

# REFERAT Hovedudvalg d. 23-08-2023

**Mødedato** Onsdag d. 23. august 2023 kl. 12:00

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

## Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Gæsteliste.....	6
Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.30-12.35.....	8
Gensidig orientering, kl. 12.35-12.40.....	10
It-understøttelse og kvalitetssikring af rekvisitioner, kl. 12.40-12.55.....	12
Status på Budget 2024, kl. 12.55-13.10.....	15
Drøftelse af Nytårshilsen (julegave) 2023, kl. 13.10-13.20.....	18
Frikøbspulje for ikke fuldtids frikøbte medlemmer af Hovedudvalget, kl. 13.20-13.30.....	21
Status på arbejdsskader i Region Nordjylland, kl. 13.45-14.00.....	23
Task Force Sygefraværsindsatsen i Region Nordjylland 2023-2024, kl. 14.00-14.15.....	26
Orientering om undersøgelse af hvad der får medarbejdere til at vende retur til RN (iTOP 2023), kl. 14.15-14.30.....	29
Dispensation for sammensætning af LMU i Anæstesi og Intensiv Afd., Aalborg UH, kl. 14.30-14.35.....	32
Beslutning. Hovedudvalgets mødeplan 2024, kl. 14.35-14.40.....	35
B-punkt. Samarbejde med Arbejdstilsynet.....	38
Eventuelt, kl. 14.40-14.50.....	43
Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 14.50-14.55.....	45
Evaluerings af dagens møde, kl. 14.55-15.00.....	47

## **Punkt 1: Deltagere**

# 1 Deltagere

---

## Direktion:

Konst. Regionsdirektør	Anne Bukh (formand)
Socialdirektør og konst. Psykiatridirektør	Dorte Juul Hansen
Konst. Koncerndirektør	Kim Mikkelsen

## Ledelsesrepræsentanter:

Hospitalsdirektør	Jens Ole Skov
Hospitalsdirektør	Henrik Larsen
Præhospitalsdirektør	Peter Larsen

## Mennesker og Organisation:

Direktør	Mariane Therkelsen
Arbejdsmiljøkonsulent	Lise-Lotte Kyneb

## Medarbejderrepræsentanter:

AC	Sofie Staal Axelsen, YL
Suppleant	Helle Wang, FYS

AC	Trine Straarup Dele, DM (2023+2025)
Suppleant	Monica Guldager Terkelsen, Djøf (2024+2026)

FH	Anette Vestergaard, dbio
Suppleant	Carsten Sørensen, Dansk Socialrådgiverforening

FH	Bente Yder, DSR (næstformand)
Suppleant	Anne-Marie Stilling, DSR

FH	Kim Albrecht, SL
Suppleant	Ulla Abildgaard, Kost

FH	Rikke Vingaard Jørgensen, DSR (2023+2024)
Suppleant	Susanne K Thomsen, FRD (2023+2024)

OAO	Jette Bøgh Thomsen, 3F
Suppleant	Susanne Bank, 3F

OAO	Mette Panum Andersen, FOA
Suppleant	Susan Jørgensen, FOA

OAO	Inger Larsen, HK
Suppleant	Thea Vest, HK

## Arbejdsmiljørepræsentanter:

AMR	Torben Møller Wyrzt, Den Præhospitale Virksomhed
AMR	Camilla Carus, Aalborg Universitetshospital
AMR	Helle Hammer Sørensen, Specialsektoren
1. Suppleant AMR	Birgitte Nielsen, Regionshospital Nordjylland
2. Suppleant AMR	Chanett Frahm Riemandsgaard, Aalborg
Universitetshospital	



## **Punkt 2: Gæsteliste**

## 2 Gæsteliste

---

<b>Punkt</b>	<b>Emne</b>	<b>Gæster</b>
5	Overvågning af rekvisitioner	Kontorchef Anne Bøttcher Videsen Vicekontorchef Lars J. Lilholt
8	Frikøbspulje for ikke fuldtids frikøbte medlemmer af Hovedudvalget	Specialkonsulent Helle Willemoes Knøsgaard
10	Sygefravær	Arbejdsmiljøkonsulent Bo Larsen

**Punkt 3: Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.30-12.35**

**3**

## **Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.30-12.35**

---

Ordstyrer: Henrik Larsen

### **Referat**

Punkt 14 blev godkendt som B-punkt.

## **Punkt 4: Gensidig orientering, kl. 12.35-12.40**

## 4

### Gensidig orientering, kl. 12.35-12.40

---

#### Referat

Anne Bukh orienterede om regionens Whistleblowerordning. På PersonaleNet kan man finde information og vejledning om ordningen (Whistleblowerordning (sharepoint.com)). Når materialet er blevet opdateret, vil der blive lavet en nyhed på PersonaleNet om ordningen.

Til forslaget om, at der laves en drejebog i forbindelse med ansættelse af eksempelvis udenlandske medarbejdere, blev der henvist til PersonaleNet, hvor der ligger relevant materiale (Rekruttering og onboarding (sharepoint.com)). Mennesker og Organisation vil kigge på, om man kan gøre yderligere ift. evalueringsstillinger.

## **Punkt 5: It-understøttelse og kvalitetssikring af rekvisitioner, kl. 12.40-12.55**

2018-010424

5

## It-understøttelse og kvalitetssikring af rekvisitioner, kl. 12.40-12.55

---

### Resumé

På møde den 13. april 2023 drøftede Hovedudvalget monitorering af systemer, data og integrationer, som medfører henvendelse til klinisk personale. Drøftelsen var foranlediget af medarbejdersiden, og det blev besluttet at følge op på drøftelsen på et senere møde.

Med afsæt i et oplæg, hvor Digitalisering og IT vil give indblik i arbejdet med it-understøttelse og kvalitetssikring af regionens systemer, herunder værdien af denne indsats, drøftes under dette punkt de fælles perspektiver for den bedst mulige understøttelse af systemernes brugere.

Under punktet deltager fra Digitalisering og IT vicekontorchef Lars Lilholt og kontorchef Anne Bøttcher Videsen.

### Sagsfremstilling

Der er i Digitalisering og IT løbende fokus på anvendelsen af regionens systemer, herunder integrationer og data- og beskedflows. Formålet med arbejdet er dels at sikre, at de rette informationer når frem til rette sted, således der kan handles korrekt ud fra data, dels at understøtte klinikken i at anvende systemerne mest hensigtsmæssigt.

Der monitoreres på, at der ikke sker fejlmodtagelse eller -afsendelse af beskeder og data, som medfører manglende korrekt information i patientbehandlingen, og dermed kan medføre u hensigtsmæssigheder, som både kan ske ved forkert anvendelse af de kliniske systemer og grundet systemfejl.

I Digitalisering og IT sker løbende kvalitetssikring af anvendelsen af regionens systemer. En del af arbejdet kan foregå uden brugerne bemærker det, i andre tilfælde har vi brug for brugernes input til at afhjælpe fejlen, ligesom vi i nogle tilfælde kontakter brugerne med opfølgende information med henblik på at undgå, at tilsvarende fejl opstår fremover.

I det konkrete tilfælde, som blev vendt i Hovedudvalget den 13. april 2023, er Digitalisering og IT af Klinisk Biokemisk afdeling blevet bedt om at følge op på, når der bestilles blodprøver på en patient, hvor der allerede eksisterer en rekvisition. Dette for at undgå UTH'er i forhold til, at patienten stikkes mere end nødvendigt eller får udtaget mere blod end nødvendigt. Derudover for at spare tid for bioanalytiker og sikre, at kun nødvendige prøver udføres. I den gamle EPJ Clinical Suite fik brugerne automatisk en advarsel om unødvendige prøver. Der arbejdes i nuværende EPJ på en systemunderstøttelse af problemstillingen. DIT udfører ikke længere denne konkrete monitorering.

På dette møde vil Digitalisering og IT uddybe arbejdet med it-understøttelse og kvalitetssikring af regionens systemer, og der lægges op til en fælles dialog om værdien ved denne indsats, kommunikation om arbejdet og eventuelle behov for justeringer.

# Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter, med afsæt i oplæg på mødet, de fælles perspektiver for den bedst mulige understøttelse af systemernes brugere.

## Referat

Anne Bøttcher Videsen indledte punktet, hvor oplægget var at få en forståelse for, hvad overvågning i denne sammenhæng betyder. En vigtig pointe var, at regionen ikke overvåger personer, men at man monitorerer data. Denne monitorering kan bruges til at understøtte den korrekte arbejdsgang på de enkelte afsnit.

Det blev foreslået, at systemet i højere grad understøtter en pop-up meddelelse som fortæller, at der allerede ligger en bestilling i systemet. Denne bestilling kan så suppleres, hvis der er behov herfor. Der blev gjort opmærksom på at muligheden for genbestilling af medicin, kan være begrænset af eks. en 6 måneders periode, hvilket kan være u hensigtsmæssigt.

Hovedudvalget anerkender, at Digitalisering og IT har ændret deres procedurer ift. dialogen med afsnittene mfl. Hovedudvalget spørger ind til, om man kan øge brugen af pop-up meddelelser i stedet for mails - det er noget, der allerede arbejdes på i det vestdanske IT-samarbejde.

## **Punkt 6: Status på Budget 2024, kl. 12.55-13.10**

2022-047126

6

## Status på Budget 2024, kl. 12.55-13.10

---

### Resumé

Budgetkatalog og supplerende materiale fremsendes til Regionsrådet og Hovedudvalg d. 11. august.

Der afholdes budget-temadag vedr. Regional Udvikling og Speciaalsektoren d. 17. august og budgetkonference på sundhedsområdet og anlæg/NAU d. 29.-30. august, hvor hovedudvalget er inviteret til at deltage.

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

Konst. Koncerndirektør Kim Mikkelsen indleder punktet.

### Sagsfremstilling

Budgetmaterialet til brug i budgetlægningen for 2024 er udsendt til Regionsrådet og Hovedudvalget d. 11. august.

Budgetmaterialet består som de tidligere år at selve **budgetkataloget** samt en række **supplerende materialer**.

Materialet danner grundlag for de politiske budgetforhandlinger som indledes med budgetteamdag for Regional Udvikling og Speciaalsektoren d. 17. august og fortsætter med budgetkonferencen på sundhedsområdet og vedr. anlæg/NAU d. 29.-30. august.

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

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

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter budgetmaterialet for 2024.

### Referat

Kim Mikkelsen orienterede om den økonomiske situation for 2023, hvor regionen ser ind i et merforbrug på ca. 280 mio. Det er en alvorlig situation, som har indflydelse på likviditeten.

2024 bliver også et vanskeligt år, hvor der er et meget lille råderum til politiske prioriteringer.

Hovedudvalget udtrykte stor bekymring ift. hvordan den planlagte udgiftsreduktion, vil påvirke patientbehandlingen og arbejdsmiljøet for medarbejderne. Der var forståelse for, at afskaffelse af brugen af eksterne vikarer og stop for FEA er nødvendig for at undgå afskedigelser, men der var en bekymring ift. om det vil være muligt at få driften til at hænge sammen. Generel opbakning til tilbageholdenhed på alle fronter.

## **Punkt 7: Drøftelse af Nytårshilsen (julegave) 2023, kl. 13.10-13.20**

2023-019970

7

## Drøftelse af Nytårshilsen (julegave) 2023, kl. 13.10-13.20

---

### Resumé

Det nye Hovedudvalg drøfter/genbekræfter den positive tilkendegivelse fra Hovedudvalget om at anvende en del af iTOP-midlerne til indkøb af julegaver til medarbejdere i 2023.

Anne Bukh indleder punktet.

### Sagsfremstilling

Nedenstående viser en kronologisk rækkefølge for beslutningsprocessen i forhold til anvendelse af iTOP-midler 2023 til indkøb af en Nytårshilsen (julegave) til medarbejdere i Region Nordjylland.

Direktionen godkendte den 11. oktober 2022, forslaget fra "Arbejdsgruppen om udmøntning af iTOP-midler"s anbefaling om, at resten af iTOP-midlerne (ca. 1.6 mio.) i 2023 bruges til julegaver.

På Hovedudvalgsmødet den 30. november 2022 var udvalget positiv indstillet overfor, at der indkøbes julegaver til regionens medarbejdere i 2023 for nogle af iTOP-midlerne for 2023. Gaven gives som en påskønnelse af medarbejdernes store indsats.

På Hovedudvalgsmødet den 12. januar 2023 blev indkøb af julegaver til medarbejderne drøftet og Regionsdirektøren oplyste, at beslutningen skal godkendes politisk, før den kan effektueres.

Indkøb af Nytårshilsen blev drøftet i Direktionen den 8. August 2023, hvor Direktionen besluttede, at det nye Hovedudvalg skulle have mulighed for at drøfte/genbekræfte den positive tilkendegivelse givet de store økonomiske udfordringer i 2023.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter og genbekræfter den tidligere positive tilkendegivelse i Hovedudvalget om at anvende en del af iTOP-midler til indkøb af julegaver til medarbejdere i 2023.

### Referat

Anne Bukh indledte punktet, hvor Hovedudvalget blev bedt om at drøfte, om der stadig bakkedes op om idéen med nytårsgave i 2023 set i lyset af den økonomiske situation.

Der var en drøftelse af om det bør være julegaver eller nytårsgave. Grundet signalværdien landede man på nytårsgaver.

Medarbejdersiden af Hovedudvalget genbekræftede tilkendegivelsen om at give en nytårshilsen til medarbejderne. Ledersiden af Hovedudvalget var bekymrede for, om en nytårshilsen vil blive opfattet forkert/negativt. Her bemærkede medarbejdersiden, at Hovedudvalget skal være ambassadørerne, som støtter op om anbefalingen.

Anne Bukh gjorde opmærksom på, at det i sidste ende er en politisk beslutning, om der kan gives nytårsgaver.

## **Punkt 8: Frikøbspulje for ikke fuldtids frikøbte medlemmer af Hovedudvalget, kl. 13.20-13.30**

2015-025061

### **Bilag**

Evaluering af Frikøbspulje for Hovedudvalgsmedlemmer

Aftale om frikøbspulje og minimumsmodel for tid til Hovedudvalget 010216.docx

8

## **Frikøbspulje for ikke fuldtids frikøbte medlemmer af Hovedudvalget, kl. 13.20-13.30**

---

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget vedtog i 2016 en fælles regional frikøbspulje for ikke fuldtidsfrikøbte medlemmer af Hovedudvalget. Aftalen indebærer, at disse kompenseres med op til 400 timer årligt for arbejdet i Hovedudvalget. Kompensationen udbetales til de respektive afdelinger i juni måned hvert år.

Aftalen blev evalueret i 2018 og Hovedudvalget videreførte puljen.

Det skal bemærkes, at der ligeledes gælder lokale frikøbspuljer på henholdsvis Aalborg Universitetshospital og på Regionshospital Nordjylland til kompenserings for tidsforbruget til arbejdet i de respektive Hospitals MEDudvalg.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. drøfter aftalen.

### **Referat**

Mariane Therkelsen indledte punktet med en kort gennemgang af sagsfremstillingen.

Det blev bemærket, at frikøbspuljen giver medarbejdersiden mulighed for at prioritere og deltage i møderne, da arbejdspladsen bliver kompenseret for den tid der bruges.

Der var et ønske om, at Hovedudvalget kigger på, hvad der menes med "den fornødne tid for suppleanterne".

Der var enighed om, at det giver god mening med frikøbspuljen for ikke-fuldtidsfrikøbte medlemmer af Hovedudvalget, herunder at det giver rigtig god værdi, at der i Hovedudvalget også er ikke-fuldtidsfrikøbte medlemmer. Det antal timer der kompenseres for, vurderes til at være passende. Der var en opfordring til at drøfte næste niveau samt suppleanter. Der blev gjort opmærksom på, at Yngre Læger(YL) har en separat aftale.

### **Bilag**

1. Evaluering af Frikøbspulje for Hovedudvalgsmedlemmer
2. Aftale om frikøbspulje og minimumsmodel for tid til Hovedudvalget 010216.docx

## **Punkt 9: Status på arbejdsskader i Region Nordjylland, kl. 13.45-14.00**

2011-131045

### **Bilag**

Fravær og ulykkesfrekvens Region Nordjylland 2022

skadekategori 2020-2022

Top 10 på skadekategori 2022 Region Nordjylland

## Status på arbejdsskader i Region Nordjylland, kl. 13.45-14.00

---

### Resumé

I Region Nordjylland registrerer vi arbejdsulykker såvel med som uden fravær og laver statistik på arbejdsulykker halvårligt.

I arbejdsskadestatistikken fremgår:

- Samlet antal arbejdsulykker
- Arbejdsulykker med fravær
- Fraværstimer grundet arbejdsskader (ulykker og anerkendte arbejdsbetingede lidelser)
- Beregnet ulykkesfrekvens for arbejdsulykker med fravær
- Antallet af interne registreringer på fysisk og psykisk vold i Speciaalsektoren

Hovedudvalget drøfter det samlede billede af arbejdsulykker en gang årligt.

Covid-19 har gennem de seneste år påvirket vores arbejdsskadestatistikker, da Arbejdstilsynets vejledning gav mulighed for at anmelde smitte med Covid-19 for sundhedspersonale og medarbejdere med borgerkontakt i Speciaalsektoren i dele af perioden 2020-2022.

Arbejdsmiljøkonsulent og faglig teamkoordinator Lise-Lotte Kyneb indleder punktet.

### Sagsfremstilling

Der er anmeldt 1354 arbejdsulykker i 2022, hvoraf de 540 er registreret med fravær.

Covid-19 anmeldelser er registreret med skadekategorien *06. Stænk og sprøjt med smitterisiko*. I 2022 er anmeldt 317 med fravær under denne kategori. Anmeldelser faldt primært i første kvartal, hvor der var rigtig mange smittede med Covid-19. Det er 58,7 % af alle de arbejdsulykker, vi har **med** fravær i 2022.

På vores top 10 for arbejdsulykker MED FRAVÆR ses følgende kategorier:

Stænk og sprøjt med smitterisiko	317 arbejdsulykker
Fald	43 arbejdsulykker
Uhensigtsmæssige vrid i forbindelse med akavede arbejdsstillinger	41 arbejdsulykker
Fysisk vold	34 arbejdsulykker
Psykisk vold	28 arbejdsulykker
Sammenstød	27 arbejdsulykker
Traumatiske hændelser	15 arbejdsulykker
Akutte tunge belastninger – personer	12 arbejdsulykker
Akutte tunge belastninger – ting	5 arbejdsulykker
Skæreskader med smitterisiko	4 arbejdsulykker

Disse kategorier udgør 97,41 % af det samlede antal arbejdsulykker med fravær.

Ser vi bort fra Covid-19 anmeldelser har vi 223 arbejdsulykker med fravær og et samlet ulykkesantal på 1037, hvilket er i nærheden af vores niveau for 2019 – før Covid-19 perioden.

Arbejdsmiljørådet drøfter status på arbejdsulykker til møde d. 21. august og forholder sig til behov for indsatser med fokus på forebyggelse af arbejdsulykker post corona.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. drøfter og tager orientering om status til efterretning.

## **Referat**

Lise-Lotte Kyneb gav en status, hvor tallene for top 10 arbejdsulykker ikke viser noget alarmerende eller særlige tendenser og mønstre.

Hovedudvalget var enig i, at det er vigtigt med et fortsat fokus på området samt at der er behov for yderligere indsatser til forebyggelse af arbejdsulykker. Fremadrettet er der et ønske om, at Den Præhospitale virksomhed kommer med i opgørelsen samt en nemmere indberetning, sådan som det foregår i Specialsektoren.

## **Bilag**

1. Fravær og ulykkesfrekvens Region Nordjylland 2022
2. skadekategori 2020-2022
3. Top 10 på skadekategori 2022 Region Nordjylland

**Punkt 10: Task Force Sygefraværsindsatsen i Region Nordjylland 2023-2024, kl. 14.00-14.15**

2023-005719

10

## **Task Force Sygefraværsindsatsen i Region Nordjylland 2023-2024, kl. 14.00-14.15**

---

### **Resumé**

Region Nordjylland nedsatte i 2019 en Task Force, som hjælper arbejdspladserne med deres udfordringer i forhold til at få nedbragt sygefraværet. Indsatsen har bestået af forskellige ydelser, fortrinsvist forankret i trio-samarbejdet og metoden "6 skridt til nærvær". Task Forcen har i den forløbende periode arbejdet intensivt med ca. 60 udvalgte afsnit i Psykiatrien, Aalborg UH, Regionshospitalet Nordjylland og Specialektoren.

Arbejdsmiljøkonsulent Bo Larsen fra Task Force vil deltage under punktet, hvor både grundtænkning i sygefraværsarbejdet, metoder, ydelser og plan for 2023 og 2024 til blive grundigere belyst.

### **Sagsfremstilling**

Grundet stigende efterspørgsel på hjælp fra regionens Task Force, blev der den 25. april 2023 på møde i Koncernledelsen besluttet, at Task Force skal opskalere indsatserne i 2023-2024.

I 2023 arbejder Taskforcen derfor intensivt med 32 udvalgte arbejdspladser i Specialektoren, hvis udfordringer har kaldt på en bredere organisatorisk indsats med flere ledelseslag involveret.

På baggrund af disse erfaringer og den massive efterspørgsel, har Task Force udviklet en ny ydelse, som har til hensigt at styrke leders leder i at facilitere og kvalitetssikre sygefraværsindsatsen i det underliggende ledelseslag. Dermed styrkes organisationens sygefraværsarbejde, da det løftes op på et højere ledelsesniveau og dermed når ud til flere arbejdspladser.

### **Indstilling**

Det indstilles at Hovedudvalget

1. tager orienteringen til efterretning

### **Referat**

Bo Larsen indledte med en introduktion til de "de 6 skridt til nærvær" og orienterede om, at man er i gang med at se på, hvordan man kan opskalere projektet.

Der blev opfordret til at overveje, om man evt. kan "bytte leder", så det ikke var lederen indenfor egen organisation, der skulle køre en proces.

Hovedudvalget støttede op om den opskalerede indsats med henblik på at få udbredt kendskabet til sygefraværsindsatsen. Der var opklarende spørgsmål ift. om ophængen af TRIO-erne eller MED-samarbejdet samt til Train the Trainee konceptet.



## **Punkt 11: Orientering om undersøgelse af hvad der får medarbejdere til at vende retur til RN (iTOP 2023), kl. 14.15-14.30**

2017-002673

### **Bilag**

Genansættelse HU august 2023

11

## **Orientering om undersøgelse af hvad der får medarbejdere til at vende retur til RN (iTOP 2023), kl. 14.15-14.30**

---

### **Resumé**

I forbindelse med det strategiske fokusområde ITOP 2023 blev det besluttet, at det skulle undersøges, hvad der får sundhedspersoner til at vende tilbage til deres job i Region Nordjylland.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

### **Sagsfremstilling**

Der er nu lavet en spørgeskemaundersøgelse, som er sendt ud til sygeplejersker, bioanalytikere, radiografer, fysio- og ergoterapeuter, jordemødre og SOSU-assistenten, som har forladt deres job i Region Nordjylland inden for de seneste 5 år, og er vendt tilbage i 2021 og 2022. Der er sendt spørgeskema ud til alle ovennævnte medarbejdere, 532 i alt. Der er modtaget 179 svar, langt overvejende fra sygeplejersker.

### **Undersøgelsen er bygget op om 3 spørgsmål**

1. Hvorfor valgte du at stoppe i Region Nordjylland?
2. Hvorfor valgte du komme tilbage til Region Nordjylland?
3. Har du gode ideer til fastholdelse/genansættelse af medarbejdere i Region Nordjylland?

De 3 spørgsmål giver tilsammen en helhedsforståelse af medarbejdernes overvejelser og valg relateret til genansættelse.

#### **Svar relateret til spørgsmål 1**

En stor del af de adspurgte angiver udfordringer med arbejdsmiljøet, herunder ledelse, for stort arbejdspress eller work/life balance som den primære årsag til deres opsigelse. Derudover angiver flere, at de sagde op til fordel for højere løn og bedre arbejdstider i kommunerne og i det private.

#### **Svar relateret til spørgsmål 2**

Mange medarbejdere vender tilbage, fordi de savner specialisering og høj faglighed, som er kendetegnet ved regionen. Mange understreger, at de er vendt tilbage, fordi de brænder for faget og et bestemt speciale. Når man vender tilbage, så skriver medarbejderne, at de er meget opmærksomme på at komme til en ny afdeling/afsnit med bedre arbejdsvilkår, f.eks. færre weekendvagter og mere fleksibilitet.

#### **Svar relateret til spørgsmål 3**

Stort set alle medarbejdere nævner bedre løn som rekrutterings- og fastholdelsesparameter. Derudover nævner mange bedre normering og bedre vagtstruktur. En stor del af de adspurgte medarbejdere påpeger, at ledelser skal være tydelig, lyttende, nærværende og god til at se den enkelte medarbejder. Det er også en vigtig faktor for at fastholde og rekruttere. Helt overordnet er et godt arbejdsmiljø en vigtig parameter for rigtig mange. Det handler om god normering, god ledelse, fleksibilitet, passende løn og gode udviklingsmuligheder.

## Konklusion - faglighed og gode vilkår

Undersøgelsen viser, at en del medarbejdere forlader deres job i Region Nordjylland for at få bedre løn og bedre vagtstruktur i bl.a. i kommunerne, men kommer tilbage til Region Nordjylland, fordi de savner høj faglighed og specialisering.

Undersøgelsen viser også, at en ledelse, der lytter, er tydelig, nærværende og god til at se den enkelte medarbejder, er med til at fastholde og rekruttere.

## Anbefalinger

- Løn er vanskelig at ændre lokalt, mens vagtstruktur og nærværende ledelse er områder, regionen selv kan udvikle og arbejde med. Anbefalingen er derfor, at disse to områder opprioriteres.
- I jobopslag og andre branding sammenhænge anbefales det, at afsnittene fremhæver deres særlige faglighed og specialisering. De afsnit, der allerede har succes med nærværende ledelse og fleksibilitet, anbefales også at fremhæve dette i jobopslag og på andre brandingkanaler.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter undersøgelsens anbefalinger:
  - Løn er vanskelig at ændre lokalt, mens vagtstruktur og nærværende ledelse er områder, regionen selv kan udvikle og arbejde med. Anbefalingen er derfor, at disse to områder opprioriteres.
  - I jobopslag og andre branding sammenhænge anbefales det, at afsnittene fremhæver deres særlige faglighed og specialisering. De afsnit, der allerede har succes med nærværende ledelse og fleksibilitet, anbefales også at fremhæve dette i jobopslag og på andre brandingkanaler.

## Referat

Mariane Therkelsen indledte punktet og udtrykte tilfredshed med besvarelsesprocenten og gennemgik herefter resultatet af undersøgelsen.

Hovedudvalget kunne fra hverdagen genkende de resultater, som undersøgelsen viser. Flexibilitet, specialisering, nærværende ledelse og mulighed for kompetenceudvikling blev fremhævet som ekstra vigtige rekrutteringsparametre.

## Bilag

1. Genansættelse HU august 2023

## **Punkt 12: Dispensation for sammensætning af LMU i Anæstesi og Intensiv Afd., Aalborg UH, kl. 14.30-14.35**

2023-000709

### **Bilag**

SV\_ Ansøgning ang. ekstra medarbejderrepræsentant i LMU Anæstesi og Intensiv Afd.

Ansøgning om ekstra medarbejderrepræsentant.docx

12

## **Dispensation for sammensætning af LMU i Anæstesi og Intensiv Afd., Aalborg UH, kl. 14.30-14.35**

---

### **Sagsfremstilling**

Hermed ansøges om optagelse af ekstra medarbejderrepræsentant i LMU for Anæstesi og Intensiv Afd.

Ønsket om den ekstra medarbejderrepræsentant er begrundet i afdelingens betragtelige størrelse, samt ønske om størst mulig medarbejderrepræsentation førende til medindflydelse og medinddragelse fra de forskellige afsnit.

Vi ønsker en ekstra medarbejderrepræsentant på følgende baggrund:

- Vi er meget stor afdeling med ca. 650 medarbejder, der har bl.a. anæstesifunktion på fire matrikler og intensivfunktion på to matrikler
- Der er mange lokale hensyn på alle fire matrikler, der skal tages hensyn til i forhold til de drøftelser, som vi har i vores LMU. Det kan være emner som såvel drift som uddannelse, rekruttering og fastholdelse samt kompetenceudvikling og økonomi
- Driften af matriklerne og deres personale får og har stor betydning for, at vi kan yde intensiv- og anæstesiydelse for vores nordjyske patienter på flere forskellige niveauer.
- Vi har endvidere et stort ønske om, at vi ser os selv samt hinanden som én afdeling på trods af den fysiske afstand. Det er derfor væsentligt, at vi bliver i stand til at træffe beslutninger og have dialog i LMU, som bliver udbredt til hele vores afdeling.

Et ekstra medlem i vores MED vil kunne være med til at sikre ovenstående.

På vegne af Anæstesi og Intensiv Afdelings LMU.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Godkender ansøgningen om udvidelse med en ekstra repræsentant i LMU.

### **Referat**

Hovedudvalget godkendte indstillingen om at udvide LMU med 1 medarbejderrepræsentant. Hovedudvalget opfordrede til, at der tænkes bredt fagorganisatorisk ift. udpegning af den ekstra repræsentant.

### **Bilag**

1. SV\_ Ansøgning ang. ekstra medarbejderrepræsentant i LMU Anæstesi og Intensiv Afd.
2. Ansøgning om ekstra medarbejderrepræsentant.docx

## **Punkt 13: Beslutning. Hovedudvalgets mødeplan 2024, kl. 14.35-14.40**

2022-040316

13

## Beslutning. Hovedudvalgets mødeplan 2024, kl. 14.35-14.40

---

### Resumé

Forslag til mødeplan for Hovedudvalget i 2024 forelægges til godkendelse.

### Sagsfremstilling

I henhold til Hovedudvalgets forretningsorden, fastlægges datoerne for de årlige møder for ét år ad gangen.

Det foreslås, at der afholdes 8 møder i 2024 i stedet for 9 i 2023 og at møderne i 2024 udvides med ½ time. Dette af hensyn til medlemmernes transport frem og tilbage til møderne.

Nedenfor foreslås 8 mødedatoer for 2024:

- onsdag den 17. januar
- onsdag den 20. marts
- torsdag den 16. maj
- onsdag den 26. juni
- onsdag den 21. august
- onsdag den 18. september
- onsdag den 30. oktober
- torsdag den 12. december

Møderne afholdes i tidsrummet kl. 12.30-15.30 og der indledes med frokost i gæstekantinen kl. 12.00-12.30.

Derudover foreslås følgende tidspunkt for afholdelse af temaseminar:

- torsdag den 21. november - fredag den 22. november kl. 12.00-12.00

Hovedudvalget forventes endvidere, at deltage i Regionsrådets Budgetkonference samt temaseminarer vedrørende budget.

De relevante datoer i relation til budgetprocessen er følgende:

- 22. maj: Temamøde hvor Hovedudvalget deltager, hvis budget 2025 er på dagsorden
- 19. juni: Temamøde
- 15. august: Budgetdrøftelser Regional Udvikling og Speciaalsektoren
- 29.-30. august: Budget konference
- 30. september: Regionsrådets 2. behandling af budget

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. godkender forslag til mødeplan for 2024

# Referat

Mødeplanen blev godkendt med en opmærksomhed på, at der kan blive behov for at indkalde til ekstraordinære møder.

## **Punkt 14: B-punkt. Samarbejde med Arbejdstilsynet**

2023-001804

### **Bilag**

Oversigt afgørelser fra Arbejdstilsynet 2021-2022.pdf

## B-punkt. Samarbejde med Arbejdstilsynet

---

### Resumé

Region Nordjylland har fortsat et godt samarbejde med Arbejdstilsynet (AT) om overholdelse af Arbejds miljøloven.

**Det årlige samarbejds møde** blev holdt den 12. juni 2023. I år i regi af regionen - i Regionshuset. Repræsentanter fra Hovedudvalget deltog sammen med en arbejdsmiljøkoordinatorer og sikkerhedsledere fra virksomhederne, medarbejdere og ledere fra Mennesker og Organisation.

Der kommer nye regler og procedurer ultimo 2023, herunder færre og nye reaktionstyper, afskaffelse af varslings system og fristen for anmeldelse af arbejdsulykker er blevet længere.

Der orienteres om afgørelser fra AT 2021-2022.

### Sagsfremstilling

**AT orienterede** om sine kommende aktiviteter og fokus på tilsyn. Der kommer en forenkling af reaktionstyper - fra 11 til 7.

Regelforenklingen forventes at træde i kraft ultimo 2023.

Lederens rolle i forhold til psykisk arbejdsmiljø, f.eks. i forhold til at forebygge stress, bliver tydeliggjort og kommer i fokus i arbejdsmiljøarbejdet. Der bliver onlinemøder og der oprettes en hotline til ledere, hvor de kan få vejledning.

#### Tilbud om Aftaleforløb fortsætter

Siden 1. september 2020 har AT tilbudt aftaleforløb til regionen efter tilsyn. Aftaleforløb kan tilbydes efter et tilsyn, hvor der er mistanke om arbejdsmiljøproblemer, som ikke overholder lovgivningen.

Der er to slags aftaleforløb:

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

Regionen har i 2021 og 2022 fået tilbud om aftaleforløb og accepterer fortsat tilbud om disse fra AT. De tilbagemeldinger/handleplaner, regionen har sendt ind til AT efter

et aftaleforløb, er alle blevet accepteret. Det kan både skyldes, at regionen sender gode handleplaner ind til AT, og at AT ikke forventer, at regionen beviseligt har løst et konkret arbejdsmiljøproblem og er kommet helt i mål, da der kun er givet tilbud om aftaleforløb på baggrund af en mistanke. Essensen af en tilbagemelding på et aftaleforløb er, at vi som region viser, at vi selv kan arbejde systematisk og forebyggende med arbejdsmiljøproblemerne og samtidig bruger og opbygger egne kompetencer, så der sker læring.

Der forventes en lovændring til nytår 2023: Alene produktionsenheden (p-enheden) kommer i karantæne ved misligholdt aftaleforløb. Det betyder, at regionen fortsat vil kunne få tilbudt aftaleforløb på andre p-enheder i regionen. AT "straffer" dermed ikke hele regionen for et misligholdt aftaleforløb på en enkelt p-enhed.

Varslingssystemet for tilsyn afskaffes. De tidligere regler om varsling via brev udgår. AT vil dog ikke komme decideret uvarslet på hospitaler/døgninstitutioner. Disse mere komplekse besøg vil stadig skulle planlægges i samarbejde med Region Nordjylland. Regionen vil dog få flere uanmeldte besøg fremover.

**Region Nordjylland orienterede** om aktiviteter og fokusområder ift. regionens toårige arbejdsmiljøplan, herunder det særlige fokus på trivsel, indsatserne om sygefravær, gruppesamtaler, stærke arbejdsfællesskaber og krænkende handlinger.

AT roste, at regionen vælger tre områder ud med særlig fokus på. De spurgte til det strategiske arbejde med læring, hvordan man videndeler og skaber læring efter en arbejdsulykke.

Regionen fortalte, om den videndeling, som sker i det arbejdsmiljøprofessionelle netværk, f.eks. er der oprettet en arbejdsgruppe med fokus på regionens aftaleforløb, hvor der systematisk deles afgørelser og videndeles. Ideen er også at dykke ned i mønstre og tendenser og skabe læring i hele organisationen.

Regionen nævnte også de månedlige arbejdsmiljøværksteder, og webinarer som holdes på tværs i regionen.

AT spurgte også ind til regionens handleplaner i forbindelse med APV (arbejdspladsvurderinger). De oplever generelt gode kortlægninger, men er flere steder stødt på gamle og utidssvarende handleplaner. AT oplever også på tilsyn, at der ikke automatisk medbringes en APV.

AT spurgte til, hvilke overvejelser regionen gør sig i forhold til, at APV skal være et "levende" arbejdsredskab på enhederne, som skaber værdi. Regionen erkender, at der rundt om er forskellighed i, hvordan man laver og bruger handleplaner, men vi forsøger at luge ud i det og har blandt andet oprettet flere årlige webinarer om risikovurdering, analyse og handleplaner.

Alt i alt oplever AT og regionen et rigtig godt samarbejde. Særligt oplever regionen gode tilsynsbesøg, og at det kan afstedkomme succes historier, hvor arbejdsmiljø har rykket sig meget positivt, og hvor iveren i arbejdsmiljøarbejdet fortsætter efter AT's besøg.

AT oplever, at Region Nordjylland omvendt giver dem plads til at prøve nye muligheder af for at målrette deres tilsyn. Samarbejdet gør, at AT bedre kan fokusere på det nødvendige, så de ikke spilder tilsynstid på at gennemgå alt hver gang.

Der opleves gensidig velvilje, respekt for hinandens rolle og rum til dialog.

## **Nye regler og procedurer:**

Fra den 1. juli 2022 trådte nye regler i kraft for at anmelde arbejdsulykker. Arbejdsgiveren skal anmelde arbejdsulykker inden for 14 dage (mod tidligere 5 dage) efter første fraværsdag – uanset om anmeldelsen går til AT eller

arbejdsskadeforsikringsselskaberne. Det gør det nemmere for arbejdsgiver, at anmelde arbejdsulykker til tiden.

På tilsyn har AT fremover fortsat fokus på de prioriterede arbejdsmiljøområder:

- Psykisk arbejdsmiljø
- Ergonomisk arbejdsmiljø
- Ulykkesrisici
- Kemiområdet

### **Opfølgning på besøgssager og afgørelser fra Arbejdstilsynet 2021-2022**

*Se bilaget "Oversigt afgørelser fra Arbejdstilsynet 2021-2022"*

Arbejdstilsynet opretter en "besøgssag" i deres system, når de skal på tilsynsbesøg på en af regionens virksomheder. Et tilsynsbesøg kan munde ud i, at AT beslutter at komme på flere tilsyn samme sted, så der kan ligge flere tilsyn under en besøgssag.

### **Afgørelser fra Arbejdstilsynet til Region Nordjylland 2022:**

*Afgørelser dækker over straks-påbud, forbud, afgørelser uden handlepligt uden frist, og påbud med frist indenfor de politisk prioriterede områder:*

Psykisk arbejdsmiljø: 7

Ergonomi: 3

Ulykkesrisici: 0

Andet: 2

*Aftaleforløb med mistanke indgået indenfor de politisk prioriterede områder givet i 2022:*

Psykisk arbejdsmiljø: 9

Ergonomi: 3

Ulykkesrisici: 0

Andet: 0

*Vejledninger indenfor de politisk prioriterede områder givet i 2022:*

Psykisk arbejdsmiljø: 3

Ergonomi: 0

Ulykkesrisici: 0

Andet: 0

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning.

## **Referat**

Punktet blev taget til efterretning.

## **Bilag**

1. Oversigt afgørelser fra Arbejdstilsynet 2021-2022.pdf

**Punkt 15: Eventuelt, kl. 14.40-14.50**

15

## Eventuelt, kl. 14.40-14.50

---

### Referat

Lise-Lotte Kyneb opfordrede til, at man bruger PersonaleNet ifm. den kommende trivselsundersøgelse. Der er en opfordring til lokalt, at bruge det materiale der ligger på PersonaleNet (Trivsel 2023 i Region Nordjylland (sharepoint.com)). Endvidere kunne hun oplyse, at der åben for tilmelding til arbejdsmiljødagen 2023 (Åben for tilmelding til temadagen (sharepoint.com)).

Annette Vestergaard pegede på, at Optima som blev implementeret i starten af året, stadig ikke fungerer efter hensigten. Der udbetales stadig ikke korrekt løn til alle. Der er brug for en status på, hvornår problemerne er løst. Kim Mikkelsen lovede at drøfte sagen med Jesper Kløvborg Laustsen.

Helle Hammer Sørensen efterspurgte en status på arbejdet med pseudonymisering. Mariane Therkelsen orienterede om, at der er mange tekniske og juridiske problemer med løsningen. Emnet fylder meget i alle regionernes Hovedudvalg. Danske Regioner har bla. drøftet sagen med FOA og Sundhedsministeriet og det forventes, at Danske Regioner i løbet af de næste 2-3 uger udsender en one-pager til regioner, som kan danne grundlag for en drøftelse på næste Hovedudvalgsmøde.

**Punkt 16: Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 14.50-14.55**

**16**

## **Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 14.50-14.55**

---

### **Referat**

Der er et ønske om, at der bliver kommunikeret om følgende emner i de kommende uger:

- IT-understøttelse af rekvisitioner
- Frikøbspulje
- Hvorfor vender vi tilbage til Region Nordjylland

Udgangspunktet er, at kommunikationen sker i de enkelte spor.

## **Punkt 17: Evaluering af dagens møde, kl. 14.55-15.00**

## **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.

Evaluators: Mette Panum Andersen og Peter Larsen

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

## **Referat**

Mette Panum Andersen:

Selvom det nogle af punkterne har været vanskelige, har det været et godt møde, med en god og salig tone og med mange gode input fra alle. ITOP-værdierne har været i fokus.

Peter Larsen:

Dagsorden modsvarer det spænd man kan forvente drøftet i Hovedudvalget. Det har spændt over en svær drøftelse omkring budget 2024 til en mere konkret og dagsnær drøftelse ift. nytårsgaver. Der var stor ros til konklusionen for hvert punkt.