhæng og et optimalt patientforløb for patienter med komplekse problemstillinger. APS er et landsdækkende tiltag der startede i 2017, hvor specialuddannede sygeplejersker telefon-coacher patienter, der er udvalgt gennem sundhedsdata, der indikerer komplekse forløb og et stort forbrug af sundhedsydelser. I Nordjylland er der 9 sygeplejersker + en leder ansat. Projektet evalueres gennem et større nationalt følgeforskningsprojekt. Resultaterne foreligger i løbet af 2021, hvorefter der tages stilling til projektets fremtid og lokalt skal det besluttes hvordan APS evt. skal køre videre.

Opsamling: Det vurderes, at den måde Brobyggerpsygeplejerskerne arbejder på, hvor de har et organisatorisk ophæng på Akutmodtagelserne og er fysisk til stede på afdelingerne, med fordel bruges i forhold til Kompetencecenterets målgruppe. De særlige faglige kompetencer der er i Kompetencecenter for sårbare borgere og borgere med anden etnisk baggrund, kan på samme måde bibringe et fagligt løft både til brobygningsfunktionen og til Aktiv Patientstøtte, som i deres målgruppe også har sårbare borgere og borgere med anden etnisk baggrund.

Samlet set skal Center for Patientstøtte kunne rumme patienter med stor kompleksitet, både helbredsmæssigt, socialt og kulturelt.

Det anbefales:

- At der etableres et regionsdækkende "*Center for Patientstøtte*" som en overordnet paraply, hvor Aalborg Universitetshospital og Psykiatrien indgår tillige med Regionshospital Nordjylland. Centeret ledes af Aalborg Universitetshospital.
- At de kompetencer, der er i Rehabiliteringscenter for flygtninge og i Socialmedicinsk enhed, arbejder ind i Center for Patientstøtte både i forhold til konkrete patientforløb og i forhold til kulturel-, sundhed- og socialfaglig sparring.
- At budgettet fra Kompetencecenteret er 1,5 mio. kr. når besparelsen på kr. 0,5 mio. fra budget 2020 er udmøntet. Midlerne anvendes således, at de særlige kompetencer, der er i Kompetencecenteret, arbejder ind i Center for Patientstøtte, så der er et tilbud til målgruppen af særlig sårbare borgere – herunder borgere med anden etnisk baggrund. Uddybes under økonomi.
- At egen læge kan henvise patienter, der forventes at få /har et komplekst forløb, til Center for Patientstøtte
- At der etableres en styregruppe som løbende skal følge op på indsatsen og justere efter behov. Styregruppen sammensættes af rep. fra Området for Rehabilitering og Socialt udsatte borgere, Aalborg Universitetshospital – Somatik & Psykiatri, Regionshospital Nordjylland, Nordkap, kommunerne og Aktiv Patientstøtte.

En etablering af Center for Patientstøtte, kan påbegyndes efter sommerferien, sådan at centeret kan være i gradvist i drift fra 1. oktober og i fuldtidsdrift. 1. januar 2021.

Omorganiseringen får ingen personalemæssige konsekvenser, idet der nu lægges der op til, at der ansættes ressourcer ind i Center for Patientstøtte, som arbejder mere driftsnær på linje med brobyggerpsygeplejerskerne.

Et uddybende notat er vedlagt i bilag 1.

Økonomi

Foruden de nuværende ressourcer til brobygning på Aalborg Universitetshospital somatik og psykiatri samt på Regionshospitalet tilføres Center for Patientstøtte årligt 1,5 mio. kr. svarende til ca. 3 fuldtids årsværk. Disse midler kommer fra den oprindelige bevilling til Kompetencecenteret.

Midlerne fordeles på følgende måde:

- 0,25 mio. kr. tilføres som rammebevilling til Specialsektorens område for Rehabilitering og Socialt udsatte borgere til dækning af de ressourcer områder bidrager med ind i centeret.
- 0,25 mio. kr. tilføres som rammebevilling til Regionshospitalet, der skal sikre ressourcer på Regionshospitalet til koordination, patientstøtte og sammenhæng til centerfunktionen.
- 1,0 mio. kr. tilføres som rammebevilling til Aalborg UH/Psykiatrien, dækkende Aalborg, Himmerland og Thisted. Midlerne anvendes til yderligere brobygningsressourcer, der skal sikre at Center for Patientstøtte kan varetage opgaven med den særlige sårbare målgruppe.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter sagen.

Referat

Jens Ole Skov fortalte at der ikke har været den aktivitet som forventet, hvilket danner baggrund for forslaget med hensigten at få en større volumen. Rent personalemæssigt kan det løses uden at flytte rundt på personale.

Dorthe Juul Hansen tilsluttede sig forslaget og påpegede, at det også er en rigtig god løsning for borgerne.

Pia Jødal Næss Schmidt spurgte til brobyggerpsygeplejerskernes organisatoriske tilknytning, hvortil Jens Ole Skov forklarede, at der ansættes 7 nye brobyggerpsygeplejersker, med organisatorisk tilknytning til akutmodtagelserne, som det også er i dag. Kommer der flere til, kan man overveje særskilt ledelse. Men det er vigtigt at sikre tæt kontakt til dem, som arbejder med kommunesamarbejde og almen praksis.

Pia Jødal Næss-Schmidt gjorde opmærksom på, at på Regionshospitalet har brobyggerpsygeplejerskerne en anden organisatorisk tilknytning, og spurgte hvordan man kan arbejde med fælles løsninger? Christian Boel foreslog, at det er en opgave for styregruppen at beskrive hvordan man styrker samspil på tværs samt udarbejde en opgavebeskrivelse, der definerer de opgaver, som skal løses på tværs. Pia Jødal Næss-Schmidt appellerede til, at alle interessenter er repræsenteret i styregruppen, herunder medarbejdere. Ovenstående forslag skrives med i sagsbehandlingen til Forretningsudvalget.

Bilag

1. Fra Kompetencecenter til Center for patientstøtte. 05052021

11

Beslutning - Ansøgning om udvidelse af Lokal MED-udvalg for Klinik Hoved-Orto, Aalborg Universitetshospital

Sagsfremstilling

Det fremgår af MED-aftalen, at antallet af henholdsvis medarbejder- og ledelsesrepræsentanter i Lokal MED-udvalg for Klinik almindeligvis ikke kan være flere end syv.

Hvis det er hensigtsmæssigt med flere repræsentanter, skal et enigt udvalg ansøge Hovedudvalget om dispensation.

Klinik MED-udvalget for Klinik Hoved-Orto, Aalborg Universitetshospital består pr. 1. januar 2021 af 7 medarbejderrepræsentanter, 7 ledelsesrepræsentanter samt 3 arbejdsmiljørepræsentanter.

Medarbejdersiden er fordelt således:

3 fra FTF-området (alle fra DSR)

3 fra AC-området

1 fra OAO-området (FOA)

Lokal MED-udvalg for Klinik Hoved-Orto finder denne fordeling uheldig, idet klinikken ligeledes omfatter en stor stab af HK-ansatte.

Det er således et samlet udvalg, som ansøger Hovedudvalgets godkendelse af en udvidelse af Lokal MED-udvalg for Klinik Hoved-Orto med en ekstra OAO plads i form af en repræsentant for HK.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. godkender, at Lokal MED-udvalg for Klinik Hoved-Orto, Aalborg Universitetshospital udvides med en ekstra medarbejderrepræsentant.

Referat

Hovedudvalget godkendte ansøgningen.

Bilag

1. Ansøgning til HU om udvidelse 2021

Beslutning - Ansøgning om udvidelse af Lokal MED-udvalg for Klinik Kirurgi og Kræftbehandling, Aalborg Universitetshospital

Sagsfremstilling

På mødet den 11. februar 2021 tilbagesendte Hovedudvalget en samlet henvendelse fra de faglige organisationer om en udvidelse af antallet af repræsentanter i en række Lokal MED-udvalg for Klinik.

Sagen blev sendt tilbage med en opfordring til, at der skulle ske en lokal drøftelse i de enkelte udvalg, ligesom det skulle være et samlet og enigt udvalg, som skulle stå bag et evt. ønske om udvidelse.

På den baggrund er Lokal MED-udvalg for Klinik Kirurgi og Kræftbehandling, Aalborg Universitetshospital efter henvendelse fra organisationerne indenfor FTF-området enige om, at det af hensyn til udvalgets dækningsområde vil være hensigtsmæssigt at udvide antallet af medarbejder- og ledelsesrepræsentanter fra de nuværende 7 til 8.

Da udgangspunktet for antal repræsentanter på dette niveau i MED-systemet er 7-7, ansøges der hermed om Hovedudvalgets godkendelse jf. MED-aftalen om en udvidelse, så udvalget kommer til at bestå af 8 medarbejderrepræsentanter og 8 ledelsesrepræsentanter.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. godkender ansøgningen om udvidelse af Lokal MED-udvalg for Klinik Kirurgi og Kræftbehandling, Aalborg Universitetshospital.

Referat

Hovedudvalget godkendte ansøgningen.

Bilag

1. Udvidelse af Klinik MED

13

Drøftelse - Antal medarbejderrepræsentanter i Virksomheds MED-udvalget på Regionshospital Nordjylland

Sagsfremstilling

I forbindelse med den seneste udpegning til MED-systemet i Region Nordjylland (pr. 1. januar 2021) har de faglige organisationer udpeget 8 medarbejderrepræsentanter til at sidde i Virksomheds MED-udvalget på Regionshospital Nordjylland.

Af MED-aftalen fremgår det, at der kan udpeges 7-9 medarbejderrepræsentanter til MED på dette niveau uden at ansøge Hovedudvalget om dispensation.

Forud for den nye funktionsperiode er et enigt Virksomheds MED-udvalg på hospitalet kommet frem til, at 7 medarbejderrepræsentanter vil være et passende antal til at varetage samarbejdet i den kommende 2 års periode.

De faglige organisationer henholder sig dog til MED-aftalens ord vedr. antallet af repræsentanter og fastholder deres ret til at udpege 8 repræsentanter.

Virksomheds MED-udvalget på Regionshospital Nordjylland er indstillet på at acceptere antallet af organisationsudpegede repræsentanter, men ønsker dog – velvidende at spørgsmålet ikke formelt skal forelægges Hovedudvalget - udvalgets opbakning til at udvide antallet af repræsentanter fra 7 til 8 begrundet i den tidligere tilgang med 7 medarbejderrepræsentanter.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. bakker op om, at antallet af medarbejderrepræsentanter i Virksomheds MED-udvalget på Regionshospital Nordjylland udvides til 8.

Referat

Hovedudvalget godkendte ansøgningen.

Beslutning - Godkendelse af MED-aftalens bilag 2.b. oversigt over MED-organisationen

Sagsfremstilling

Det fremgår af MED-aftalen, at Hovedudvalget én gang årligt skal godkende en oversigt over MED-organisationen i Region Nordjylland.

MED-strukturen er efter de seneste strukturændringer i Specialsektoren og på Regionshospital Nordjylland faldet på plads. Specialsektoren har etableret fire overordnede områder, med hver deres Lokale MED-udvalg for området samt MiniMED-udvalg på tilbudsniveau. På Regionshospitalet er den tidligere klinikstruktur erstattet af en række afdelinger med tilhørende Lokale MED-udvalg.

Overordnet set afspejler oversigten, at der specielt på Aalborg Universitetshospital er sket en ændring af MED-organiseringen, hvor man tidligere opererede med en række MiniMED-udvalg på afsnits- og specialeniveau til nu, hvor Tvær MED-udvalg på afdelingsniveau er den foretrukne organiseringsmodel.

Der fremlægges således en opdateret oversigt over MED-strukturen på de forskellige MED-niveauer, som den ser ud pr. maj måned 2021.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. godkender oversigten over MED-organisationen.

Referat

Hovedudvalget godkendte bilaget under forudsætning af følgende justeringer:

- Mini MED på Bosted Aars tilføjes
- Alle MED-udvalg på niveau 4 på Regionshospital Nordjylland tilføjes.

Bilag

1. MED-aftalens Bilag 2.b 2021

B-punkt: Orientering - Samarbejde med Arbejdstilsynet

Sagsfremstilling

Region Nordjylland har et tæt samarbejde med Arbejdstilsynet om overholdelse af Arbejdsmiljøloven.

Vi holder årligt et dialogmøde med Arbejdstilsynet for at styrke samarbejdet og den fælles forståelse. På dialogmødet hører vi om Arbejdstilsynets kommende aktiviteter og fokus på tilsyn, og samtidig deler vi regionens aktiviteter og fokus i forhold til vores to-årige arbejdsmiljøplan.

Arbejdstilsynet kommer jævnligt på tilsynsbesøg på regionens arbejdspladser. De undersøger, om vi har styr på det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, og om vi balancerer forebyggelsen f.eks. er gode nok til at sikre tilstrækkelig risikovurdering, før vi udfører de daglige arbejdsopgaver, og om vi evner at lære af f.eks. ulykkerne.

Vi havde det årlige dialogmøde med Arbejdstilsynet 10 maj 2021. Fra medarbejdersiden i Hovedudvalget deltog næstformand, FTR Bente Yder og arbejdsmiljørepræsentanter Jimmy Villadsen. Arbejdstilsynet var repræsenteret af direktør for Tilsyncenter Nord Kristian Pinderup Langbak, tilsynsgruppechef Lars Tue Toft og tilsynsførende Tobias Dam Christensen. Virksomhederne var repræsenteret af sikkerhedsleder Oliver Harringer, Aalborg UH og arbejdsmiljøkoordinator Herman Byskov, Specialsektoren. Mennesker og Organisation var repræsenteret af arbejdsmiljøkonsulent Karen Bundgaard, faglig koordinator Lise-Lotte Kyneb og direktør Mariane Therkelsen.

1.januar 2020 trådte en ny Arbejdsmiljølov i kraft.

Aftaleforløb og kompetencepåbud

Sidste år fortalte Arbejdstilsynet om de væsentligste forandringer i tilsynspraksis og fokusområder. Igen i år blev følgende fremhævet.

- Arbejdstilsynets værktøjskasse udvides med "Aftaleforløb", så de virksomheder, der aktivt går ind i at forbedre arbejdsmiljøet, får mulighed for at indgå aftaleforløb med Arbejdstilsynet om at løse deres egne arbejdsmiljø-problemer. Aftaleforløbene har to ben at stå på: De kan bruges ved *mistanke* om fx udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø og ved risiko for *spredning* – at samme problem også findes andre steder. Aftalens omfang defineres konkret i aftalen. Alle tilbud de om aftaleforløb, der er lavet i Hospitalsbranchen er accepteret 100 %
- Rådgivningspåbud bliver til kompetencepåbud. Et rådgivningspåbud fulgte tidligere bestemte arbejdsmiljøproblemer (fx psykisk arbejdsmiljø - krænkende hændelser/mobning). Det er ophørt. Når man i stedet bruger kompetencepåbud betyder det, at man som virksomhed ikke længere behøver at være arbejdsmiljøcertificeret eller hente ekstern hjælp fra et arbejdsmiljøcertificeret rådgivningsfirma. Derimod får man selv mulighed for at arbejde med

arbejdsmiljøproblemerne og bruge interne arbejdsmiljøkonsulenter. Arbejdstilsynet forventer dog, at man opbygger interne kompetencer. Der kan stadig blive tale om, at man skal indhente eksterne hjælp, hvis man får et undersøgelsespåbud.

Rådgivning blev givet indtil d. 1. april 2021. De er herefter erstattet af kompetencepåbud, som følger nye regler på området.

At få de gode handleplaner til at leve og vurdere effekten deraf

Vi drøftede også Arbejdstilsynets oplevelse af, at vi efter påbud udarbejder gode handleplaner, men at de ikke rigtigt kommer ud at leve i konkrete arbejdsopgaver for medarbejderne, og at vi ikke følger til dørs med evalueringer.

Vi havde en god drøftelse af behov for systematik og struktur i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Vi skal være bedre til at blive konkrete i handleplanerne i forhold til hvem gør hvad hvornår.

Netværk og videndeling

Arbejdstilsynet tilkendegiver, at det er vigtigt, at vi videndeler på tværs i regionen om de forskellige påbud og aftaleforløb, vi får/indgår samt erfaringer dermed.

- Inden for virksomhedsområdet
- I Arbejdsmiljøforum – på tværs af virksomheder
- I arbejdsmiljøgrupperne – muligheden for netværk i arbejdsmiljøorganisationen.

Opfølgning på besøg og afgørelser fra Arbejdstilsynet 2020

Se bilaget Oversigt over påbud indenfor psykisk arbejdsmiljø, ulykkesrisici og ergonomi fra arbejdstilsynet 2019/2020.

Indenfor de tre højt prioriterede områder for tilsynet er sket følgende:

Psykisk arbejdsmiljø: Regionen fik 4 påbud på psykisk arbejdsmiljø i 2019 og 5 påbud i 2020.

Ergonomisk arbejdsmiljø: Regionen fik 6 påbud i 2019 og 4 påbud i 2020.

Ulykkesrisici: Regionen fik 1 påbud i 2019 og ingen påbud på området i 2020.

Andet: Regionen fik 8 påbud i 2010 og 1 påbud i 2020.

Vejledninger: Tendensen er overordnet set, der gives færre vejledninger, f.eks. på området for psykisk arbejdsmiljø. En forklaring på dette kunne være, at der nu gives tilbud om de nye aftaleforløb, når Arbejdstilsynet støder på et arbejdsmiljø, som kan forbedres, men som endnu ikke konstateres som en overtrædelse af Arbejdsmiljøloven. En anden grund kan være, at 2020 har budt på særligt fokus på Covid-19 situationen, hvor Arbejdstilsynet har givet regionen "arbejdsro".

En vejledning gives af Arbejdstilsynet, når de ser mulighed for at forbedre arbejdsmiljøet på et område, men ikke har konstateret en lovovertrædelse. En vejledning på området for psykisk arbejdsmiljø udløser automatisk et nyt besøg af Arbejdstilsynet på et tidspunkt.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

1. Oversigt over påbud indenfor psykisk arbejdsmiljø

B-punkt: Orientering om oprettelse af fælles side om iTOP-puljen og opdatering af side om iTOP-værdierne

Sagsfremstilling

Arbejdet med at udmønte dette års centrale og decentrale iTOP-midler er godt i gang og der er positive tilbagemeldinger på, at der er mulighed for at sætte ekstra fokus på at styrke arbejdsglæden og samspillet i hele organisationen.

For at dele erfaringer og inspirere hinanden på tværs af virksomheder og hospitaler oprettes der en fælles side på PersonaleNet om iTOP-puljen:

- Siden indeholder blandt andet generelle informationer om puljen, f.eks. formål og baggrund samt oplysninger om det aktuelle arbejde.
- Der er herudover direkte links til de enkelte virksomheder og hospitalers egen side om arbejdet med puljemidlerne, hvor der kan læses om de decentrale aktiviteter, som er sat i gang.

I forbindelse med arbejdet om videndeling i forhold til iTOP-puljen har Mennesker og Organisation valgt at revitalisere siden på PersonaleNet om iTOP-værdierne, herunder opdatere filmen om iTOP-værdierne.

Formålet med at justere materialet er at give et opdateret og tidssvarende fundament for det fælles og fortløbende arbejde om at skabe en god arbejdsplads og et arbejdsliv iTOP.

De justerede sider på PersonaleNet er endnu ikke tilgængelige, da de ikke er færdige. Det foreløbige arbejde fremgår af vedlagte bilag.

Der sendes et direkte link til Hovedudvalget, når de sidste ting er kommet på plads og siderne er blevet frigivet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

1. iTOP_HU_maj2021

B-punkt: Orientering om motivationsundersøgelse

Sagsfremstilling

Regeringen, KL og Danske Regioner gennemfører en større stikprøvebaseret spørgeskemaundersøgelse (ca. 25.000 respondenter) blandt ansatte (medarbejdere og ledere) i den offentlige sektor.

Formålet med undersøgelsen er at opnå indsigt i motivationen hos de offentlige medarbejdere samt få en dybere forståelse af, hvad der driver ledere og medarbejdere i den offentlige sektor.

Se eventuelt "[Ledelse og kompetencer i den offentlige sektor \(fm.dk\)](https://fm.dk)".

Spørgeskemaundersøgelsen afdækker to centrale aspekter:

- Medarbejdermotivation i den offentlige sektor
- Hvilke organisatoriske-, job- og individuelle faktorer, der driver motivationen hos de offentlige medarbejdere

Undersøgelsen giver mulighed for at sammenligne graden af motivation blandt ansatte på tværs af den offentlige sektor.

Undersøgelsen planlægges gennemført i 3. kvartal 2021. Afrapportering fra undersøgelsen ventes i 4. kvartal 2021.

Øvrige bemærkninger

Region Nordjylland kommer til at udgøre en meget lille andel af svarene i undersøgelsen set lyset af, at der er 820.000 offentlige ansatte i Danmark. I Region Nordjylland er der 14.500 ansatte.

Det er forventningen, at materialet kan få en del offentlig bevågenhed i medierne.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

1. Fakta - Motivationsundersøgelse

Referat

Hovedudvalget besluttede at kommunikere følgende emner fra Hovedudvalgsmødet:

- Re-onboarding af nye administrative medarbejdere
- Fokus på ferieafvikling

19

Orientering

Referat

Christian Boel orienterede kort om baggrunden for, at det tidligere Top50 nu betegnes "Værdi, strategi og ledelse" - dette med baggrund i at understøtte Region Nordjyllands vision om at skabe værdi for nordjyske patienter og borgere.

20

Eventuelt

Referat

Bente Yder gjorde opmærksom på, at Hovedudvalgets hjemmeside trænger til opdatering.

Bente yder opfordrede desuden til en kommende drøftelse i Hovedudvalget om udstyr i forbindelse med hjemmearbejde og virtuelle møder, anvendelse af Teams-møder m.v.

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.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

Referat

Dorthe Juul Hansen og Ulla Abildgaard stod for evalueringen af dagens møde.

Ulla Abildgaard evaluerede, at Hovedudvalget kom mindre godt fra start under Covid-19 drøftelsen. Det gav refleksionen at det altid er en god idé at tale sammen og at vi altid kan blive bedre til det. Det udviklede sig konstruktivt derfra med ordentlighed og professionalisme. Især var det positivt, at Bente Yder tilbød hjælp og sparring til Den Præhospitale Virksomhed i forbindelse med den nye proces for implementering af ambulancetjenesten.

Dorthe Juul Hansen var enig i ovenstående og supplerede, at under de punkter, hvor der havde været mulighed for forberedelse, fungerede det rigtig godt. Hovedudvalget tager godt imod gæster og gæsterne præsenterer gode oplæg, som giver det nødvendige indblik i emnet.