

REFERAT Hovedudvalg d. 12-01-2023

Mødedato Torsdag d. 12. januar 2023 kl. 12:00

Mødested Mødelokale K, Regionshuset, Niels Bohrs Vej 30, 9220 Aalborg Øst

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Gæsteliste.....	5
Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden.....	8
Gensidig orientering.....	10
Orientering: Budgetproces 2024.....	12
Orientering om omlægning til MitID Erhverv.....	15
Orientering om opdateret e-læring om informationssikkerhed.....	19
Orientering om udrulning af opdateret CPR-scannerløsning.....	22
Orientering: Breve til ansatte om Cyber- og informationssikkerhed.....	25
Arbejdsskader med fokus på data fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.....	29
Drøftelse af Akutplanen.....	33
Drøftelse af frihospitalsforsøg.....	35
Drøftelse: Håndtering af dagsordner og referater på nyt PersonaleNet.....	39
Orientering: Handlingsplan for reduktion i forbruget af eksterne vikarer.....	42
Orientering om ordning om ret til at blive ansat på fuldtid.....	47
Eventuelt.....	50
Kommunikation fra Hovedudvalgs mødet.....	52
Evaluerings af dagens møde.....	54

Punkt 1: Deltagere

1

Deltagere

Direktion:

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

Ledelsesrepræsentanter:

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

Mennesker og Organisation:

Direktør	Mariane Therkelsen
Arbejds miljøkonsulent	Lise-Lotte Kyneb

Medarbejderrepræsentanter:

AC	Thea Heide Faaborg, YL
<i>Suppleant</i>	<i>Betina Madsen, Fys</i>
AC	Trine Straarup Dele, DM
<i>Suppleant</i>	<i>Monica Guldager Terkelsen, Djøf</i>
FH	Anette Vestergaard, dbio
<i>Suppleant</i>	<i>Danielle Ottine Thorup, dbio</i>
FH	Bente Yder, DSR (næstformand)
<i>Suppleant</i>	<i>Anne-Marie Stilling, DSR</i>
FH	Ulla Abildgaard, Kost
<i>Suppleant</i>	<i>Carsten Sørensen, Dansk Socialrådgiverforening</i>
FH	Pia Jødal Næss-Schmidt, DSR
<i>Suppleant</i>	<i>Laila Mikkelsen, DSR</i>
OAO	afventer udpegning, 3F
<i>Suppleant</i>	<i>afventer udpegning, 3F</i>
OAO	Susan Jørgensen, FOA
<i>Suppleant</i>	<i>Mette Panum Andersen, FOA</i>
OAO	Inger Larsen, HK
<i>Suppleant</i>	<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
6	Orientering om omlægning til MitID Erhverv	Kristian Alstrup Baden, Kontorchef, Strategisk Digitalisering Lars Holt Kristensen, Projektleder, Strategisk Digitalisering
7	Orientering om opdateret e-læring om informationssikkerhed	Grethe Kiehn Kristensen, Vicekontorchef, Cyber- og Informationssikkerhed Jens Halgaard Nielsen, Teamkoordinator, Cyber- og Informationssikkerhed Brian Stenskrog Hansen, Databeskyttelsesmanager, Cyber- og Informationssikkerhed
8	Orientering om udrulning af opdateret CPR-scannerløsning	Grethe Kiehn Kristensen, Vicekontorchef, Cyber- og Informationssikkerhed Jens Halgaard Nielsen, Teamkoordinator, Cyber- og Informationssikkerhed Brian Stenskrog Hansen, Databeskyttelsesmanager, Cyber- og Informationssikkerhed
9	Orientering: Breve til ansatte om Cyber- og informationssikkerhed	Grethe Kiehn Kristensen, Vicekontorchef, Cyber- og Informationssikkerhed Jens Halgaard Nielsen, Teamkoordinator, Cyber- og Informationssikkerhed Brian Stenskrog Hansen, Databeskyttelsesmanager, Cyber- og Informationssikkerhed
10	Arbejdsskader med fokus på data fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring	Charlotte Lene Lindstrøm, Specialkonsulent, Jura Linda Bek Sørensen, Forsikringsmedarbejder, Jura
13	Drøftelse: Håndtering af dagsordner og referater på nyt Personalenet	Tina Sussi Mejlholm, Kommunikationschef, Kommunikation

Punkt 3: Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden

3

Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden

Referat

Der var et ønske om, at drøftelsepunkterne fremover ligger først i dagsordnerne.

Punkt 4: Gensidig orientering

4 Gensidig orientering

Referat

Der blev orienteret om det akutte pres, der var på Aalborg Universitets hospital først på ugen. Der havde først været en melding om, at alle elektive operationer var aflyst. Denne melding blev dog senere ændret, da det ikke gjaldt alle operationer. Der blev gjort opmærksom på, at der også var pres på Regionshospitalet.

Mødet i oktober flyttes fra den 26. til den 24. oktober.

Punkt 5: Orientering: Budgetproces 2024

2022-047126

Bilag

Drejebog Budget 2024 HU 120123

5

Orientering: Budgetproces 2024

Resumé

Udkast til drejebog for Budget 2024 forelægges til Hovedudvalgets orientering.

Koncerndirektør Roeland Løfberg indleder punktet.

Sagsfremstilling

Administrationen har udarbejdet en drejebog for Budget 2024, som indeholder en oversigt over den politiske og administrative involvering.

Drejebogen behandles på møde i Forretningsudvalget den 6. februar og indstilles til endelig godkendelse i Regionsrådet den 27. februar 2023. Først herefter er procesplanen endelig.

Drejebogen for Budget 2024 (udkast) forelægges på dette møde til Hovedudvalgets orientering. Enkelte områder er fortsat i proces/under afklaring.

Af særlig interesse for Hovedudvalget er:

24. maj: Hovedudvalget deltager i temadag med Regionsrådet under punktet om budget.

21. juni: Hovedudvalget deltager i temadag med Regionsrådet. Orientering om Økonomiaftale 2024.

28. juni: Forberedende budgetdrøftelser på Hovedudvalgsmøde med deltagelse af regionsrådsformand.

8. august: Budgetmateriale udsendes til Hovedudvalg og Regionsråd. Som noget nyt deles materialet også med VMU'er mhp. at sikre den nødvendige tid til drøftelse.

August: Evt. ekstraordinært Hovedudvalgsmøde med mulighed for spørgsmål til budgetmaterialet

17. august: Hovedudvalg deltager i budgettemadag vedr. Regional Udvikling og Specialektor

29. - 30. august: Hovedudvalget deltager på budgetkonference vedr. sundhedsområdet og anlæg.

4. september kl. 12.00: Frist for fremsendelse af kommentarer til budgetmaterialet forud for de indledende forligsdrøftelser

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning.

Referat

Roeland Løbberg indledte punktet. Processen er ved at være på plads. Der er blandt andet planer om, at arrangere en bustur for politikerne og der bliver kigget på initiativer omkring borgerinddragelse.

Planen blev drøftet og der var bla. ønske om at overveje betoningen i afsnittet om eventuelle personalemæssige omstillinger.

Der er en fælles ambition om, at medlemmerne af HU bliver tilbudt at overnatte på budgetseminaret fra den 29-30. august 2023.

Drejebogen gennemgås med henblik på at imødekomme ønsket om betoning og ordvalg i henhold til ovenstående.

Bilag

1. Drejebog Budget 2024 HU 120123

Punkt 6: Orientering om omlægning til MitID Erhverv

2018-010424

Bilag

MitID Erhverv loginmidler til de nye medarbejdersignaturer

Orientering om omlægning til MitID Erhverv

Resumé

MitID Erhverv er den offentlige digitale erhvervsløsning til virksomheder, foreninger og myndigheder i Danmark. Der gives her en orientering om arbejdet med at klargøre Region Nordjylland til den nye MitID Erhverv løsning, hvilket indebærer, at regionens medarbejdere skal benytte nye loginmidler for login til tjenester, der kræver digital medarbejdersignatur.

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Kontorchef Kristian Alstrup Baden, Digitalisering og IT, indleder punktet.

Sagsfremstilling

Som et led i videreudvikling af den fællesoffentlige digitale infrastruktur med henblik på at imødekomme fremtidens krav om sikkerhed, brugervenlighed og fleksibilitet har Digitaliseringsstyrelsen gennemført udbud på MitID som erstatning for nuværende NemID. Med den nye løsning efterleves nye europæiske og nationale krav, og sikkerheden øges i forhold til borgeres og medarbejders adgang til en række vigtige tjenester.

De nye digitale medarbejdersignaturer

Ligesom privatpersoner allerede har fået MitID, skal myndigheder og virksomheder nu have MitID Erhverv som erstatning for de nuværende digitale NemID medarbejdersignaturer.

I Region Nordjylland anvendes de digitale medarbejdersignaturer for login til tjenester som fx Fælles Medicinkort, Sundhedsjournalen, virk.dk osv. I regionen er der omkring 8000 medarbejdere, der har en digital medarbejdersignatur, hvoraf størstedelen er sundhedsfaglige medarbejdere, der logger på Fælles Medicinkort.

Med den nye MitID Erhverv løsning er der krav om to-faktorlogin, hvilket betyder, at de digitale medarbejdersignaturer fremover er baseret på loginmidler, der opfylder dette to-faktorkrav. I regionen vil medarbejderne få tilbudt at vælge mellem flere forskellige loginmidler, så der er loginmidler til forskellige behov og brugsscenarier. De sundhedsfaglige medarbejdere i klinikken vil primært skulle bipse deres ID-kort på en kortlæser for login til sundhedstjenester (fx Fælles Medicinkort), mens de administrative medarbejdere tilbydes MitID app'en for adgang til administrative tjenester (fx virk.dk).

Medarbejderne har mulighed for at anvende flere forskellige loginmidler. En uddybning af loginmidlerne fremgår af bilag 1.

Når regionen skal tage de nye digitale medarbejdersignaturer i brug, flyttes alle medarbejdere med en digital medarbejdersignatur automatisk over på den nye MitID Erhverv løsning, og i den forbindelse skal medarbejderne registrere deres nye digitale signatur med tilhørende loginmidler på en portal. Medarbejderne vil blive informeret, når det er deres tur.

Processen for skiftet kommer til at foregå på den måde, at medarbejderne modtager en mail fra regionen med information om de nye digitale medarbejdersignaturer. I denne mail er der et link til en selvbetjeningsportal, hvor medarbejderne skal logge ind med privat MitID og tilknytte et eller flere loginmidler:

- De administrative medarbejdere med behov for et MitID Erhverv modtager et link til Nemlogin portalen
- De sundhedsfaglige medarbejdere på hospitalerne modtager et link til regionens ID-Erhvervsportal.
- De sundhedsfaglige medarbejdere, der "bipper" med et ID-kort for login til regionens systemer, vil desuden som en ekstra påmindelse modtage en pop-up besked på pc'en med et link til ID-erhvervsportalen (samme link som i mailen).

Når medarbejderne har registreret deres nye digitale medarbejdersignatur og tilhørende loginmidler, er de klar til brug.

Den videre proces

MitID Erhverv løsningen forventes implementeret i regionen fra marts 2023, hvor de første hospitalsafsnit vil blive flyttet over på den nye løsning. Implementeringen i regionen vil ske gradvis, og medarbejderne vil blive informeret, når det er deres tur til at skifte til den nye digitale medarbejdersignatur.

Alle medarbejdere skal skifte til en ny digital medarbejdersignatur inden 1. juli 2023, hvor Digitaliseringsstyrelsen lukker den nuværende fællesoffentlige digitale infrastruktur og spærre de nuværende digitale medarbejdersignaturer.

Driftsledelserne og medarbejderne vil i januar-februar 2023 blive informeret yderligere om den nye løsning og implementeringsproces. Informationen vil blive tilgængelig på en side på P-net, hvor der oplyses om den nye løsning, implementeringsproces, vejledninger og supportmuligheder. Derudover vil der tilgå nyheder til medarbejdere på P-net samt til ledere i Ledernyt. De supervisorer/ledere, som fremover har ansvaret for at tildele digitale signaturer til medarbejdere, vil desuden modtage særskilt information om denne konkrete opgave, som indbefatter en vurdering af, om medarbejderne skal have MitID eller en digital signatur til sundhedstjenester.

Hovedudvalget vil blive orienteret yderligere om overgangen og nødprocedurer på et kommende møde. Der henvises til udmeldinger på Ledernyt og P-net fremadrettet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Kristian Alstrup Baden orienterede om omlægningen til MitID Erhverv, som implementeres for at efterleve nye krav og højne sikkerheden. Der er ca. 8000 medarbejdere i Region Nordjylland, som skal have den nye signatur og udrulning vil ske i løbet af de næste måneder med deadline den 30. juni 2023.

Kristian Alstrup Baden står gerne til rådighed, hvis der er behov for deltagelse på eksempelvis et personalemøde.

Det er vigtigt, at der bliver informeret og kommunikeret på en god måde og at der den fornødne support i overgangsfasen. Hovedudvalget stiller gerne et medlem til rådighed for sparring i forhold til kommunikationsindsatsen.

Bilag

1. MitID Erhverv loginmidler til de nye medarbejdersignaturer

Punkt 7: Orientering om opdateret e-læring om informationsikkerhed

2016-013361

Orientering om opdateret e-læring om informationssikkerhed

Resumé

På cyber- og informationssikkerhedsområdet er der behov for en opdateret og tidssvarende løsning for e-læring, som i højere grad skal afspejle aktuelle krav og gældende lovgivning på området. E-læring er en væsentlig brik i regionens overordnede awareness-strategi, som bidrager til højere sikkerhed til gavn for medarbejdere og patienter. Løsningen, som indeholder årlig, obligatorisk e-læring indenfor cyber- og informationssikkerhed for alle ansatte i Region Nordjylland, er behandlet og godkendt i Strategisk Sundhedsledelse.

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen om løsningen til efterretning.

Digitalisering og IT v/vicekontorchef Grethe Kiehn Kristensen og teamkoordinator Jens Halgaard Nielsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Regionen implementerer løbende forskellige tekniske sikkerhedsforanstaltninger på cyber- og informationssikkerhedsområdet og har desuden opmærksomhed på en fortsat styrkelse af alle ansattes viden på området, med henblik på at bibeholde et højt sikkerhedsniveau. Indsigt i korrekt håndtering af de følsomme oplysninger, som regionen behandler, er afgørende i bestræbelserne på at overholde gældende persondatalovgivning (GDPR). Dette vil være til gavn for alle borgere i regionen, og implicit medvirke til at reducere risikoen for kritik og bøder fra Datatilsynet. Et større og løbende fokus på awareness indenfor området er desuden et ønske fra regionens eksterne databeskyttelsesrådgiver, jf. seneste årsrapport fra 2021.

Region Nordjyllands nuværende e-læringsløsning indenfor cyber- og informationssikkerhed er fra 2017, og der er behov for en opdateret og tidssvarende løsning, som i højere grad er målrettet de aktuelle sikkerhedstrusler og gældende lovgivning på området. Derfor er der i regi af cyber- og informationssikkerhed fokus på udvikling af en ny løsning, hvoraf første del forventes lanceret i starten af 2023. Udviklingen sker med udgangspunkt i et tilsvarende e-læringsforløb i Region Hovedstaden. Dette sikrer dels, at der er tale om gennemprøvet materiale, og holder dels omkostningerne nede, så udviklingen kan ske inden for eksisterende budget.

Det opdaterede forløb har været behandlet i Strategisk Sundhedsledelse 11. oktober 2022. Som opfølgning på mødet har der i Digitalisering og IT været en gennemgang af e-læringsmaterialet med henblik på justeringer, og materialet har ligeledes været udsendt til Strategisk Sundhedsledelse med mulighed for afprøvning. Strategisk Sundhedsledelse godkendte på sit møde 20. december 2022 forløbet.

E-læringsforløbet og implementeringsmodel

Det er sikkerhedsorganisationens og regionens databeskyttelsesrådgivers vurdering, at det ikke længere er tilstrækkeligt for regionens medarbejdere kun at gennemføre e-læring én gang ved ansættelsesstart. Derfor foreslås det, at årlig gennemførelse af et e-læringsforløb indenfor cyber- og informationssikkerhed gøres obligatorisk for alle ansatte i regionen. E-læringsforløbet vil blive rullet ud gradvist i passende bølger, således at ressourcetrækket i organisationen fordeles.

Forløbet implementeres efter følgende model:

- År 1: Alle nyansatte vil – som det allerede sker i dag – skulle gennemføre det samlede forløb. Regionens øvrige ansatte vil få den samlede pakke én gang indledningsvist ifm. udrulningen af e-læringen. Hele forløbet vil tage 15-20 minutter at gennemføre.
- År 2 og derpå følgende år: Herefter vil der med udgangspunkt i aktuelle trusler, lovgivning med mere, blive udviklet yderligere moduler, som vil supplere udvalgte eksisterende moduler. Dermed vil det ikke være den fulde e-læring, der skal tages på ny, og det samlede tidsforbrug for den enkelte vil ikke overstige 15 minutter. Regionens ansatte vil maksimalt kunne blive bedt om at gennemføre e-læring én gang årligt og måske kun hvert andet år.
- Første del af det nye forløb forventes udrullet i starten af 2023.

Den forbedrede e-læringspakke indgår som et vigtigt element i regionens arbejde på at imødegå de opmærksomhedspunkter, som regionens databeskyttelsesrådgiver anførte i sin seneste årsrapport.

E-læringsmodulet er som nævnt en væsentlig brik i regionens overordnede awareness-strategi, som bidrager til højere sikkerhed til gavn for medarbejdere og patienter. E-læringen kan således give viden om forudsætningerne for opslag i EPJ og andre it-systemer, om rammerne for opbevaring af følsomme oplysninger etc. Denne løbende awareness-indsats er et meget væsentligt element i forhold til at imødekomme de politiske ambitioner om at hæve regionens GDPR-compliancenniveau til det ønskede niveau.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Jens Halgaard Nielsen orienterede om den nye e-læringsløsning, som er blevet opdateret bla. i forhold til nye trusselsbilleder. E-læringen om Informationssikkerhed er lavet både for at styrke medarbejdernes viden på området, men også så regionen er bedre rustet til at imødegå eventuelle trusler. Der var generelt ros til tiltaget.

Der opfordres til, at HMU/VMU drøfter hvordan man sikrer, at Informationssikkerhed bliver drøftet lokalt samt hvordan man arbejder med implementeringen. Medarbejdersiden påpegede at det vigtigt, at der i hverdagen bliver afsat tid til e-læring, samt at der er det nødvendige udstyr til rådighed for at gennemføre e-læringskurserne.

Det er vigtigt, at der gøres noget ekstra ud af kommunikationen, endvidere bør opgaven understøttes af statistik.

Punkt 8: Orientering om udrulning af opdateret CPR-scannerløsning

2022-047815

8

Orientering om udrulning af opdateret CPR-scannerløsning

Resumé

EU Persondataforordningen (GDPR) stiller krav til opbevaringsbegrænsning og rettidig sletning af følsomme personoplysninger. Til at understøtte regionens medarbejdere i denne opgave implementeres en moderniseret og automatiseret scannerløsning, som giver mulighed for at sortere, markere og slette mails med CPR-indhold.

Løsningen er en opdateret version af regionens tidligere løsning og udrulles i løbet af første kvartal i 2023.

Punktet fremlægges for Hovedudvalget til orientering.

Vicekontorchef Grethe Kiehn Kristensen, Digitalisering og IT, indleder punktet.

Sagsfremstilling

EU Persondataforordningen (GDPR) stiller krav om, at mails, som indeholder følsomme personoplysninger, skal slettes, journaliseres i fagsystemer eller på anden måde håndteres senest 30 dage efter modtagelse. Overtrædelse af lovgivningen kan medføre sanktioner fra Datatilsynet.

For at understøtte regionens medarbejdere i mailsorteringen implementeres en opdateret CPR-scanner løsning, som vil hjælpe med at overskueliggøre og effektivisere opgaven. Løsningen scanner automatisk og giver mulighed for at sortere, markere og slette mails med CPR-indhold i relevante mapper. CPR-scanneren bygger på de samme principper og regler som regionens tidligere løsning. Fordelen ved den nye løsning er, at den giver overblik og mulighed for at 'Godkende', 'Slette' eller 'Udsætte' mails med CPR-indhold.

Løsningen scanner 'Indbakke' (inkl. undermapper) og 'Sendt Post', inkl. vedhæftede filer (bortset fra billeder). Desuden scannes kalenderaftaler. Der scannes på nuværende tidspunkt ikke i fællespostkasser.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at det ikke er alle mails man skal slette. Det er udelukkende mails med følsomme personoplysninger ift. CPR-numre. Her vil løsningen fungere som et hjælpeværktøj, der automatisk scanner for dette indhold og muliggør handling.

Løsningen adviserer om indholdet, men det er den enkeltes ansvar at reagere på adviseringen. Det er kun den enkelte ansatte, der kan se resultatet af scanningen. Scanningsresultatet præsenteres hverken for systemejer, leder eller andre. Det er derfor også den enkeltes ansvar at handle på resultatet af scanningen.

På sigt vil det være muligt at føre statistik på afdelingsniveau. Det vil derfor være muligt at føre aggregeret statistik og rapportere på fremdriften i oprydningsopgaven. På sigt vil det også være muligt at tilføje flere funktioner i CPR-scanneren, f.eks. flere søgekriterier som adresser eller tilføje scanning på drev.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Grethe Kiehn Kristensen orienterede om den nye CPR-skanner løsningen. Der vil i den nye løsning være mulighed for at udarbejde relevant statistik, som kan understøtte opgaven.

Der var et ønske om en funktion, der kan scanne vedhæftede filer, for at mindske fejlsending af fortroligt indhold. Dette både af hensyn til sikring af medarbejdere og for at minimere GDPR-fejl.

Der er stor tilfredshed med, at funktionaliteten er kommet tilbage og der er et ønske om, at der bliver kommunikeret om projektet.

Punkt 9: Orientering: Breve til ansatte om Cyber- og informationssikkerhed

2022-017663

Bilag

I-sikkerhedsbrev - fremadrettet/nye

Instruks om informationssikkerhed

Sådan passer du på borgernes oplysninger

I-sikkerhedsbrev - engangs/eksisterende

Tavshedspligt

Orientering om behandling af personoplysninger - ansættelse

9

Orientering: Breve til ansatte om Cyber- og informationssikkerhed

Resumé

Med henblik på styrket formidling og dokumentation har Digitalisering og IT, i samarbejde med Personalejura, revideret informationen til regionens medarbejdere om cyber- og informationssikkerhed, der fremadrettet sendes via Digital Post.

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Vicekontorchef Grethe Kiehn Kristensen og Databeskyttelsesmanager Brian Stenskrog Hansen fremlægger punktet.

Sagsfremstilling

Region Nordjylland opbevarer og behandler oplysninger om borgerne i regionen, og der er oftest tale om følsomme og fortrolige personoplysninger. Derfor er regionen forpligtet til at opretholde et meget højt niveau af sikkerhed, så oplysningerne i regionens varetægt behandles fortroligt, er korrekte og tilgængelige, når der er brug for dem. Det høje sikkerhedsniveau er med til at understøtte patientsikkerheden og bidrage til gode patientforløb.

Brugere af regionens it-systemer modtager i dag via mail information med krav om at læse "Instruks om i-sikkerhed", samt at gennemgå regionens e-læring om i-sikkerhed. Modtagerne af denne information har været nye brugere, samt eksisterende, der enten får adgang til nye systemer, eller får nye rettigheder i systemer, som de allerede har adgang til.

Informationen understøtter regionens awareness fokus, herunder medarbejdernes mulighed for at kende til kravene indenfor området, og dermed muligheden for at efterleve dem.

Formålet med at udsende informationen er desuden at kunne dokumentere, i tilfælde af en personalesag, at de enkelte brugere har kendt til informationssikkerhedsreglerne.

Der er ingen væsentlige indholdsmæssige ændringer i informationen – orienteringen til Hovedudvalget omhandler derfor primært den ændrede måde at formidle på.

Udsendelse via mail er forbundet med uhensigtsmæssigheder i forhold til, at man som bruger kan undlade at kvittere for modtagelsen. Det er derfor vurderingen, at løsningen fremover er breve til Digital Post. Region Nordjylland kan dokumentere, at brevene er sendt – og man er som borger forpligtet til at læse sin Digital Post.

De få medarbejdere, der ikke har Digital Post, vil fortsat modtage information pr. mail.

I forbindelse med ændringen fra mail til Digital Post foreslås følgende justeringer:

1. I dag sendes der mails til alle brugere, både eksterne og interne, og både til nye brugere, samt eksisterende, der får adgang til nye systemer og/eller nye rettigheder i eksisterende

Fremadrettet sendes der kun til interne brugere, herunder vikarer (gennem vikarservice) og studerende.

Andre nye brugere (eksterne) bør være mødt med relevante krav gennem databehandleraftaler, tavshedserklæringer mv.

2. Digital Post-brev til nye brugere (bilag 1). Disse modtagere skal indenfor 14 dage læse "Instruks om i-sikkerhed" (bilag 2), gennemføre e-læring om i-sikkerhed samt læse "Sådan passer du på borgernes oplysninger" (bilag 3).

3. Digital Post-brev til eksisterende brugere (bilag 4). Der sendes et opfølgende brev til alle eksisterende brugere i målgruppen. Det opfølgende brev sendes i stedet for at sende løbende mails til eksisterende brugere, som får adgang til nye systemer og/eller nye rettigheder i eksisterende. Disse modtagere skal, indenfor 14 dage, læse "Instruks om i-sikkerhed" (bilag 2). Herudover medsendes information om tavshedspligt (bilag 5), "Sådan passer du på borgernes oplysninger" (bilag 3), samt regionens opfyldelse af oplysningspligten ift. regionens behandling af oplysninger i forbindelse med ansættelsesforholdet (bilag 6) – alle tre til orientering.

OBS: Brevene til de eksisterende sendes drypvis over et år. Dels minimerer det belastningen på de enkelte afdelinger, når det ikke er alle, der skal læses på samme tid, dels er det med til at understøtte, at der er en awarenesseffekt over et år.

Relevante bilag vedhæftes Digital Post-brevene for at gøre det nemmere for medarbejderne at få adgang til filerne.

Implementeringen (fremadrettet til nye brugere, samt engangsbrev til alle eksisterende) forventes at ske i andet kvartal 2023.

Udsendelse af denne type breve til Digital Post er i tråd med Region Nordjyllands kanalstrategi, der er tilgængelig på PersonaleNet. Brevene til de nyansatte er desuden tænkt ind i den samlede mængde af information, som modtages i perioden fra ansættelsessamtalen til første arbejdsdag.

Kommunikation og dialog

Proces samt indhold er kvalificeret af Cyber- og Informationssikkerhed i samarbejde med Personalejura, og godkendt af I-sikkerhedsledelsen 01.03.2022, samt Strategisk Sundhedsledelse 11.10.2022. Godkendelsen i Strategisk Sundhedsledelse forudsatte en efterfølgende dialog med Kommunikation ift. brug af Digital Post som kanal, og kvalificering af indholdet af dokumenterne, herunder indtænkning i regionens generelle Onboarding-proces.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Tager orienteringen til efterretning

Referat

Brian Stenskrog Hansen indledte punktet. Den største ændringer er, at brevene fremover sendes via Digital Post i stedet for via e-mail.

Det er vigtigt, at regionen opfylder informationspligten overfor medarbejderne.

Medarbejdersiden udtrykte bekymring for, om forsendelse til Digital Post følger ITOP værdierne. Der var et ønske om at informationen fortsat sendes via mail, så materialet kan læses i arbejdstiden, og så der er mulighed for at stille spørgsmål hertil. De fleste medarbejdere oplever Digital Post som personfølsomt og den tilgås som regel ikke i arbejdstiden.

Der var herudover en drøftelse af om Digital Post er stedet hvortil man sender arbejdsrelateret information, eller om det er til mere personlig post.

Medarbejdersiden påpegede, at materialet virker alt for uoverskueligt og at der er mange gentagelser. Der blev spurgt ind til om det nødvendigt med både breve, brochurer, e-learning, hvor noget af det dækker det samme.

Det blev kommenteret, at brevet starter med "Kære.....", og der var her et ønske om at afsenderoplysningerne, med denne indledning, derfor også bør være personlige.

Det skal revurderes om det er nødvendigt, at sende via Digital Post og om tidsfristen skal være 14 dage.

Bilag

1. I-sikkerhedsbrev - fremadrettet/nye
2. Instruks om informationssikkerhed
3. Sådan passer du på borgernes oplysninger
4. I-sikkerhedsbrev - engangs/eksisterende
5. Tavshedspligt
6. Orientering om behandling af personoplysninger - ansættelse

Punkt 10: Arbejdsskader med fokus på data fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

2021-009138

Bilag

Anmeldte erhvervssygdomme - data fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

10

Arbejdsskader med fokus på data fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Resumé

Under coronaepidemien har vi i Region Nordjylland anmeldt et stort antal arbejdsulykker grundet smitte med coronavirus og gener af værnemidler.

69 af de anmeldte covid-19 skader er blevet til forsikringsager. 28 af disse er fortsat registreret som arbejdsulykker og 41 nu som erhvervssygdomme. Ud af de 69 skader er der 3 sager vedr. Specialsektoren, 1 sag på fællesadministration og de resterende 65 sager er på sundhedsområdet.

Hovedudvalget har været optaget af, om vi har haft personalesager/fyringer på baggrund af covid-19- skader.

Emnet blev drøftet i Personalepolitisk Gruppe d. 2. november 2022, hvor forsikringsmedarbejder Linda Bruunsgaard Sørensen og specialkonsulent Charlotte Lindstrøm fra Juridisk Kontor deltog.

Efterfølgende har de indhentet oplysninger fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) for Region Nordjylland for årene 2019, 2020, 2021 og de tre første kvartaler af 2022.

Direktør Mariane Terkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Af de 69 anmeldte covid-19 skader er 55 sendt til AES, som har rubriceret dem som 14 arbejdsulykker og de resterende 41 som erhvervssygdomme.

Ud af de 14 arbejdsulykker, der er behandlet hos AES, er der på nuværende tidspunkt anerkendt fem arbejdsulykker. I tre af sagerne er der tildelt "små" erstatninger for varigt men. To skader er afvist som arbejdsulykker. De resterende syv arbejdsulykker er ikke afklaret. De 14 skader i AES fordeler sig på en sag fra Specialsektoren, en sag fra fællesadministration og 12 sager fra sundhedsområdet.

Ud af de 41 erhvervssygdomme, der pt. er hos AES, har vi kendskab til 19 erhvervssygdomme, der er anerkendte på nuværende tidspunkt. Vi ved ikke, om de pågældende har fået tilkendt erstatning. Forsikringsselskab/arbejdsgiver får meget sparsomme oplysninger i erhvervssygdommene, hvorfor vi ikke nødvendigvis modtager oplysninger om status på sagerne.

De 41 skader i AES fordeler sig på to sager fra Specialsektoren samt 39 sager fra sundhedsområdet.

I bilag 1 fremgår de indhentede oplysninger fra AES vedrørende erhvervssygdomme for Region Nordjylland for årene 2019, 2020, 2021 og de tre første kvartaler af 2022. Opmærksomheden henledes på, at der i skemaet vedrørende anerkendelser potentielt kan mangle anerkendelser, idet sager eksempelvis anmeldt i 2021 først afgøres senere eksempelvis i 2022-2023. Af opgørelsen fremgår antal anmeldte

erhvervssygdomme fordelt på anmeldelses år, anmeldelsesdiagnose og hovedbranchegruppe.

Opsummering af tallene

Under startdiagnose "**hudsygdomme**" vedrørende hovedbranchegruppe sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger ses et samlet antal anmeldelser for de 3 år + 9 måneder på 108 anmeldte erhvervssygdomme. Det springer i øjnene, at der for 2021 er et markant højere antal anmeldelser svarende til 53. Det kan hænge sammen med brugen af værnemidler grundet covid-19. Af disse 108 anmeldte erhvervssygdomme i form af hudsygdomme, er anerkendt 71 af anmeldelserne.

I forhold til **psykiske sygdomme/gener** slår tallene ud indenfor hovedbranchegruppe "offentlig forvaltning" med 23 anmeldte sager og der er anerkendt under fem af disse. For hovedbranchegruppe "sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger" er anmeldt 83 erhvervssygdomme, og kun 16 er blevet anerkendt. Bemærk som anført ovenfor, at der kan være "delay" ift. antal anerkendelser, så de 16 ikke er udtryk for det samlede billede. Samlet ser det ud til, at kun få psykiske sygdomme/gener anerkendes som erhvervssygdomme. Grundlaget for et større antal anmeldelser inden for sundhedsvæsenet skal formentlig ses i lys af en større medarbejdergruppe indenfor denne branche.

Under kategori **symptomer, gener og uklar diagnose** inden for kategori "sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger" fremstår 62 sager i perioden. Tallet kan vi ikke anvende til at udlede noget faktisk, idet det er en "uspecifik" blandet kasse.

Infektionsskader i hovedbranchegruppen "sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger" springer også i øjnene og tegner sig for 43 anmeldte skader samlet set. Der er i samme periode anerkendt 31. De 27 relaterer sig til 2021, og *kan* være delvis corona-relaterede (covid-19-skader registreres under infektionssygdomme ifølge AES). Som nævnt kan der stadig være anmeldte erhvervssygdomme, som endnu ikke er anerkendt.

Specialkonsulent Charlotte Lindstrøm og forsikringsmedarbejder Linda Bruunsgaard Sørensen deltager under punktet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter ovenstående redegørelse

Referat

Mariane Therkelsen indledte punktet. Der blev orienteret om at der, som følge af COVID, har været én afskedigelse i regionen.

Der var et ønske om, at undersøge

- hvordan viden om arbejdsrelaterede lidelser bliver en naturlig del af arbejdsmiljøarbejdet
- om opgørelserne kan opdeles på enheder
- hvor mange af de anmeldte stressrelaterede lidelse der bliver anerkendt som arbejdsskade

Medarbejdersiden ønsker, at de arbejdsrelateret lidelse i højere grad medtænkes i arbejdsmiljøstrategien.

Der bør med jævne mellemrum afrapporteres på området.

Bilag

1. Anmeldte erhvervssygdomme - data fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Punkt 11: Drøftelse af Akutplanen

2022-033126

Bilag

Uddrag af regeringsgrundlag med relevans for regionerne endelig version 14.12.22

Drøftelse af Akutplanen

Sagsfremstilling

Regeringen vil med en toårig akutplan lette presset på sygehusene og nedbringe ventelisterne. Akutplanen skal bidrage til, at regionerne kan stabilisere og styrke sygehusene på den korte bane, herunder robustgøre akutmodtagelserne og afvikle ventelister.

Der lægges op til en drøftelse af Akutplanen, se bilag, afsnit 1.

Regionsdirektør Christian Boel indleder punktet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter Akutplanen

Referat

Christian Boel indledte med at orientere om om regeringsudspillet. Der er stadig mange ubesvarede spørgsmål (f.eks.. midler til akutplanen), som ledelsen vil vende tilbage til, når der er yderligere afklaringer.

Det blev bemærket, at der er underligt, at der skal anvendes mange milliarder, men at vi selv skal finde dem ved besparelse på det administrative område. Det opleves derfor ikke som tilførsel af ekstra midler.

Der var et ønske om, at have opmærksomhed på børn- og ungepsykiatrien samt anvendelse af midler til lokal løndannelse.

Hovedudvalget holdes løbende orienteret.

Bilag

1. Uddrag af regeringsgrundlag med relevans for regionerne endelig version 14.12.22

Punkt 12: Drøftelse af frihospitalsforsøg

2022-040806

Drøftelse af frihospitalsforsøg

Resumé

I budgetforliget for 2023 er forligspartierne enige om at igangsætte et frihospitalsforsøg med udvalgte hospitalsafdelinger, som sættes "fri" til at gå nye veje med flere frihedsgrader. En central del af forslaget er desuden, at der skal sikres en udfordringsret ift. dokumentation.

Hovedudvalget bedes drøfte formål, rammer og potentialer for frihospitalsforsøg, samt komme med ideer og input til konkrete områder, der med fordel kan sættes fri på hospitalsafdelingerne.

Regionsdirektør Christian Boel indleder punktet.

Sagsfremstilling

Forligstekst angående frihospitalet (Budget 2023)

Forligspartnerne er enige om at give flere frihedsgrader til hospitalerne, der kan bidrage til, at personalet sikres mest mulig tid til kerneopgaven, og at der bruges mindst mulig tid på de ikke-patient- og borgernære opgaver.

Forligspartierne ønsker, at de ansatte skal have større indflydelse på deres eget arbejde og have frihed til at tilrettelægge arbejdet bedst muligt. Forligspartierne har fuld tillid til de ansatte og tror, at de kan få en bedre og mere effektiv arbejdsplads ved selv at tilrettelægge tingene. Målet er blandt andet at sikre større arbejdsglæde, mindre sygefravær og bedre behandlingsresultater.

Forligspartierne vil desuden gerne give medarbejderne en udfordringsret i forhold til dokumentationen – hjælp os med at fjerne det, der ikke giver mening. Dokumentation er til for at hjælpe de kolleger, der senere skal hjælpe patienten. Ingen skal lave dokumentation for regionens skyld, men for patienternes skyld.

Derfor skal der igangsættes et frihospitalsforsøg med udvalgte hospitalsafdelinger, som sættes "fri" til at gå nye veje med flere frihedsgrader, mere selvstyre og mindre binding til centrale regler og organiseringsformer på regionens hospitaler. Et ønske vil være, at de frie afdelinger/matrikler skal sætte de enkelte faggrupper bedre i spil og undgå silotænkning.

Forslaget indebærer:

- Regionsrådet skal sætte de overordnede rammer for forsøget.
- Hospitalerne kan søge om status som frihospital for udvalgte afdelinger/matrikler.
- Regionsrådet behandler ansøgningerne og udpeger en eller flere afdelinger på forskellige matrikler i regionen.
- Forsøget løber i mindst tre år, og evalueres hvert år.

Erfaringerne udbredes løbende til de øvrige hospitaler.

Målsætninger for arbejdet med frihospitalet

På baggrund af det politiske ophav i budgetforligsteksten er de primære mål med at igangsætte et frihospitalsforsøg:

Procesmål:

- Mere tid til kerneopgaven
- Større indflydelse på eget arbejde og arbejdstilrettelæggelse
- Mere selvstyre og mindre binding til centrale regler og organiseringsformer
- Sætte de enkelte faggrupper bedre i spil og undgå silotænkning

Resultatmål:

- Større arbejdsglæde og medarbejdertrivsel
- Mindre sygefravær
- Bedre behandlingsresultater
- Patienttilfredshed

Fokus skal være på at sikre en bedre udførelse af kerneopgaven til gavn for patienterne, samt at bidrage til større arbejdsglæde blandt medarbejderne.

Forslag til at arbejde videre ad tre spor

Det foreslås, at der arbejdes videre med 3 spor relateret til frihospitalet:

1. Frihospitalsforsøg: Udvalgte afdelinger/matrikler sættes fri på udvalgte områder.
2. Udfordringsret: Medarbejdere kan melde ind ift. dokumentationskrav mv., der ses som unødvendige (en åben/generel mulighed for alle ansatte).
3. Dialog om nationale rammer med erfaringer fra ovenstående to regionale initiativer.

Frihospitalsprojektets faser

Projektet er inddelt i 4 faser:

- Fase 1: Afklaring af rammerne for projektet
- Fase 2: Ansøgningsproces, udvælgelse af afdelinger og lokal konkretisering af delprojekter
- Fase 3: Projektperiode i 3 år med løbende evaluering
- Fase 4: Slutevaluering og erfaringsopsamling på tværs af delprojekter

Administrationen udarbejder en projektbeskrivelse, et ansøgningssskema og et oplæg til en evaluering i fase 1. Disse rammer for projektet godkendes i Regionsrådet, inden fase 2 sættes i gang med udarbejdelse af ansøgninger.

Der vil være to ansøgningsrunder med frister henholdsvis i slutningen af juni måned og i oktober måned 2023 for at tilgodese, at organisationsændringer skal have tid til at falde på plads, så der fortsat er mulighed, hvis nogle afdelingsledelser først er klar til at søge i efteråret.

Det er op til de enkelte afdelingsledelser i samarbejde med medarbejderne at beslutte, om afdelingen vil ansøge om at igangsætte et frihospitalsprojekt, samt at udarbejde ansøgningerne i fællesskab. MED-systemet på de respektive hospitaler vil få en central rolle ifm. ansøgningerne, og de respektive Hospitals-MED vil være afsender på ansøgningerne til Regionsrådet.

Eksempler på elementer i forskellige delprojekter

1. Friklinik (udrednings- og behandlingsspor)
2. Fleksibel arbejdstilrettelæggelse og arbejdsmetoder samt medarbejderindflydelse herpå (fx vagtplanlægning og merarbejde)
3. Økonomiske styringsmodeller sættes mere fri (fx ny incitamentsstruktur)

4. Tværsektorielt samarbejde med frikommune og/eller fripraksis (fx om den ældre medicinske patient)

Der kan være forskellige mål med de forskellige delprojekter: Et kan omhandle muligheder for meraktivitet, et andet handle om at øge arbejdsglæden.

Derudover er der en opmærksomhed på, hvad der kan sættes fri, og hvad der ikke kan sættes fri pga. national lovgivning mv. På sundhedsområdet er der en lang række af love, regler, dokumentationskrav og retningslinjer – nationale som lokale – som frontpersonalet skal agere efter. Afbureaukratiseringen sker med øje for sikring af retssikkerhed/rettigheder, patientsikkerhed og behovet for grundlæggende sundhedsdata. Disse hensyn bringes ind i udformningen af delprojekter, ligesom de er med i vurderingen af dokumentationskrav, som medarbejdere må melde ind ifm. den generelle udfordringsret for alle medarbejdere undervejs i projektperioden.

Ift. at udarbejde delprojekterne på de enkelte afdelinger kan der være værdifuld læring og viden at hente hos medarbejdere med erfaring fra andre afdelinger eller fra en anden sektor. Det er derfor vigtigt med fokus på medarbejderinddragelse i processen med at få ideer til konkrete projekter med betydning for den kliniske hverdag.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter rammer og spor i frihospitalsforsøg.

Referat

Christian Boel indledte punktet. Der er ved at blive udarbejdet en regional ramme for forsøget og det er aftalt, at der bliver 2 ansøgningsrunder.

Det er vigtigt, at få skabt gode rammer og at anerkende de forslag og initiativer der kommer på bordet; der skal tænkes ud af boksen.

Der skal arbejdes med ideer og forslag decentralt, dvs. på de enkelte afdelinger (inspirationskilde: [Paradigmeskiftet kræver ledelsesmæssigt mod, skærpet bevidsthed og langsigtet investering i kompetenceløft - Dagens Medicin](#))

Punkt 13: Drøftelse: Håndtering af dagsordner og referater på nyt PersonaleNet

2022-047733

Bilag

Systemer til håndtering af dagsorden og referat i RN_til HU jan 2023

13

Drøftelse: Håndtering af dagsordner og referater på nyt PersonaleNet

Resumé

Nyt PersonaleNet kan fremover ikke indeholde dokumenter med dagsorden og referater, da regler og lovkrav om om webtilgængelighed, i-sikkerhed, journaliseringspligt, aktindsigt og arkivlov skal overholdes.

Der er derfor behov for en ny håndtering af dagsordner og referater.

Hovedudvalget præsenteres for et foreløbigt indblik i, hvordan dagsordner og referater kan håndteres alt efter mødefora-typer. Der er ikke endeligt fastlagt en model. Hovedudvalget bedes give input til det videre arbejde.

Punktet indledes af kommunikationschef Tina Sussi Mejlholm og vicekontorchef Karin Bruhn Termannsen.

Sagsfremstilling

Webtilgængelighed og i-sikkerhed på nyt PersonaleNet

Regionen får en ny udgave af PersonaleNet, da den nuværende udgave kører på en forældet SharePoint-platform og skal opgraderes til SharePoint Online. Når der etableres et nyt PersonaleNet, bliver der nye krav til at alle sider, tekster, filer og og billeder skal leve op til kravene om tilgængelighed, idet det nye PersonaleNet skal overholde "Lov om tilgængelighed af offentlige organers websteder og mobilapplikationer".

Med tilgængelighed forstås de principper og teknikker, der skal tages højde for i udformning, udvikling og vedligeholdelse af websteder og mobilapplikationer for at gøre dem mere tilgængelige for brugerne med forskellige handicap og funktionsnedsættelser.

Derudover er der tidligere opstået GDPR-brud med personfølsomme oplysninger eller cpr-numre i dagsordner og referater, som er lagt på PersonaleNet.

Journaliseringspligt, aktindsigt og arkivlov skal overholdes

Region Nordjylland har journaliseringspligt i forhold til dagsordner og referater og skal kunne give aktindsigt i alle relevante dokumenter i en sag. Derudover skal regionen bevare og aflevere mødereferater fra interne udvalg (direktion, lederforum, samarbejdsudvalg, medarbejderudvalg, sikkerhedsudvalg, projekt- og arbejdsgrupper m.v.) til Rigsarkivet jf. Arkivloven.

Ny procedure for håndtering af dagsordner og referater

For at sikre dels lovkrav om webtilgængelighed, overholdelsen af i-sikkerhedsreglerne samt reglerne om journaliseringspligt, aktindsigt og arkivlov er der derfor behov for en ny håndtering af dagsordner og referater. Dagsordner og referater skal ikke bo som direkte dokumenter på PersonaleNet, men som links fra PersonaleNet til Agenda, First Agenda, eDoc eller Teams.

Der kan ikke laves en ensartet tilgang for alle typer dagsorden og referater, da der alt efter mødetype, mødedeltager og sagshåndtering omkring mødet er forskellig praksis.

Alle typer dagsorden og referater kan tilgås via links fra PersonaleNet, afhængig af hvilke system de håndteres i.

Se bilag 1 som giver et indblik i hvordan dagsordner og referater kan håndteres alt efter mødefora.

Der arbejdes på en tidsplan med Go Live for Nyt PersonaleNet d. 30. marts 2023, og der kan linkes til det gamle PersonaleNet i en 6 måneders periode herefter. Der arbejdes på at færdiggøre en samlet anbefaling til håndtering af dagsordner og referater, så der som minimum ved udløb af det gamle PersonaleNet er fundet og implementeret en ny procedure.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. drøfter sagen og give input til det videre arbejde.

Referat

Tina Sussi Mejlholm orienterede om den ændrede måde at håndtere dagsordner og referater på som følge af ny lovgivning omkring webtilgængelighed.

Der skal ikke tages nye systemer i brug, det handler om en ny måde at håndtere dagsordner og referat på.

Der vil blive udarbejdet vejledning og anbefalinger på området inden for den næste måneds tid. Det er vigtigt, at kommunikation bliver nærværende og præcis.

Mere webtilgængelighed på personalenettet hilses velkommen.

Hovedudvalget vil, på et senere tidspunkt, blive præsenteret for det nye PersonaleNet.

Bilag

1. Systemer til håndtering af dagsorden og referat i RN_til HU jan 2023

Punkt 14: Orientering: Handlingsplan for reduktion i forbruget af eksterne vikarer

2022-045047

Bilag

Handlingsplan for reduceret brug af eksterne vikarer-15nov2022

14

Orientering: Handlingsplan for reduktion i forbruget af eksterne vikarer

Resumé

Danske Regioners bestyrelse har den 24. november 2022 vedtaget en handleplan med henblik på at halvere udgifterne i 2021 til eksterne vikarer for plejepersonale (inkl. jordemødre) inden 2025. Målet er at få flere fastansatte på hospitalerne og dække en større del af det resterende vikarbehov ved hjælp af interne vikarbureauer.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Udfordringerne vedrørende anvendelse af eksterne vikarer indgår i Danske Regioners 12-punktsplan, som skal sikre flere medarbejdere på hospitalerne og kortere ventetider for patienterne. Planen blev offentliggjort i september, og det fremgår blandt andet af punkt 9 i planen, at Danske Regioner vil: *"forsøge at begrænse anvendelsen af eksterne vikarbureauer, som betaler meget høje lønninger og dræner de offentlige budgetter. Vores mål er at sikre, at flere lægger deres tid i faste stillinger på hospitalerne og i regionernes interne vikarbureauer."*

Forbruget i de enkelte regioner samt stigningstakten i forbruget er forskelligt fra region til region, dog er udgiftsniveauet steget i alle regioner i 2021. Den vedtagne handleplan skal sikre en reduktion i brugen af eksterne vikarer hos de fem regioner. Planen er vedlagt som bilag.

Danske Regioners bestyrelses målsætning er, at brugen af eksterne vikarer skal reduceres. Udfordringer med arbejdskraftmangel skal som alt overvejende hovedregel løses af fastansat personale eller alternativt af regionernes egne interne vikarbureauer. I første omgang skal der ske en reduktion i anvendelsen, da et egentlig stop vil få større konsekvenser for ventelister, muligheden for at løse de akutte opgaver og presset på de regionalt ansatte medarbejdere, men det fremgår ligeledes, at det ikke er udelukket, at det på et senere tidspunkt kan blive nødvendigt at overveje et egentlig vikarstop.

Grundet forskelligheder i anvendelsen af vikarer for hhv. læger og plejepersonale m.fl., herunder forskellighederne i gruppernes arbejdsmønstre, omfatter Danske Regioners handleplan ikke læger samt medicinstuderende (FADL-vagter). Sidstnævnte gruppe medtages ikke, da de betragtes som interne vikarer. Vikarer for læger medtages ikke, da der er tale om en mere kompleks problemstilling, som fordrer en grundigere kortlægning af det aktuelle vikarforbrug. Hertil kommer, at der er en formodning for, at vikarer for læger ikke altid anvendes som erstatning for en fuldtidsfastansættelse, men i stedet ofte anvendes som en yderligere ansættelse/bijob ud over den enkeltes fuldtidsfastansættelse.

Danske Regioners bestyrelse kommer frem til følgende fem anbefalinger, som sammen skal sænke de samlede udgifter til vikarer:

- Udgifter til forbrug af eksterne vikarer for plejepersonale mv. skal inden udgangen af 2024 reduceres med 50 pct. (baseline 2021-udgifterne samlet for regionerne).

Danske Regioners bestyrelse ønsker, at hver region udarbejder en plan for nedbringelse af vikarudgifterne. Planerne kan med fordel indeholde en beskrivelse af en ønsket implementeringstakt samt en beskrivelse af, hvorledes reduktionerne forventes gennemført. Bestyrelsen vil halvårligt følge op på udviklingen i det fastsatte måltal.

- Der skal som altovervejende hovedregel ikke længere anvendes eksterne vikarbureauer uden forudgående udbud.

Opstår der konkrete situationer, hvor det – helt undtagelsesvist - viser sig nødvendigt at ansætte vikarer fra eksterne vikarbureauer, som regionen ikke har indgået aftale med på baggrund af et udbud, skal der iværksættes handlinger, der tilstræber at undgå lignende situationer. Bestyrelsen opfordrer regionerne til at etablere en proces, som sikrer en ensartet og stringent håndtering af sådanne undtagelsestilfælde. Bestyrelsen vil løbende bede om en status på omfanget af undtagelser.

- Regionerne opfordres til at oprette og bruge interne vikarbureauer.

Bestyrelsen anbefaler, at regionerne afsøger mulighederne for at højne attraktiviteten ved de interne vikarbureauer. Bestyrelsen anbefaler desuden, at regionerne undersøger om vikarer, der hyres ind fra eksterne bureauer, kan tilbydes ansættelse ved interne vikarbureauer. Regionerne bør desuden arbejde aktivt med at synliggøre fordele ved ansættelse i interne vikarbureauer så som løn under barsel, optjening af pension mv.

- Regionernes opfordres til at overveje alternativer til eksterne vikarbureauer

Bestyrelsen opfordrer regionerne til at overveje, om der er mulighed for at tilknytte og anvende tidligere ansatte som f.eks. pensionister, efterlønnere mv.

- Regionernes opfordres til at samarbejde om reduktion af i forbruget af eksterne vikarer

Bestyrelsen opfordrer til et tættere samarbejde og vidensdeling på tværs af regioner om løsningen af de aktuelle udfordringer.

Udvikling i forbruget af eksterne vikarer i Region Nordjylland

I Danske Regioners handlingsplan fremgår det, at udgifterne til vikarer for plejepersonale og jordemødre er gået fra et samlet regionalt forbrug på ca. 259 mio. kr. i 2017 til 274 mio. kr. i 2021 (2019-priser). Da målet er, at udgifterne i 2021 skal halveres indebærer dette, at udgifterne skal reduceres med næsten 140 mio. kr.

Nedenfor ses udgifterne til eksterne vikarer for læge, pleje og andet på hospitalerne i Region Nordjylland i perioden 2017-2022. Det skal bemærkes, at der stadig vil kunne ske ændringer vedr. 2022.

Forbrug af eksterne vikarer (hospitaller inkl. pandemi afsnit), Region Nordjylland 2017-2022 (2022-priser) (mio. kr.)							
		2017	2018	2019	2020	2021	2022*
Læge	Aalborg UH	12,6	27,3	23,6	25,1	29,3	29,7
	Regionhospital Nordjylland	57,9	23,8	24,8	28,6	24,4	25,2
	Psykiatrien	11,9	21,0	30,9	26,6	25,6	26,0
	I alt	82,4	72,1	79,4	80,3	79,3	80,9
Pleje	Aalborg UH	5,6	8,2	10,8	13,8	31,7	60,4
	Regionhospital Nordjylland	1,0	0,3	0,3	0,7	1,6	3,7
	Psykiatrien	5,1	5,5	9,2	4,0	8,8	14,6
	I alt	11,7	14,0	20,3	18,5	42,1	78,7
Andet	Aalborg UH	2,8	3,4	4,3	8,4	11,7	13,3
	Regionhospital Nordjylland	1,3	1,9	0,1	0,0	0,3	0,4
	Psykiatrien	1,1	0,7	-	-	0	0
	I alt	5,2	5,9	4,3	8,5	12,1	13,7
I alt	Aalborg UH	21,1	38,9	38,7	47,3	72,6	103,3
	Regionhospital Nordjylland	60,2	25,9	25,2	29,3	26,3	29,4
	Psykiatrien	18,1	27,2	40,2	30,6	34,5	40,6
	I alt	99,3	91,9	104,0	107,2	133,5	173,3

* = 2022-data er trukket den 3. januar 2022

Danske Regioners handlingsplan indebærer, at Region Nordjyllands forbrug specifikt i forhold til forbruget af eksterne vikarer inden for plejen skal nedbringes til ca. 20 mio. kr. i 2024 (i 2019-priser, der anvendes i Danske Regioners handlingsplan). Dette er på niveauet med forbruget i 2019. Det skal dog bemærkes, at forbruget i 2022 har været ekstraordinært højt, hvorfor det reelle/nuværende udgangspunkt for reduktionen af vikarforbruget er væsentligt højere end 2021-niveauet, som er udgangspunkt for beslutningen i Danske Regioners bestyrelse.

Videre proces

Administrationen har nedsat en arbejdsgruppe, hvori arbejdet med udarbejdelsen af en regional handlingsplan er forankret.

Gruppen er sammensat af repræsentanter for administrationen samt for hvert hospital og Intern Vikarservice ved Aalborg UH. Gruppens opgave er at udarbejde en regional handlingsplan, hvori der indgår en struktureret status på hver af de fem anbefalinger og udarbejde forslag til lokale handlinger i forhold til at sikre implementeringen af alle anbefalingerne. Det skal i den forbindelse bemærkes, at visse af anbefalingerne for så vidt allerede er implementeret i Region Nordjylland, f.eks. oprettelse af internt vikarbureau, men gruppen har til opgave at komme med forslag til, hvordan brugen af det interne vikarbureau kan styrkes.

Strategisk Sundhedsledelse er styregruppe og har besluttet, at arbejdsgruppen skal have fokus på forbruget af eksterne vikarer inden for alle faggrupper og således ikke udelukkende plejen, som Danske Regioners handlingsplan specifikt er rettet mod. Gruppen skal initialt frembringe data og analysegrundlag som basis for en efterfølgende proces med klinisk involvering, hvilket skal resultere i forslag til handlingsanvisninger på området.

Forretningsudvalget og Regionsrådet orienteres om opstart af arbejdet i januar 2023. Der vil ske en første statusrapportering på det interne arbejde for Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering i maj.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager punktet til efterretning

Referat

Mariane Therkelsen orienterede om handlingsplanen og at der er nedsat en arbejdsgruppe, hvis fokus er at tilvejebringe data.

Der blev peget på, at man bør starte med at gøre noget for at gøre det attraktivt at være og blive fastansat. Alternativt bruge ansatte i det regionale vikarkorps.

Det blev drøftet, hvorvidt lægerne er en del af reduktionen. De fremgår af de vedlagte tal, men Danske Regioner snakker kun på plejepersonalet. Det blev oplyst, at der også arbejdes med lægedelen, men det bliver i 2. spor.

Der var, fra medarbejdersiden, et ønske om at deltage i arbejdsgruppen. Direktionen drøfter ønsket.

Bilag

1. Handlingsplan for reduceret brug af eksterne vikarer-15nov2022

Punkt 15: Orientering om ordning om ret til at blive ansat på fuldtid

2022-005167

Bilag

Kort om ordningen - Ret til at blive ansat på fuld tid

15

Orientering om ordning om ret til at blive ansat på fuldtid

Sagsfremstilling

Regionerne har - som bekendt - udfordringer med at rekruttere tilstrækkeligt med kvalificerede medarbejdere.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Flere medarbejdere på fuld tid vil bidrage til at imødekomme rekrutteringsudfordringerne og være med til at sikre, at der også fremover er kvalificeret arbejdskraft på de regionale arbejdspladser. Derfor er der et stort fokus på indsatserne om "op i tid" og fuldtid - både centralt og regionalt.

Siden 2020 har alt plejepersonale haft ret til at blive ansat på fuld tid.

Seneste tiltag fra Danske Regioner er en beslutning om, man vil udvide den nuværende ordning til alle faggrupper i regionerne: [Danske Regioner - Nu får alle ansatte i regionerne ret til fuld tid](#)

Danske Regioner forventer, at flere på fuldtid vil styrke kontinuiteten og kvaliteten, når opgaverne skal løses, fordi borgerne og patienterne i højere grad møder de samme medarbejdere.

Herudover vil en fremtid med fuldtid kunne bidrage til øget ligestilling mellem kønnene, da især mange kvinder er på deltid. De har derfor en lavere livsindkomst og pension end deres mandlige kolleger.

Status i Region Nordjylland

I Region Nordjylland har praksis de seneste 10 år været, at størstedelen af alle stillinger er slået op som fuldtidsstillinger.

I dag er omkring 66 % af alle medarbejdere i regionerne ansat på fuldtid pr. september 2022. Dette tal er for Region Nordjylland 69 %.

Der er et forsat fokus på fuldtidskulturen i Region Nordjylland og emnet er jævnligt drøftet i MED-organisationen. Målsætningen er at få flere medarbejdere op i tid eller på fuldtid.

Hovedudvalget nedsatte 28. juni 2022 en arbejdsgruppe, som har til opgave at komme med anbefalinger til den fremadrettede fuldtidsindsats i Region Nordjylland.

Arbejdsgruppen har i det videre arbejde også fokus på implementeringen af den nye ordning om ret til at blive ansat på fuldtid.

Arbejdsgruppen forventes at afslutte sit arbejde i løbet af 2. kvartal 2023, hvorefter anbefalingerne vil blive drøftet i Hovedudvalget.

Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering drøfter også jævnligt emnet om fuldtid for at give input til det videre arbejde i forhold til de politiske målsætninger og prioriteringer på området.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning

Referat

Mariane Therkelsen indledte punktet og orienterer om at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering har drøftet emnet.

Der afventes et udspil fra den arbejdsgruppe, der er nedsat under Hovedudvalget, som kommer med anbefalinger omkring "flere på fuld tid" samt "fastholdelse og rekruttering.

Bilag

1. Kort om ordningen - Ret til at blive ansat på fuld tid

Punkt 16: Eventuell

16

Eventuelt

Referat

Bente Yder efterlyste, hvor i budgetaftalen der står noget om lokale løndannelsesmidler. Det blev aftalt, at det skal undersøges.

Christian Boel: På sidste møde blev det foreslået, at nogle af ITOP midlerne for 2023 bør anvendes til julegaver. Det skal godkendes politisk, før det kan effektueres.

Punkt 17: Kommunikation fra Hovedudvalgsrådet

17

Kommunikation fra Hovedudvalgsmødet

Referat

Relevant kommunikation sker i de enkelte spor.

Punkt 18: 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

Anette Vestergaard:

Det har været en dagsorden med mange orienteringspunkter. Mange drøftelser som ikke har været anerkendende, men de har givet anledning til revurdering af nogle af punkterne.

Anne Bukh:

Der var ros til mødeledelsen. Er enig i, at der har været mange orienteringspunkter – kunne nogle af dem havde været b-punkter!. Nogle punkter kunne have fortjent mere tid.