

REFERAT Hovedudvalg d. 27-10-2022

Mødedato Torsdag d. 27. oktober 2022 kl. 11:30

Mødested Mødelokale K

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Deltagere..... | 3 |
| Gæsteliste..... | 5 |
| Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden..... | 7 |
| Gensidig orientering..... | 9 |
| Forlængelse af funktionsperiode for MED organisationen..... | 11 |
| Orientering: Udmøntning af Budget 2023..... | 14 |
| Orientering - Status på håndtering af COVID-19..... | 17 |
| Orientering om aftale vedr. almen kirurgiske patienter..... | 20 |
| Orientering om plan for regional indsats vedr. Solsikkesnoren..... | 23 |
| Orientering: International rekruttering..... | 27 |
| B-punkt: Indsatsområdet Sygefravær..... | 30 |
| Eventuelt..... | 33 |
| Kommunikation fra Hovedudvalget..... | 35 |
| Evaluering af dagens møde..... | 37 |

Punkt 1: Deltagere

1 Deltagere

Direktion:

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

Ledelsesrepræsentanter:

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

Mennesker og Organisation:

| | |
|------------------------|--------------------|
| Direktør | Mariane Therkelsen |
| Arbejds miljøkonsulent | Lise-Lotte Kyneb |

Medarbejderrepræsentanter:

| | |
|-------------------------|--|
| AC <i>Suppleant</i> | Thea Heide Faaborg, YL <i>Betina Madsen, Fys</i> |
| AC <i>Suppleant</i> | Trine Straarup Dele, DM <i>Anne Merethe Christensen, Djøf</i> |
| FH <i>Suppleant</i> | Anette Vestergaard, dbio <i>Danielle Ottine Thorup, 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> | Inger Larsen, HK <i>Thea Vest, HK</i> |

Arbejds miljørepræsentanter:

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

Punkt 2: Gæsteliste

2 Gæsteliste

| Punkt | Emne | Gæster: navn,titel, afdeling |
|--------------|---|---|
| 5 | Forlængelse af funktionsperioden for MED organisationen | Helle Willemoes Knøsgaard, HR-specialkonsulent, Mennesker og Organisation |
| 7 | Orientering - Status på håndtering af COVID-19 | Kontorchef Jacob Bertramsen, Patientforløb og Økonomi |

Punkt 3: Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden

3

Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden

Referat

Punkt 11 blev godkendt som B-punkt.

Punkt 7 og punkt 8 blev ændret til drøftelsepunkter.

Punkt 4: Gensidig orientering

4 Gensidig orientering

Referat

- Christian Boel orienterede om mediebevågenheden vedrørende fordeling af ressourcer de 5 regioner imellem (bloktilskud). Et tema som lige nu diskuteres mellem de 5 Regionsrådsformænd.
- Anne Bukh orienterede om pressemeddelelsen fra Danske Regioner, vedrørende muligheden for at skjule udsatte medarbejders navne i patientjournaler (pseudonymisering). Digitalisering og IT er i gang med at kigge på en tekniske løsning, som kan understøtte anonymisering af udsatte medarbejders navne i patientjournaler. Løsningen forventes at være klar i løbet af 2024. Til spørgsmålet om håndtering af opgaven med at anonymisere, oplyste Roeland Løfberg, at Danske Regioner er i gang med at udarbejde regelsæt og vejledninger på området.
- Bente Yder spurgte, om sygehusene når i mål med implementering af den nye ledelsesstruktur.

I Psykiatrien forventes det, at man er klar til årsskiftet. Der er lavet en beskrivelse af den nye organisering (se yderligere her: Den fremtidige ledelsesorganisering i Psykiatrien er nu besluttet), som har været behandlet i MED systemet. Der slås stillinger op i uge 44, med en forventning om at ansættelser er på plads i løbet af december.

På Aalborg Universitetshospital når man ikke helt i mål til udgangen af 2022. Vicedirektørstillingerne forventes at være besat ved udgangen af året. Organisationsdiagrammet (vedlagt som bilag) ligger klar og skal drøftes på niveau 4 inden for kort tid, med henblik på endelig godkendelse med eventuelle justeringer. I uge 43 og 44 bliver MED systemet inddraget, hvor også rammerne for størrelsen af ledelsesteam italesættes. Der kører parallelle processer, med henblik på at nå så langt som muligt inden den 1. januar 2023.

Regionshospital Nordjylland melder de endelige rammer ud i uge 45.

Mariane Therkelsen oplyste, at HR-afdelingen er bemandet mellem jul og nytår med henblik på at kunne håndtere forhandlinger og der er en forventning om, at de faglige organisationer også er bemandet i uge 52.

Hospitalet giver en opfølgende orientering på næste Hovedudvalgsmøde.

Punkt 5: Forlængelse af funktionsperiode for MED organisationen

2020-035947

5

Forlængelse af funktionsperiode for MED organisationen

Sagsfremstilling

Den 28. september godkendte Forretningsudvalget oplæg til ny patientnær ledelse.

Denne beslutning har også konsekvenser for Region Nordjyllands MED-organisering, idet denne følger den ledelsesmæssige organisering.

Region Nordjyllands MED-aftale skal derfor genforhandles, hvilket sker i regi af et Forhandlingsorgan, som er nedsat med repræsentanter for de faglige organisationer.

Normalt ville der starte en ny funktionsperiode den 1.1. 2023, hvor der ville være sket udpegning af medarbejder- og ledelsesrepræsentanter til MED-organisationen.

På grund af implementering af den nye ledelsesorganisering vil det dog ikke være muligt at følge den normale tidsplan i forhold til hverken valg til arbejdsmiljøorganisationen eller til MED-organisationen, idet det er vigtigt, at vi har fokus på at sikre MED-indflydelse på alle niveauer.

Udover genforhandling af MED-aftalen vil der efterfølgende skulle skabes tid til en proces omkring udpegning af medarbejder-/ledelsesrepræsentanter.

Helle Knøsgaard, Mennesker og Organisation deltager under punktet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. bevilger forlængelse af den nuværende funktionsperiode for MED-systemet til den 1. april 2023.

Referat

Mariane Therkelsen indledte punktet og oplyste, at forslaget om en forlængelse af perioden kommer fra Aalborg Universitetshospital og der opfordres til, at man "går i takt" på sundhedsområdet.

Ønsket om forlængelse blev drøftet og der blev udtrykt bekymringer for en forlængelse i den nuværende struktur. Følgende blev bla. påpeget:

- klinikledelserne er blevet nedlagt i overgangsperioden og en ny ledelse vil skulle håndtere en midlertidig løsning
- I Speciaalsektoren har der været afholdt valg til AMR til den nye periode
- Er det nødvendigt, at alle områder håndteres ens
- Kan overgangsperioden være kortere end 3 måneder
- Er det muligt at HMU/VMU/PMU, overtager opgaven i funktionsperioden og at de underliggende LMU'er fortsætter uændret i perioden.

Fremover er det vigtigt, at MED systemet tænkes ind, når der sker større organisationsændringer.

Der blev nikked til en forlængelse af funktionsperioden indtil 1. april 2023 og at overgangsløsningen håndteres og aftales nærmere via de lokale HMU/VMU/PMU. Det skal sikres, at MED på niveau 2 får medindflydelse, på de ting der sker, og at der findes en pragmatisk løsning på dette.

Punkt 6: Orientering: Udmøntning af Budget 2023

2021-055220

Bilag

Bilag 1 B2023 Procesplan for håndtering af eventuelle personaleomstillinger

Orientering: Udmøntning af Budget 2023

Sagsfremstilling

Der blev d. 13. september indgået budgetforlig for 2023. Der arbejdes på nuværende tidspunkt på udmøntning af budgettet på hospitaler og i virksomhederne.

Jævnfør procesplan for eventuelle personaleomstillinger i forbindelse Budget 2023 (vedhæftet som bilag 1), skal hvert hospital/virksomhed give en fælles udmelding omkring udmøntning af omstillinger d. 21. november. Herefter tilbageholdes alle stillingsopslag i den regionale omplaceringspulje.

Forretningsudvalget orienteres om hospitalernes/virksomhedernes samlede omstillingsplaner den 5. december.

På møde i Hovedudvalget giver hospitals- og virksomhedsledelserne en status på udmøntning af Budget 2023 på de enkelte hospitaler/virksomheder, herunder arbejdet med omstillinger.

Hospitalsledelserne giver på mødet ligeledes en orientering omkring nedskalering af COVID-19 aktiviteter.

Koncerndirektør Roeland Løfberg indleder punktet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Tager orienteringen til efterretning.

Referat

Roeland Løfberg indledte punktet. Budgettet er vedtaget og Forretningsudvalget har behandlet første udmøntningsrunde. Den statslige bevilling til den offentlige transport, som følge af et merforbrug pga. stigende brændstofpriser, blev ikke så stor som ønsket, så der bliver behov for en tillægsbevilling på områder.

På Regionshospitalet vil overskrifterne for udmøntningen ligne overskrifterne for 2022, bla. fælles dagafsnit, samdrift OP, forebyggende indlæggelser, diagnostik, klimahandlingsplaner mm. Eventuelle omplaceringer eller afskedigelser håndteres.

På Aalborg Universitetshospital er overskrifterne bla. nedbringelser af vikarer, reduktion af lægelige artikler, driftsoptimering. Alle afdelinger skal bidrage til udmøntningen og deadline for aflevering af de endelige forslag fra afdelingerne, er den 7. november 2022. Antallet af medarbejdere som skal omplaceres eller afskediges, bliver minimalt.

I Psykiatrien forventes der ikke at ske omplaceringer eller afskedigelser. Der er kommet "nye" penge, som bla. skal anvendes på uddannelse af medarbejdere på udvalgte områder. Det er positivt at teknologibidraget for 2023 blev mindre.

På det administrative område (enheder i Regionshuset og IT-huset) er der stillinger, der som følge af udfasning af opgaver og lignende, er blevet nedlagt og der er varslet omplacering af 4 medarbejdere i Mennesker og Organisationer. Herudover sker der en rammebesparelse for alle administrative enheder.

I procesplanen for omstillingen er datoen den 21. november angivet, som den dato hvor stillinger skal tilbageholdes. Bente Yder spørger, om denne dato kan ændres. Dette af hensyn til de personer, der allerede nu har fået at vide, at de skal i omstillingspuljen, men samtidig kan se ledige stillinger, hvor der kunne være et match.

Christian Boel vil drøfte spørgsmål i Strategisk Sundhedsledelse den 1. november 2022.

Bilag

1. Bilag 1 B2023 Procesplan for håndtering af eventuelle personaleomstillinger

Punkt 7: Orientering - Status på håndtering af COVID-19

2021-000035

Bilag

Overblik over nedskalering af covid-19 aktiviteter

Orientering - Status på håndtering af COVID-19

Resumé

Hovedudvalget gives en status på håndteringen af COVID-19 i Region Nordjylland for så vidt angår beredskab over vinteren, nedskalering af COVID-19 aktiviteter, vaccination samt test.

Under punktet deltager kontorchef Jacob Bertramsen, Sundhedsplanlægning.

Sagsfremstilling

Epidemien kører fortsat på et stabilt niveau med forholdsvis mange smittede, men med begrænset belastning på hospitalerne. Der har i oktober dagligt været indlagt omkring 15-20 patienter dagligt i standardsenge på grund af COVID-19, mens intensivområdet kun få dage har været belastet med enkelte patienter.

Sundhedsstyrelsen har tidligere i oktober genaktiveret deres task force for sygehuskapacitet, og der vil i den kommende vinter være en bredere sigte end kun COVID-19. Sundhedsstyrelsens vurdering er på nuværende tidspunkt, at den aktuelle variant og den planmæssige udrulning af vaccinationer til risikogrupper ikke givet anledning til at der udarbejdes egentlig regionale beredskabsplaner. Erfaringsmæssigt fylder luftvejsinfektioner mere på hospitalerne i vinterhalvåret end i sommerhalvåret, og på den baggrund indgår COVID-19 i hospitalernes planlægning på lige fod med øvrige luftvejssygdomme som eksempelvis influenza.

Nedskalering af COVID-19 aktivitet på hospitalerne

Der har i løbet af de seneste måneder været en proces med hospitalerne omkring nedskalering af COVID-19 aktiviteter frem mod 2023. Dette med udgangspunkt i, at der i 2023 ikke forventes at være national finansiering til COVID-19 aktiviteter på nær til test- og vaccinationsindsatsen i det omfang det er aftalt med de nationale myndigheder. Strategisk Sundhedsledelse har i den forbindelse besluttet, at hospitalerne neddrogler aktiviteten, så den svarer til finansieringen og at alle COVID-19 aktiviteter på hospitalerne som udgangspunkt afvikles frem mod 2023. Dette på nær de opgaver, der enten er finansieret med budget 2023 eller opgaver der relaterer sig til test- og vaccination, som finansieres nationalt. For så vidt angår test- og vaccination er det aftalt med de nationale myndigheder, at regionerne skal løfte en række opgaver frem til 31. marts 2023. Det er endnu ingen afklaring af, hvad der skal ske efter 31. marts 2023. Vedlagt som bilag er en oversigt over alle COVID-19 aktiviteter på hospitalerne med angivelse af planerne for nedskalering.

Status på test- og vaccineindsatsen

Efterårets vaccinationsindsats har nu været i gang i ca. 6 uger og mange nordjyder i de respektive målgrupper er blevet vaccineret. Pr. 24. oktober er ca. 70 % af målgruppen for COVID-19 enten blevet vaccineret eller har booket en tid i et vaccinationscenter, mens det for influenza-målgruppen (voksne) er 82 % og pneumokoksygdom 41 %, der enten er vaccineret eller har booket en tid. Ca. 1/3 af alle vaccinationer indtil videre er foregået i almen praksis, mens resten har været i et vaccinationscenter. Som udgangspunkt løber den store vaccinationsindsats indtil medio november, men der vil herefter fortsat være aktivitet i forbindelse med en

opsamlende indsats. Den nærmere planlægning af den fortsatte vaccinationsindsats afventer dog en afklaring fra de nationale myndigheder.

På testområdet er der fortsat en stabil lav aktivitet med ca. 500 – 800 daglige tests fordelt på de 5 regionale testcentre. Tilrettelæggelsen af testkapaciteten sker med udgangspunkt i den nationale teststrategi og denne vil løbende blive justeret hvis der skulle ske en national opskalering fx i forbindelse med en stigning i smitteudviklingen eller efterspørgslen på tests. Der er således fortsat en regional plan for, hvordan testkapaciteten og antallet af testcentre kan øges, såfremt der bliver behov herfor.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Punktet blev drøftet.

Anne Bukh indledte punktet og orientere om, at der på daglig basis indlægges ca. 30 personer med COVID.

Der er ikke længere fuld kompensation ift. COVID-opgaver, hvorfor nedskalering af området har været drøftet og har været en del af budgetprocessen.

Jacob Bertramsen oplyste, at der er en strategi for test og vaccination, som udløber ved udgangen af 1. kvartal 2023. Strategien for tiden efter 1. kvartal 2023 afventes, men forventningen er, at opgaven herefter skal løses i den ordinære drift. Der er ikke udsigt til at test- og vaccinationssteder udvides, det går mere i retning af, at der bliver færre steder i den kommende tid.

Medarbejdersiden gør opmærksom på, at isolation af OBS patienter giver problemer og et større pres for alle involverede medarbejdergrupper. Der var et ønske om, at få OBS patienterne hurtigere ud af isolation. Jacob Bertramsen undersøger, om det er muligt at gennemføre POC-test.

Bilag

1. Overblik over nedskalering af covid-19 aktiviteter

Punkt 8: Orientering om aftale vedr. almen kirurgiske patienter

2021-040271

Bilag

220913 Samarbejdsaftale mellem RHN og Aalborg UH vedr. kirurgi

8

Orientering om aftale vedr. almen kirurgiske patienter

Resumé

For at afhjælpe et højt aktivitetspres og høj belægning på det mave-tarmkirurgiske område på Aalborg Universitetshospital har Aalborg Universitetshospital og Regionshospital Nordjylland indgået en aftale om, at Regionshospitalet i en periode skal varetage behandlingen af udvalgte patienter fra Aalborg Universitetshospitals optageområde.

Hovedudvalget orienteres om aftalen og hvad den konkret indeholder.

Sagsfremstilling

Mave- og Tarmkirurgisk Afdeling på Aalborg Universitetshospital har gennem længere tid oplevet et ikke uvæsentligt aktivitetspres og meget høj belægning. Dette pres sker samtidigt med, at der er en vanskelig rekrutteringssituation på plejeområdet, hvilket aktuelt har medført til mange vakancer i plejen på afdelingen.

Der er derfor igangsat en række tiltag intern på Aalborg Universitetshospital blandt andet vedrørende rekruttering, organisering i afdelingen samt flytning af behandlinger fra operationsstuen og til ambulatoriet.

I forlængelse af ovenstående, og med henblik på at håndtere situationen og finde de fornødne løsninger, har hospitalsledelserne på Regionshospitalet og Aalborg Universitetshospital ligeledes indgået aftale om, at Regionshospitalet i en periode skal varetage behandlingen af udvalgte patienter fra Aalborg Universitetshospitals optageområde.

Konkret er det aftalt, at Regionshospitalet hver mandag modtager to patienter til operation på tyktarmen (colon-operationer) fra Aalborg Universitetshospital. Herudover modtager Regionshospitalet på alle hverdage to operationsklare patienter fra Akutmodtagelsen på Aalborg Universitetshospital. Det drejer sig om patienter inden for følgende kategorier: Bylder, blindtarmsbetændelse, ukompliceret betændelse i galdeblæren eller patienter med ukompliceret betændelse i bugspytkirtlen til indlæggelse.

Til håndtering af patienterne stiller Regionshospitalet midlertidig fire organkirurgiske senge til rådighed. Der er daglig dialog mellem de involverede afdelinger i forhold til at koordinere overflytning af patienter og der tages i videst muligt omfang både hensyn til patientens bopæl i forbindelse med selektion samt det sikres, at der ikke overflyttes patienter som efterfølgende kunne få behov for intensiv behandling.

Ved ekstraordinært stort indtag af organkirurgiske patienter på Regionshospitalet kan aftalen suspenderes.

Aftalen gælder fra 1. oktober 2022 til 31. januar 2023 – frasat uge 52. Der er mulighed for at forlænge aftalen såfremt der er behov for dette. Hospitalet har bilateralt indgået aftale vedr. finansiering.

Ovenstående aftale ligger udover den allerede indgåede aftale om overflytning af fire uvisiterede organkirurgiske patienter til Regionshospitalet fra Aalborg Universitetshospitals optageområde, som blev indgået i forbindelse med den akutte organkirurgiske funktion på matriklen i Hobro blev lukket tilbage i 2013.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning

Referat

Punktet blev drøftet.

Anne Bukh indledte punktet og oplyste, at organkirurgisk afdeling på Aalborg Universitetshospital er udfordret og at man derfor har aftalt, at Regionshospitalet aftager et antal patienter hver uge. Denne aftale løber indtil den 31. december 2022 – uge 52 er undtaget.

Der er bred enighed om, at det er vigtigt, at hospitalerne hjælper hinanden. Der er dog et ønske om, at man fremover drøfter nye aftaler med alle involverede parter, med henblik på en bedre implementering. Her kan man benytte sig af pejlemærker og tjeklister.

Bilag

1. 220913 Samarbejdsaftale mellem RHN og Aalborg UH vedr. kirurgi

Punkt 9: Orientering om plan for regional indsats vedr. Solsikkesnoren

2022-020416

9

Orientering om plan for regional indsats vedr. Solsikkesnoren

Resumé

Solsikkesnoren er en keyhanger, der bruges som symbol på usynlige handicaps. Den giver borgere mulighed for at vise, at de har behov for særligt hensyn. Vi oplever, at snoren vinder frem i samfundet, og derfor bør vi som region understøtte med viden om snoren, så borgere også føler sig godt taget imod hos os.

Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

I Region Nordjylland har vi taget Solsikkesnoren op efter en borgerhenvendelse til Regionsrådsformand Mads Duedahl, hvor en ung kvinde med bl.a. autisme efterspørger en større forståelse for patienter med usynlige handicaps i de nordjyske hospitaler.

Efterfølgende har snoren været drøftet med bl.a. med hospitalernes kvalitetschefer, i Koncernledelsen, i Patientinddragelsesudvalget (PIU) og med regionens jurister, som alle bakker op om en regional indsats.

Desuden har vi haft et møde med akutmodtagelsen på Bispebjerg Hospital, som kun har gode erfaringer med Solsikkesnoren.

Hvad er Solsikkesnoren

Hensigten med Solsikkesnoren er at give alle, der lever med et usynligt handicap, mulighed for at gøre det synligt, når de har behov for det. Det kan være f.eks. autisme, ordblindhed, angst, talehandicap, ADHD, demens, depression, syns- og hørenedsættelse.

Hos os i regionen vil patienter og pårørende ved at bære en Solsikkesnor signalere, at de kan have brug for lidt ekstra tålmodighed eller hjælp.

Symbolet er et internationalt symbol, som opstod i England. Det bliver mere og mere udbredt i Danmark, hvor patientforeninger som Landsforeningen Autisme og Hjerneskadeforeningen, alle større danske lufthavne, Legoland, Tivoli, Givskud Zoo, Lalandia, Louisiana Museum of Modern Art m.fl. er med i konceptet.

Aalborg Bibliotekerne har været med i et stykke tid, apotekerne i hele landet er med, og senest er Nordjyllands Trafikselskab (NT) kommet med. På hospitalsområdet deltager Akutmodtagelse på Bispebjerg og Frederiksberg Hospital (se eventuelt artikel og video fra december 2021: [Ugeskriftet.dk](https://ugeskriftet.dk))

Efterhånden som snoren bliver udbredt, vil der være en forventning blandt borgerne om, at personalet i regionen kender til snoren og dens betydning.

Læs mere om Solsikkesnoren på hjemmesiden: [Vi gør det usynlige synligt \(hiddendisabilitiesstore.com\)](https://vi.gør.det.usynlige.synligt(hiddendisabilitiesstore.com)).

Forslag til plan for Solsikkesnoren i Region Nordjylland

En indsats omkring Solsikkesnoren er tænkt i forhold til patienter og pårørende på hospitalerne samt besøgende på vores specialinstitutioner - altså borgere med usynlige handicaps, der besøger os på vores matrikler.

Det er vigtigt at understreje, at Solsikkesnoren ikke skal ses som en ekstraopgave for personalet. Der vil ikke være noget ressourcetræk i klinikken. Der vil være tale om en kendskabskampagne med det formål, at ansatte kender Solsikkesnorens betydning, og dermed har bedre mulighed for at møde borgerne og patienterne på deres præmisser.

En plan for Solsikkesnoren består af to steps:

- Intern kendskabskampagne målrettet personale, primært via PersonaleNet og LederNyt.
 - Her ved vi, at akutmodtagelsen i Hjørring er interesseret i at arbejde lidt dybere med implementering af solsikkesnoren. Erfaringer herfra kan vi bruge til videndeling internt i regionen.
 - Det vil være muligt for øvrige interesserede afdelinger at arbejde mere med konceptet
- Ekstern kommunikation med fokus på, at man trygt kan komme til os med snoren på. Herunder branding af, at vi som første region går ind i indsatsen omkring Solsikkesnoren.

Opgaven ligger i Mennesker og Organisation i samarbejde med hospitaler og specialsektor efter behov og ønsker.

Økonomi

Der er et engangsbeløb på 5.000 kr. for at tage del i Solsikkesnor-konceptet og derudover et abonnement i underkanten af 10.000 årligt. For det beløb får man adgang til materiale til brug internt og eksternt.

Tanken er ikke, at Region Nordjylland skal være udleveringssted for Solsikkesnoren.

Det foreslås, at udgifter til Solsikkesnoren betales af den regionale pulje 'Øget bruger- og pårørendeinddragelse'.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Bakker op om plan for Region Nordjyllands arbejde med Solsikkesnoren

Koncernledelsen 05-10-2022

Koncernledelsen godkendte indstillingen, herunder at finansieringen sker via puljen for Øget bruger- og pårørendeinddragelse. Mennesker og Organisation følger op, herunder sikrer en videre proces i forhold til det politiske niveau.

Det bemærkes, at Region Nordjylland med godkendelse og udrulningen af planen bliver den første region til samlet at ibrugtage konceptet.

Der var fra virksomhederne en opmærksomhed på forudsætningen om omkostningsneutralitet ved indførelsen.

Referat

Christian Boel orienterede om projektet, hvor en keyhanger kan være med til at gøre en stor forskel, for patienter med usynlige handicap.

Generelt var der opbakning til projektet, dog var der spørgsmål om, hvorvidt man overser andre patientgrupper samt hvad de 10.000 kr. konkret skal bruges til. Mariane Therkelsen orienterer, pr. mail, om hvad de 10.000 kr. bruges til.

Punkt 10: Orientering: International rekruttering

2019-027852

Orientering: International rekruttering

Sagsfremstilling

Mariane Therkelsen indleder punktet.

Baggrund:

En øget efterspørgsel på sundhedsfaglige medarbejdere nødvendiggør, at der i videst muligt omfang "tænkes ud af boksen" for at sikre de nødvendige medarbejderressourcer.

Både regionalt og nationalt er der over en bred kam bl.a. fokus på at fastholde erfarne medarbejdere, flere på fuld tid og rekruttering. I forhold til rekruttering italesættes muligheden for at sikre kvalificerede medarbejdere fra udlandet til tider.

Historisk har Region Nordjylland, oftest i enkeltstående tilfælde og primært ift. speciallæger, rekrutteret udenlandske medarbejdere til specifikke funktioner. Udover fokuseret på speciallæger var der i 2008-2009 en særlig målrettet indsats rettet mod rekruttering af et større antal tyske sygeplejersker.

Status:

Lægeområdet: Region Nordjylland har, via en option, mulighed for at tilslutte sig et nyligt udbud afviklet af Region Midtjylland. Resultatet af udbuddet er meget lig de aftaler om vilkår og pris, som hospitalerne normalt selv forhandler sig frem til ifm. rekruttering af udenlandske speciallæger. Ressourcepersoner fra de tre hospitalsenheder forventer kun i begrænset omfang at skulle rekruttere udenlandske speciallæger de kommende år, hvorfor fordele/ulempen ved en evt. tiltrædelse af optionen drøftes mellem hospitalerne, Jura og Mennesker og Organisation inden der træffes en beslutning om tilslutning eller ej.

Plejeområdet Det er vurderingen, at tilslutning til Regions Midtjyllands udbud ikke vil fremme mulighederne for rekruttering af personale til plejen, bl.a. fordi man maksimalt totalt for alle faggrupper kan "forbruge" 20 rekrutteringer i udbudsperioden (op til fire år) og fordi der er en relativt stor udgift pr. enkeltstående rekruttering. Der findes derved ikke p.t. en oplagt kanal til eventuelle rekrutteringstiltag rettet mod plejepersonale fra udlandet.

På Personalenet findes der en side, der beskriver de muligheder og krav der er ifm. international rekruttering - [International rekruttering](#)

Kompetenceforum drøftede i september 2022 overordnet "international rekruttering til plejeområdet".

Drøftelserne havde særligt fokus på udfordringerne med at rekruttere sygeplejersker - ikke bare i Nordjylland, men nationalt og globalt. Kompetenceforum var enige om, at vi gør klogt i at tænke os om, inden der sættes eventuelle initiativer i gang. Barrierer kan fx være autorisationsprocessen for ansøgere uden for Europa, dansk arbejdspladskultur og sprogbarrierer, ligesom det etiske aspekt i den globale mangel på sygeplejersker også er en faktor.

Kompetenceforum drøftede endvidere muligheden for i samarbejde med en ekstern part at få afdækket området. Der blev ikke fastlagt en endelig plan.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Tager orienteringen til efterretning.

Referat

Christian Boel indledte punktet.

Der var efterfølgende en drøftelse, som indeholdt perspektiver om: fastholdelse af nuværende medarbejdere, integration af udenlandske medarbejdere og deres familie samt sproglige udfordringer.

Erfaringer fra tidligere og lignende situation bør bruges og ansættelse af udenlandske medarbejdere bør som udgangspunkt drøftes lokalt.

Christian Boel oplyste, at rekrutteringsudfordringen drøftes i robusthedskommissionen og at konklusionerne herfra afventes.

Punkt 11: B-punkt: Indsatsområdet Sygefravær

2021-009138

B-punkt: Indsatsområdet Sygefravær

Resumé

Hovedudvalget har, ifølge Årshjul for Hovedudvalget, temadrøftelse af indsatsområdet Sygefravær, to gange årligt. Denne gang optræder emnet, som B-punkt, til orientering.

Sagsfremstilling

Måden, vi normalt taler om fravær og nærvær på, har været stærkt udfordret under pandemien. Hvor der før var fokus på fremmøde, nærvær og organisatorisk følgeskab, har det under pandemien været pålagt at blive hjemme, med en stigning i fravær til følge.

Sygefraværdata afslører, at det er en generel tendens i alle regioner. Følgende sygefraværstal er et gennemsnit af de seneste 12 måneder:

| Område | Gennemsnitligt antal sygefraværdsdage/ medarbejder |
|------------------------------|---|
| Region Nordjylland | 15,3 |
| Aalborg Universitetshospital | 14,6 |
| Sygehusapoteket | 16,5 |
| Specialektoren | 19,9 |
| Den præhospitale virksomhed | 14,4 |
| Psykiatrien | 15,8 |
| Regionshospital Nordjylland | 16,5 |
| Digitalisering og IT | 10,5 |
| Fællesområdet | 9,9 |
| Center for Administration | 13,9 |
| Regional Udvikling | 12,1 |

Det er opgaven at få brudt med fraværskulturen, få fokus på nærvær igen og komme tilbage til et nærværniveau, før pandemien. Der er brug for at styrke og opretholde en tæt dialog mellem leder og medarbejder, med henblik på at komme hurtigst og bedst tilbage på arbejde igen. Det bedste redskab hertil er fortsat at implementere regionens sygefraværspolitik.

I 2022 har 7 arbejdspladser på AAUH indgået i et 5 måneders forløb, efter Task Forcens koncept, hvor netop målet er at implementere sygefraværspolitikken. Der er indledt en tilpasset proces i Specialektoren, med udgangspunkt i kompetenceudvikling af ledelsesniveauerne i sygefraværshåndtering. Processen fortsætter i 2023. Der vil yderligere blive afholdt en Task Force-proces i 2023 med 6-8 arbejdspladser. Virksomheden er endnu ikke defineret.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Tager orienteringen til efterretning

Referat

Punktet blev taget til efterretning.

Punkt 12: Eventuell

12

Eventuelt

Referat

Dorte Juul Hansen orienterer om, at Speciaalsektoren er topscorer ift. sygefravær. Det er et område, som har stor opmærksomhed.

Punkt 13: Kommunikation fra Hovedudvalget

13

Kommunikation fra Hovedudvalget

Referat

Der skal, både til ledelsesniveauet og medarbejdersiden orienteres om at funktionsperioden for MED-organisationen er forlænget indtil 31. marts 2023.

Punkt 14: Evaluering af dagens møde

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.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

Referat

Ulla Abildgaard

Det har været et godt møde. Mødet har været båret af professionalisme og ordentlighed, der har været mange opklarende spørgsmål med tilhørende konstruktive svar og en stor grad af tillid.

Dorte Juul Hansen

Dagens møde får høje karakterer. Der har været et godt tillidsrum, der er blevet lyttet og der er fundet gode løsninger. Vi er nået lang i forhold til at spille organisationen god. Medarbejdersiden gør det rigtig godt og vi gør det godt sammen.