

REFERAT Hovedudvalg d. 09-03-2023

Mødedato Torsdag d. 09. marts 2023 kl. 12:00

Mødested Afholdes som virtuelt møde

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Gæsteliste.....	5
Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden.....	7
Gensidig orientering.....	9
Præsentation af Nyt PersonaleNet.....	11
Orientering om og drøftelse af handleplaner for budgetbalance på sundhedsområdet i 2023 og akut	15
Drøftelse af dokumentet ”Oplysning om anvendelse af logs og optagelser som kontrolforanstaltning	19
Drøftelse: Status på arbejdet med den patientnære ledelsesorganisering.....	23
Drøftelse: Arbejdsmiljøplan 2023-2024.....	26
B-Punkt - Orientering: lokale klimahandlingsplaner og bæredygtighedsstrategi.....	30
B-punkt. Arbejdsmiljøtemadag 2023.....	33
B-punkt: Orientering om udmøntning af APV-midler 2023.....	36
B-punkt - Orientering: Drejebog for Budget 2024.....	39
Eventuelt.....	41
Kommunikation fra Hovedudvalget.....	43
Evaluerings af dagens møde.....	45

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>

OA	Jette Bøgh Thomsen, 3F
<i>Suppleant</i>	<i>Susanne Bank, 3F</i>

OA	Susan Jørgensen, FOA
<i>Suppleant</i>	<i>Mette Panum Andersen, FOA</i>

OA	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
5	Præsentation af nyt personalenet	Kommunikationschef Tina Sussi Mejlholm Intranetkoordinator Helle Haals Burchardt
7	Drøftelse af dokumentet "Oplysning om anvendelse af logs og optagelser som kontrolforanstaltning"	Personalejurist Annette Løvengreen Christiansen Senior Security Manager Tom Hansen Databeskyttelseskoordinator Brian Stenskrog Hansen

Punkt 3: Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden

3

Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden

Referat

Der var et ønske om, at der under punktet "Evaluering af dagens møde" angives, hvem der er evaluatører.

Punkt 4: Gensidig orientering

4

Gensidig orientering

Referat

Det øgede antal klager over sundhedspersonale samt behandlingsforløb

Christian Boel gav en status og orienterede om, at relevant data for ovenstående nu er tilgængelige. Punktet skal drøftes igen på et af de kommende møder.

Anonymisering og Pseudonymisering

Christian Boel orienterede om, at man skal være sikker på at den tekniske løsning, som er undervejs og skal bidrage til at sikre tryghed hos de ansatte, er lovmedholdelig. Dette er under afklaring. Det er vigtigt at bemærke, at problemstillingen bliver taget alvorligt fra Danske Regioners side.

NAU-udfordringer "stillestående vand i rørene og fugt i facaderne"

Jens Ole Skov orienterede om ovenstående udfordringer for det nye Sygehusbyggeri. Det er endnu uvist, hvad problemerne vil betyde for økonomien og tidsplanen. Det er derfor også vanskeligt at sige noget om, hvad det betyder for den nuværende drift. Udflytningen til de nye rammer, vil først ske når bygningerne er klar og når man har nogle velfungerende rammer.

Christian Boel stopper ved udgangen af marts og i den forbindelse, bliver der afholdt afskedsreception. Bente Yder opfordrer medlemmerne af Hovedudvalget til at deltage i afskedsreceptionen.

Punkt 5: Præsentation af Nyt PersonaleNet

2022-019379

Bilag

Bilag 2 PersonaleNet_principper_godkendt161122

5

Præsentation af Nyt PersonaleNet

Resumé

Nyt PersonaleNet går i luften d. 30. marts 2023.

Hovedudvalget drøftede på mødet d. 12.1.2023 håndtering af dagsordner og referater på nyt PersonaleNet og ønskede herefter en præsentation af det nye PersonaleNet. På dette møde får Hovedudvalget et kig ind i det nye PersonaleNet.

Intranetkoordinator Helle Haals Burchardt og kommunikationschef Tina Sussi Mejlholm deltager under punktet.

Sagsfremstilling

Den tekniske platform bag PersonaleNet skal opgraderes

PersonaleNet kører på en forældet SharePoint 2013 platform, hvor Microsofts support udløber i april 2023. Det nye PersonaleNet skal bygge på SharePoint Online, så regionen høster maksimal værdi af Microsofts it-plattform i skyen og regionens samlede investering i Office 365.

Der er i august 2022 etableret et projekt med en bred organisatorisk repræsentation fra hospitaler, virksomheder og administration i henholdsvis styregruppe, projektgruppe og referencegrupper som sikrer en bred forankring af opgaven med at implementere et nyt PersonaleNet. Derudover er der udarbejdet foranalyse og brugerundersøgelse, som sikrer mest mulig input fra organisationen.

Nyt udseende og indholdsstruktur

Ny platform og teknik betyder, at indholdsstruktur skal gentænkes. Samtidig har brugeranalyse, input fra organisationen og erfaringerne med den nuværende struktur betydet, at indholdsstrukturen forbedres. Ligeledes er der et anderledes udseende på den nye platform, som også har betydning for opbygning af indhold.

På mødet præsenteres Hovedudvalget for det nye udseende og ny indholdsstruktur.

Det nye PersonaleNet...

- får et mere moderne udtryk.
- bliver opbygget med mere brugervenlig indholdsstruktur med fokus på personalisering og målrettet indhold. Fx bliver hospitaler/virksomheders lokale sider mere synlige i den globale menu.
- indeholder opdateret information - der sker en stor oprydning i flytteprocessen.
- bliver let tilgængelig fra mobile enheder via Teams-appen. Alle brugere kan logge på PersonaleNet fra mobile enheder, dog kan fællesbrugere ikke se målrettet lokalt indhold, men kun regionalt indhold. (regionen har 300 fællesbrugere)

Principper for indhold

Nyt PersonaleNet bygger på en opdatering af de eksisterende principper for indhold (se bilag som ligeledes var vedhæftet dagsordenen d. 12.1, da HU drøftede referater på PersonaleNet). Følgende er nyt:

- Alle sider, tekster, filer og billeder på PersonaleNet skal leve op til kravene om tilgængelighed (fx at tekst kan oplæses af skærmlæsere)
- Alt indhold kan læses af alle – ingen lukkede sider eller afskærmede dokumenter
- Referater flyttes væk fra PersonaleNet – der kan linkes til referater fra PersonaleNet

Flytning af indhold

Det nuværende indhold på PersonaleNet flyttes manuelt, da den nye opbygning teknisk og strukturelt bliver anderledes. Således sikres, at indholdet på det nye PersonaleNet er relevant og opdateret.

Alle fælles informationer (hjælp til, om regionen, for ledere, min ansættelse osv.) flyttes til Nyt PersonaleNet. Lokale sider for afdelinger, kontorer og afsnit flyttes i takt med, at der lokalt er taget stilling til om det fortsat er PersonaleNet, der skal anvendes eller om man vil bruge Teams til lokal vidensdeling, dokumentdeling og personaleinformation. (se mere om Teams på PersonaleNet: "Hjælp til" -> "Office 365" -> "Teams": [Teams \(rn.dk\)](#))

Flytning af indhold varetages af udvalgte uddannede redaktører (de fleste fra Mennesker og Organisation), for at sikre mindst mulig belastning i klinikken. Øvrige redaktører uddannes d. 13. og 14. marts.

Der vil være adgang til det gamle PersonaleNet i en 6 måneders periode efter Go Live.

Kommunikation og dialog

Medio marts orienteres regionens ledere om Nyt PersonaleNet via nyhed i Ledernyt. Hele regionen orienteres ultimo marts. På Go Live dagen d. 31. marts lægges nyhed på forsiden af det nye intranet med guides og vejledning til det nye PersonaleNet.

Nyt PersonaleNet vil fortsat åbne i regionens standardbrowser.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- drøfter, hvordan de kan medvirke til at sikre opbakning til nyt PersonaleNet
- giver input til kommunikationen forud for Go Live
- tager orientering til efterretning.

Referat

Helle Hals Burchardt indledte punktet med at orientere om, at opdateringen er nødvendig, da supporten på vores nuværende aftaler udløber med udgangen af april måned. Det nye PersonaleNet vil blandt andet have fokus på en god brugeroplevelse i form af en logisk, intuitiv og entydig menu struktur. Der vil være færre klik og et bedre overblik over indhold.

Tidsplanen for projektet er, at der fra den 1. februar til den 15. marts bliver flyttet indhold, fra den 16. – 22. marts skal indholdet godkendes. Den 30. marts er der GO-live for det nye PersonaleNet.

Herefter var der en præsentation af det nye PersonaleNet. Lige som i dag vil PersonaleNet blive vist, når man starter sin browser, men kan fremover også vises via Teams og på mobiltelefonen.

Det nye PersonaleNet bliver bedre at navigere i. Der er blandt andet mulighed for direkte visning af eksempelvis Power Point oplæg og der kan laves mere spændende lokale forsider. Det bliver kun aktuelle data, der bliver ført med over i det nye PersonaleNet. Eksempelvis bliver ugyldige vejledninger ikke flyttet med, da PersonaleNet er ikke et arkivsystem.

Der var en bekymring for om referater, stadig kan tilgås på en nem måde. Det gælder både for Hovedudvalgsreferater og for andre referater, som i dag ligger på PersonaleNet. Det vil stadig være muligt at se såvel gamle som nye referat fra Hovedudvalgsmøderne, da de fortsat ligger på www.rn.dk. Referater fra samarbejdsudvalg mfl. skal, iht. arkivloven, gemmes i ESDH-systemet og kan også fremover tilgås via et link på PersonaleNet.

Der var forvirring om, hvorvidt man nu også skal til at bruge Teams og andre systemer i stedet for PersonaleNet. Det har indtil videre været PersonaleNet, der har været den primære informationskilde og der man kunne finde informationer. Brugen af Teams og andre systemer er stadig et aktivt tilvalg, det er ikke et krav. Det blev aftalt, at Hovedudvalget introduceres for Teams.

Det skal undersøges, om man stadig kan modtage advisering fra det nye PersonaleNet.

Når der skal kommunikeres om det nye PersonaleNet, skal der være en opmærksomhed på, at det ikke er alle der har en fysisk arbejdsplads og at nogle medarbejdere kun sjældent åbner PersonaleNet. Det er derfor vigtigt, at kommunikationen omkring PersonaleNet kan favne alle ansatte.

Der skal udarbejdes vejledninger til håndtering af dagsordner og referater.

Der er overvejende positiv modtagelse af det nye PersonaleNet.

Bilag

1. Bilag 2 PersonaleNet_principper_godkendt161122

Punkt 6: Orientering om og drøftelse af handleplaner for budgetbalance på sundhedsområdet i 2023 og akutplan for sygehusvæsenet

2022-047645

Bilag

Aftale om akutplan for sygehusvæsenet

Økonomirapport 0-2023 -10feb2023

6

Orientering om og drøftelse af handleplaner for budgetbalance på sundhedsområdet i 2023 og akutplan for sygehusvæsenet

Resumé

I lighed med tidligere år fremlægges der i umiddelbar forlængelse af regnskabsafslutningen en Økonomirapport 0, der indeholder en redegørelse for det forventede regnskabsresultat for 2022 samt de første økonomivurderinger vedr. 2023. De første vurderinger af økonomien i 2023 indikerer en særdeles udfordret økonomisk situation på sundhedsområdets drift, hvorfor Forretningsudvalget har bedt om handleplaner for budgetbalance.

Regionsdirektør Christian Boel indleder punktet.

Sagsfremstilling

Forventet regnskab 2022

Økonomirapport 0-2023 er vedlagt som bilag og viser overordnet, at det forventede regnskabsresultat for sundhedsområdet i 2022 er et mindreforbrug på ca. 21 mio. kr., når der tages højde for kompensation for udgifter relateret til COVID-19.

De første økonomivurderinger vedr. 2023

De første vurderinger af økonomien i 2023 indikerer en særdeles udfordret økonomisk situation på sundhedsområdets drift. En af hovedudfordringerne er, at et ekstraordinært højt forbrugsniveau i 2020-2022 som følge af COVID-19 skal "normaliseres". Det forventes således, at finansieringen af alle COVID-19-relaterede aktiviteter udløber i 2023 bortset fra test- og vaccinationsindsatsen i første kvartal samt den fortsatte drift af klinik for senfølger efter COVID-19. Aktivitetsafvikling og udgiftsreduktioner i det omfang er en omstillingsopgave for sundhedsvæsenet af en hidtil uset karakter.

Udfordringen bliver samtidig ikke mindre af, at de nordjyske somatiske hospitaler har været ramt af et stigende pres på akutområdet og generelt belægningspres gennem 2022, der gør, at flere af de kapacitetsudvidelser, der oprindeligt blev etableret som følge af COVID-19, vanskeligt vil kunne afvikles uden at lægge yderligere pres på belægningen mv.

Omstillingsopgaven med tilbagevenden til et normalt økonomisk styringsparadigme vanskeliggøres også af et usikkert forbrug på privathospitaler (privatområdet) i 2023. I 2022 var forbruget ca. 160 mio. kr. over hospitalernes budgetniveau, og det endelige niveau for statslig finansiering/kompensation i 2023 er uvist.

Akutplan for sygehusvæsenet

En del af forbruget over budgetniveau vil kunne finansieres gennem Akutplanen for sygehusvæsenet. Regeringen og Danske Regioner indgik således aftale den 23. februar om at igangsætte en række indsatser, der skal bidrage til at nedbringe

ventetiderne og aflaste områder med kapacitetspres. Indsætterne supplerer eller ligger ud over allerede igangsatte regionale tiltag inden for fem temaer:

1. Afhjælpning af flaskehalse og bemandingsmæssige problemer
2. Hurtigere autorisation af udenlandsk arbejdskraft
3. Bedre brug af kapaciteten på de offentlige sygehuse
4. Robustgørelse af akutmodtagelser
5. Brug af kapacitet på private sygehuse

Der er med Akutplanen lagt op til en prioritering af ca. 220 mio. kr. i 2022, ca. 790 mio. kr. i 2023 og ca. 987 mio. kr. i 2024. Region Nordjylland tilføres på den baggrund ca. 80 mio. kr. i 2023, der blandt andet skal gå til finansiering af en fortsat forøget brug af kapaciteten på privatområdet. Den konkrete udmøntning af midlerne i akutplanen samt konkrete betydning for personalet er fortsat under afklaring. Aftaleteksten er vedlagt som bilag.

Budgetudfordringer for særligt de somatiske hospitaler

Uanset niveauet for finansiering gennem akutupakken må der i lyset af det historiske høje forbrug på privatområdet i 2022 konstateres en væsentlig budgetudfordring på hospitalernes samhandelsbudgetter. Dette omfatter også det interregionale samhandelsområde, som i 2022 var ramt en ugunstig udvikling både i forhold til indtægter og udgifter, og som først blev synlig i forbindelse med årsafslutningen. Der anslås med forbehold et samlet merforbrug i størrelsesorden 50-100 mio. kr. på hospitalernes samhandelsbudgetter.

Den potentielle afvigelse på samhandels- og privatområdet vil særligt ramme Aalborg Universitetshospital, der i forvejen står over for den klart største udfordring med en markant ubalance på hospitalets ordinære drift. Ubalancen omfatter særligt et vedvarende højt belægningspres og akut indtag samt forhøjet forbrug af eksterne vikarer og såkaldte dyre timer som følge af rekrutteringsudfordringer. Primo februar var det hospitalsledelsens vurdering, at hospitalet risikerer et merforbrug mellem 50-100 mio. kr.

Regionshospital Nordjylland er ligeledes udfordret af et stort patientpres samtidig med, at der er behov for at reducere udgiftsniveauet i forhold til vikarer, særydelser mv. og udgifterne til lægelige artikler. Regionshospitalet vurderer på den baggrund en risiko for, at hospitalet kommer ud af 2023 med et merforbrug på 5-10 mio. kr.

Handleplaner for budgetbalance

I forbindelse med behandlingen af rapporten har Forretningsudvalget den 13. februar bedt Aalborg Universitetshospital og Regionshospital Nordjylland om at lave handleplaner for nedbringelse af forbruget, så økonomien holdes i balance. Udgangspunktet skal være, at planerne i videst muligt omfang ikke får konsekvenser for den patientnære behandling og pleje. Administrationen har ligeledes iværksat et arbejde med at konkretisere mulige kompensierende mindreforbrug på sundhedsområdets fællesudgifter samt afdækker evt. mulige "engangshåndtag", da blandt andet praksis- og medicinområdet også forventes at vil udvise merforbrug i 2023.

Hospitalsledelserne ved Aalborg Universitetshospital og Regionshospital Nordjylland har tilrettelagt interne tids- og procesplaner med henblik på, at Forretningsudvalget den 20. marts kan blive præsenteret for de samlede planer for den økonomiske balance i 2023. Hospitalernes handleplanerne vil blive udarbejdet med orientering/involvering af MED-systemet i relevant omfang og niveau. I planerne vil også indgå de foreløbige forventede personalemæssige konsekvenser, idet det dog skal bemærkes, at der den korte tidsfrist for udarbejdelse af planerne taget i betragtning, også kan være behov for opfølgende behandlinger i underliggende MED-udvalg efter behandlingen i Forretningsudvalget den 20. marts.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Drøfter konsekvenser for ansatte i forhold til Akutplanen
2. Drøfter konsekvenser for regionen ift. kvartalsrapport 0

Referat

Christian Boel orienterede, om de udfordringer der er for 2023. Forretningsudvalget har bedt de somatiske sygehuse samt administrationen om at kigge på besparelser eller udskydelse af initiativer. Det bliver en vanskelig øvelse.

Herefter orienterede Henrik Larsen og Jens Ole Skov om forholdene på hospitalerne. Udfordringerne på hospitalerne skyldes bla., at der mangler medarbejdere i kritiske funktioner. Der er et stort belægningspres. Der er et stort forbrug af eksterne vikarer. Der har været et øget forbrug på særydelser. Brugen af teknologiske løsninger, særlige på diabetesområdet har og vil fremover medføre store udgifter.

Der blev spurgt ind til udmøntning af Akutplanen:

- hvordan ser ledelsen på udenlandske kollegaers sprogkunderskaber? og er der fokus på de kulturelle forskelle?
- hvad med de administrative medarbejdere, der skal i vagt, hvordan tænker man, det skal håndteres? og hvem skal overtage de administrative opgaver i fremtiden?
- hvordan gør vi det attraktive at blive i Region Nordjylland, så medarbejdere ikke søger ud i det private?

Der var et spørgsmål til hvor mange patienter, der bliver indlagt på et offentligt sygehus, efter de har været behandlet på et privathospital.

Det blev aftalt, at emnet dagsordenssættes igen på et af de kommende møder.

Bilag

1. Aftale om akutplan for sygehusvæsenet
2. Økonomirapport 0-2023 -10feb2023

Punkt 7: Drøftelse af dokumentet ”Oplysning om anvendelse af logs og optagelser som kontrolforanstaltning”

2022-023707

Bilag

Oplysning om anvendelse af logs og optagelser som kontrolforanstaltning

Retningslinje for kameraovervågning

7

Drøftelse af dokumentet ”Oplysning om anvendelse af logs og optagelser som kontrolforanstaltning”

Resumé

Regionens retningslinje om logning og logopfølgning er blevet opdateret. Opdateringen har baggrund i krav fra Databeskyttelsesforordningen, samt udarbejdelse af ny retningslinje for kameraovervågning.

Med opdateringen er dokumentet ajourført i henhold til gældende lovgivning, og informationen til regionens medarbejdere øges.

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter dokumentet, herunder fordele, ulemper og konsekvenser ved kameraovervågning som kontrolforanstaltning.

Annette Løvengreen Christiansen (Personalejura), Tom Hansen og Brian Stenskrog Hansen (begge Cyber- og informationssikkerhed) fremlægger punktet

Sagsfremstilling

Som medarbejder hos Region Nordjylland er man omfattet af kontrolforanstaltninger. Det kan f.eks. i forbindelse med kameraovervågning, logs i it-systemer, brug af internet og mails.

Disse er beskrevet i dokumentet ”Oplysning om anvendelse af logs og optagelser som kontrolforanstaltning”, der er en opdatering af den gældende ”Retningslinje om logning og logopfølgning”.

”Retningslinje om logning og logopfølgning” er senest drøftet i Hovedudvalget i maj 2020 og efterfølgende godkendt af I-sikkerhedsledelsen i juni 2020.

Opdateringen af dokumentet sker på baggrund af ajourføring ift. gældende lovgivning, samt i forbindelse med, at regionen har udarbejdet en retningslinje for kameraovervågning.

Det opdaterede dokument ses i bilag 1. Ændringerne består i:

- Titelændringen (fra retningslinje til oplysning) afspejler, at der ikke er tale om en retningslinje, men en oplysning, som regionen er lovgivningsmæssigt forpligtet til at give sine medarbejdere
- I forbindelse med ændringen er det sikret, at dokumentet overholder kravene i forbindelse med oplysningspligt, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 13. Væsentlige tilføjelser/ændringer er markeret
- Der er tilføjet et afsnit om kameraovervågning – på baggrund af den nye retningslinje for kameraovervågning
- Der er tilføjet et afsnit i forhold til videregivelse af oplysninger om netværkstrafik til Center for Cybersikkerhed (CFCS).

Opdateringen ændrer ikke noget for medarbejderne; der er ikke tale om, at der er indført yderligere kontrolforanstaltninger, eller at eksisterende er blevet mere omfattende. Samlet set betyder ændringerne en væsentlig forbedring af regionens oplysning til medarbejderne.

Kommunikation og dialog

Indholdet er kvalificeret af Digitalisering og IT, Jura og Personalejura, og er godkendt af I-sikkerhedsledelsen 20.12.22, samt Direktionen 17.01.23.

Efter drøftelsen i Hovedudvalget vil dokumentet erstatte den hidtidige retningslinje om logning og logopfølgning på PersonaleNet.

Foruden at dokumentet gøres tilgængelig på PersonaleNet, vil medarbejderne blive gjort opmærksom på dokumentet i det materiale, der vil blive sendt ud til alle medarbejdere vedr. Informationssikkerhed. Dette materiale blev drøftet på Hovedudvalgets møde d. 12. januar 2023.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter

1. dokumentet generelt,
2. fordele, ulemper og konsekvenser ved kameraovervågning som kontrolforanstaltning.

Referat

Brian indledte punktet med at orientere om, at der dels er tale om et dokument, som er revideret og dels er tale om en ny retningslinje. Ændringerne i det reviderede dokument er markeret med gult. Retningslinjen er primært udarbejdet for de personer, som har eller skal iværksætte kameraovervågning.

Der var et spørgsmål til, hvem der ledelsesmæssigt godkender adgangen til logoplysninger og hvem der ledelsesmæssigt godkender adgangen til en medarbejders mail, hvis det er nødvendigt. Godkendelse af adgangen til logoplysninger ligger hos nærmeste leder, mens godkendelsen af adgang til en medarbejders mailboks, skal ske af direktøren for det relevante område.

Det er ledelsen, der kan beslutte at iværksætte kameraovervågning.

Der bliver spurgt ind til, om der er taget hånd om den enkeltes retssikkerhed, når medarbejderen først bliver orienteret, efter man har igangsat en undersøgelse af eksempelvis logs. Denne fremgangsmåde er ikke anderledes end for andre personalesager, hvor ledelsen også i nogle tilfælde vil foretage indledende undersøgelser af sagen.

Der er et ønske om at eksemplet i afsnit 5.2, bliver gennemgået med henblik på en justering, så eksemplet i højere grad afspejler regionens ITOP-værdier. Det blev aftalt, at der sker en justering af eksemplet.

Der blev spurgt ind til, om eventuel kameraovervågning først kan sættes i gang 6 uger efter, der er sendt information ud til medarbejderne. Dette er det klare udgangspunkt, men der kan være særlige tilfælde, hvor udgangspunktet kan fraviges.

Der opfordres til, at dokumenterne drøftes i de lokale MED udvalg.

Det reviderede materiale sendes til formandskabet til orientering i forhold til ændringer i afsnit 5.2

Bilag

1. Oplysning om anvendelse af logs og optagelser som kontrolforanstaltning
2. Retningslinje for kameraovervågning

Punkt 8: Drøftelse: Status på arbejdet med den patientnære ledelsesorganisering

2022-010398

8

Drøftelse: Status på arbejdet med den patientnære ledelsesorganisering

Resumé

Direktørerne for de tre hospitaler vil på dagens møde gøre status på arbejdet med den patientnære ledelsesorganisering med henblik på at afdække, om der er forhold der kræver yderligere drøftelser i Hovedudvalget eller i de respektive Hospitals-MED'er.

Sagsfremstilling

I budgetaftalen fra 2022 blev der sat fokus på at forfølge og udvikle den patientnære ledelse.

Direktionen udarbejdede – i tæt dialog med hospitalerne – 17 generiske principper, som er fælles for regionens tre hospitaler. Principperne understøtter en stærkere, patientnær ledelsesorganisering som danner grundlag for et styrket nordjysk sundhedsvæsen.

De 17 principper hænger sammen med implementeringen af den nye aftale vedrørende lægelige chefer og Lov om fornyelsen af overenskomster og aftaler for sygeplejerskerne.

Forslaget blev godkendt i Forretningsudvalget den 28. september 2022 med få præciseringer, og hospitalerne har siden arbejdet lokalt med at få implementeret principperne.

Hele materialet kan læses her [Patientnær Ledelse \(rn.dk\)](#)

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Drøfter om der er forhold der kræver yderligere drøftelser i Hovedudvalget
2. Drøfter om der er forhold der kræver yderligere drøftelser i de respektive Hospitals-MED'er

Referat

Christian Boel indledte punktet.

Anette Sloth: Orienterede herefter om status for Psykiatrien. Man er i gang med at besætte de ledige stillinger, skønt det er vanskeligt at rekruttere cheflæger. Der er igangsat et forløb for ledere ift. den nye måde at arbejde på. Der er igangsat ledelsesudvikling på alle niveauer og der er igangsat en revision af nye ledelsesfora. Efter den 15. maj skal den nye MED-struktur implementeres.

Jens Ole Skov: Den nye afdelingsledelse er bemandet og er i drift den 1. marts. Referencerne er på plads og de særlige fællesskaber er defineret. Der er lavet forventningsafstemninger med ledere og der er afholdt temamøder for ledere og

medarbejdere. Drøftelsen af nye mødefora er i proces. Der er lavet forventningsafstemning med de ledende overlæger. MED-strukturen ændrer sig og der pågår lige nu et eftersyn af samme. Der er lagt vægt på, at strukturen kommer på plads, men kulturen er lige så vigtig at få forankret.

Henrik Larsen: Der er ikke sket store ændringer. 2 stillinger er i eksternt opslag og for den 3. stilling, skal der være en supplerende proces. Ledelsesudviklingsprogram er sat i gang for afdelingsledelsen. Mødestrukturen er også i proces. MED struktur drøftes, når MED-aftalen er på plads. Forventningsafstemningssamtaler med ledende overlæger er ved at være på plads. Ændringen tager lang tid at konsolidere.

Bente Yder gjorde opmærksom på, at der er en oplevelse af at MED-udvalgene, har haft det svært i denne overgangsordning. Der var opfordring til, at ledelsen minder egen organisation om, at MED-udvalgene stadig fungerer her i overgangsperioden. Herudover blev der opfordret til, at man ikke udtaler, at MED niveau 4 er slettet, før det eventuelt er besluttet i den nye MED-aftale.

For den menige medarbejder har omstruktureringerne været langvarige og der opleves ikke den store forskel.

Der skal være en opmærksomhed på, at det både handler om rammer, men også om hvordan omorganiseringen håndteres.

Der var en opfordring til at evaluere den nye ledelsesstruktur efter 1 – 1½ år og der blev spurgt ind til hvad omorganiseringen har kostet.

Det blev aftalt, at Hovedudvalget følger Den Patientnære Ledelsesorganisering over de næste 1 -2 år og at man bruger de nuværende MED-udvalg i overgangsperioden.

Punkt 9: Drøftelse: Arbejds miljøplan 2023-2024

2023-006079

Bilag

AM-plan 2023-2024 udkast til drøftelse i Hovedudvalget marts 2023

Drøftelse: Arbejdsmiljøplan 2023-2024

Sagsfremstilling

Det er vigtigt, at vi har attraktive arbejdspladser med et godt arbejdsmiljø.

Vi har i endnu højere grad end tidligere brug for at kunne fastholde og tiltrække nye medarbejdere.

Arbejdsmiljøplanen 2023-2024 er udarbejdet på baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget og i Arbejdsmiljørådet. Arbejdsmiljøplan 2023-2024 tager også afsæt i de nationale brancherettede mål frem mod 2030.

- Ergonomisk arbejdsmiljø på døgninstitutioner
- Krænkende handlinger, vold og trusler på døgninstitutioner og hospitaler
- Ubalance i opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder på døgninstitutioner og hospitaler

Arbejdsmiljøplanen skal ses som en fortsat udvikling af arbejdsmiljøarbejdet, der allerede foregår på såvel virksomheds- som på regionalt plan.

"At sikre et godt arbejdsmiljø er en løbende proces, der kræver ledelsesmæssig forankring og samarbejde i hverdagen, i den lokale TRIO, i MEDudvalgene på alle niveauer, og at vi tør lade os inspirere og udfordre fra omverdenen. Vi skal have fokus på at dele viden på tværs og ikke mindst udbrede de gode erfaringer".

Sådan skrev vi i Arbejdsmiljøplan 2021-2022. Vi har fået gode erfaringer hermed, og derfor er det også tænkt ind i udkast til ny arbejdsmiljøplan som metodebeskrivelse til fortsat at styrke arbejdsfællesskabet.

Hovedtemaerne i ny Arbejdsmiljøplan er:

- Trivsel
- Bæredygtigt arbejdsmiljø
- Krænkende handlinger såvel mellem medarbejdere og mellem borger og medarbejder.

Trivsel

Hovedudvalget har besluttet, at vi skal gennemføre regional trivselsundersøgelse i efteråret 2023.

Vi sætter fokus på TRIO'ernes kompetence til at sikre en god opfølgning på resultaterne ved bl.a. at udvikle koncepter, som kan bruges i opfølgingsarbejdet.

Vi binder sløjfer mellem det stærke arbejdsfællesskab, arbejdsmiljøtemadagen, Trivsel 2023 og dermed også Arbejdsmiljøplanen

Bæredygtigt arbejdsmiljø

Her sætter vi fokus på mere nærvær på vores arbejdspladser gennem en fortsat sygefraværsindsats på regionen arbejdspladser.

I projekt Gruppesamtaler vil vi arbejde med kompetenceudvikling af lederne, så de i et vist omfang selv bliver i stand til at håndtere gruppesamtaler i såvel et forebyggende som et problemløsende perspektiv.

Krænkende handlinger såvel med medarbejdere og mellem borger og medarbejder:

I forhold til krænkende handlinger mellem medarbejdere holder vi fast i systematisk opfølgingsarbejde på MEDniveau, når trivselsrapporter angiver et "ja til mobning eller seksuel chikane".

Der tilbydes konsulentsparring, og vi vil i forbindelse med Trivsel 2023 fremhæve tilbuddene.

I relation til krænkende handlinger såvel mellem medarbejdere som mellem borger og medarbejder, som medfører reaktioner fra Arbejdstilsynet vil vi sætte fokus på erfaringsopsamling, videndeling og læring på tværs af virksomhederne i Arbejds miljørådet.

Nytænkning i forhold til formidling/kommunikation:

Arbejds miljøplanen har tidligere været et dokument af forskelligt format.

I forbindelse med nyt PersonaleNet foreslår vi, at Arbejds miljøplanen får sin egen side på PersonaleNet.

Siden vil være let tilgængelig for alle og kan samtidig blive dynamisk, så vi hen over den 2-årige periode kan linke til det arbejde, der foregår omkring temaerne (i det, der svarer til den gamle Arbejds miljøhåndbog).

Arbejds miljøkonsulent Lise-Lotte Kyneb indleder punktet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter og godkender Arbejds miljøplan 2023-2024.

Indledende gruppedrøftelse med udgangspunkt i følgende spørgsmål:

Hvordan forholder I jer til:

- Styrkelse af arbejds miljøet via stærke arbejdsfællesskaber i TRIO'en?
- Opfølgning på Trivsel 2023?
- Bæredygtigt arbejds miljø med fokus på nærvær og gruppesamtaler?
- Systematisk opfølgingsarbejde på krænkende handlinger?

Og hvordan kan I, som medlemmer af Hovedudvalget bidrage til at Arbejds miljøplanen kommer ud at leve?

Referat

Lise-Lotte Kyneb indledte punktet med en præsentation af de emner, der er i den nye plan.

Der er generelt ros og opbakning til emnerne.

- Bør der være et emne der hedder "arbejdsmiljø og tidspres"
- Hovedudvalget skal, som ambassadører, være med til at italesætte arbejdsmiljø
- Der var et spørgsmål til, hvorfor vi har en arbejdsmiljøplan, når vi har en enstrengt struktur
- Hvor drøftes opfølgning på trivselsmålingerne
- Skal ITOP værdierne gendrøftes
- Er der mere målrettede indsatser for den enkelte i forhold til krænkende handlinger
- Det bæredygtige arbejdsmiljø er interessant at arbejde videre med

Lise-Lotte Kyneb kvitterede for de gode input.

Der er opbakning til den retning, der er sat for den kommende periode.

Bilag

1. AM-plan 2023-2024 udkast til drøftelse i Hovedudvalget marts 2023

Punkt 10: B-Punkt - Orientering: lokale klimahandlingsplaner og bæredygtighedsstrategi

2022-034298

Bilag

Klimahandlingsplan_DPH_A4

Klimahandlingsplan_Psykiatrien_A4

Klimahandlingsplan_Regionshospital Nordjylland_A4

Klimahandlingsplan_Regionshuset og IT-Huset_A4

Klimahandlingsplan_Specialsektoren_A4

Klimahandlingsplan_Sygehusapoteket_A4

Klimahandlingsplan_Aalborg UH_A4

Notat om målsætninger for CO2-reduktion

10

B-Punkt - Orientering: lokale klimahandlingsplaner og bæredygtighedsstrategi

Resumé

Regionsrådet vedtog i december 2022 lokale klimahandlingsplaner for regionens virksomheder. Planerne gælder for 2023-2024 og har til formål at forankre relevante dele af klimaindsatsen lokalt. I 2023 udarbejdes der en Bæredygtighedsstrategi for Region Nordjylland.

Sagsfremstilling

Lokale klimahandlingsplaner

I 2022 har Region Nordjyllands virksomheder udarbejdet lokale klimahandlingsplaner. Der er udarbejdet planer for:

- Aalborg Universitetshospital
- Regionshospital Nordjylland
- Psykiatrien
- Den præ-hospitale virksomhed
- Sygehusapoteket
- Specialsektoren
- Regionshuset og IT-huset

Planerne er vedlagt som bilag 1-7.

Planerne sætter fokus på de lokale handlinger som skal til for at Regionen samlet set kan opnå de CO₂-reduktioner, som er nødvendige for at nå de nationale reduktionsmål, som er sat til 70% i 2030 og 100% i 2050. For Regionen betyder det en CO₂-reduktion på 40% i frem mod 2030 målt i forhold til 2018, der er valgt som basisår. Hertil kommer reduktionerne fra 1990 til 2018, som også skal tælles med for at nå de nationale (og internationale) reduktionsmål. Baggrunden for Region Nordjyllands målsætning på 40%, og sammenhængen med andre kendte målsætninger fremgår af bilag 8.

Det er ikke de lokale klimahandlingsplaner som skal bringe regionen hele vejen til de opsatte mål. Det er forventningen, at de typer af handlinger som ligger lokalt, og indgår i lokale klimahandlingsplaner nu og fremover, vil skulle bidrage med ca. en femtedel af den samlede reduktion.

I processen med at udarbejde de lokale klimahandlingsplaner indgik såvel ledelse som medarbejdere fra de 7 virksomheder/områder der ligger planer for. For hver plan har ledelse og medarbejdere sammen besluttet hvordan arbejdet med planen skulle forankres lokalt, og der er i alle tilfælde etableret faste styre- eller arbejdsgrupper for de lokale klimahandlingsplaner.

I de større virksomheder - primært hospitalerne og administrationen - er der en vigtig opgave for styregrupperne i at informere og inddrage medarbejdere bredt i organisationen i arbejdet med realisering af planerne. I denne proces opfordres der til,

at MED-udvalg på alle relevante niveauer regelmæssigt forholder sig til planerne og deres fremdrift.

Bæredygtighedsstrategi

I 2023 udarbejdes ny bæredygtighedsstrategi for Region Nordjylland. Den nye strategi skal ikke kun være en klimastrategi, men en bæredygtighedsstrategi, der godt nok har klima og CO₂-reduktion som et væsentligt omdrejningspunkt, men fx også fokuserer på hvordan vi bevarer natur og reducerer forurening.

Bæredygtighedsstrategien vil tage udgangspunkt i den forståelse af bæredygtighed som fremgår af FNs verdensmål, og vil derfor kunne spænde over væsentligt flere emner end den nuværende klimahandlingsplan. Strategien skal dels bruges til at sætte mål og pejlemærker, dels fungere som rammeværk om de forskellige del-strategier og indsatsplaner der findes på de enkelte indsatsområder.

Det er ikke tanken at bæredygtighedsstrategien erstatter andre vedtagne strategier, fx affaldsstrategien, men at bæredygtighedsstrategien kan fungere som en slags paraply som samler op på de forskellige strategiske målsætninger der arbejdes med inden for de forskellige faglige områder.

Eftersom der i forbindelse med forberedelse af den Regionale Udviklingsstrategi (RUS) og de lokale klimahandlingsplaner er gennemført en ganske inddragende proces, vil arbejdet med bæredygtighedsstrategien bygge videre på dette. Dette sker ved gennemførelse af drøftelser på ledelsesniveau, i Klimarådet og i MED-systemet, hvor strategien kommer i høring. Inddragelsen varer indtil efter sommerferien, hvorefter et færdigt forslag udarbejdes og kommer til drøftelse i det politiske system. Målsætningen er, at en ny bæredygtighedsstrategi kan vedtages i Regionsrådet ultimo 2023.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Punktet blev taget til efterretning.

Bilag

1. Klimahandlingsplan_DPH_A4
2. Klimahandlingsplan_Psykiatrien_A4
3. Klimahandlingsplan_Regionshospital Nordjylland_A4
4. Klimahandlingsplan_Regionshuset og IT-Huset_A4
5. Klimahandlingsplan_Specialsektoren_A4
6. Klimahandlingsplan_Sygehusapoteket_A4
7. Klimahandlingsplan_Aalborg UH_A4
8. Notat om målsætninger for CO₂-reduktion

Punkt 11: B-punkt. Arbejdsmiljøtemadag 2023

2023-006079

B-punkt. Arbejdsmiljøtemadag 2023

Resumé

Siden 2014 har Region Nordjylland afholdt Arbejdsmiljøuge på baggrund af Europæisk Arbejdsmiljøagenturs kampagner. Ugen har til formål at sætte et fælles regionalt fokus på arbejdsmiljøet med afsæt i forskellige arbejdsmiljøemner.

Planlægning og koordinering af Arbejdsmiljøugen er forankret i Mennesker og Organisation og den nedsatte Planlægningsgruppe.

I 2020 afholdt vi en virtuel arbejdsmiljøtemadag grundet situationen med COVID-19, og i 2021 og 2022 har vi afholdt hybride arbejdsmiljøtemadage. Arbejdsmiljøtemadagens omdrejningspunkt har gennem de seneste år været trioernes samarbejde omkring forskellige relevante arbejdsmiljøemner.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget evaluerede Arbejdsmiljøtemadagen 2022 "Bevar os vel" allerede 30. november 2022.

I referatet fra Hovedudvalgets møde d. 30. november 2022 fremgår følgende:

- Der var generelt enighed om, at det havde være en god dag, dog fungerede den hybride mødeform ikke så godt. Der var derfor et ønske om, at næste gang der er et tilsvarende arrangement, at der bliver med fysisk fremmøde. Der var et ønske om at mødedatoen i fremtiden bliver udmeldt i god tid.
- Tiden til dialog mellem TRIO'erne bør opprioriteres.
- Der vil være fokus på deltagelse af koncernledelsen næste arbejdsmiljøtemadag.

I efteråret kortlægges trivslen på de regionale arbejdspladser via Trivsel 2023.

Tidsplanen for Trivsel 2023 er tilrettelagt og godkendt af styregruppen, således at rapportererne udkommer i uge 41 -2023.

Vi vil gerne give Trioerne mulighed for at arbejde med deres trivselsrapporter på Arbejdsmiljøtemadagen i uge 43 – 2023.

I forbindelse med Trivselsundersøgelsen sættes fokus på opfølgingsdelen og med udgangspunkt i ny Arbejdsmiljøplan udvælges relevante temaer til at understøtte Trio'ernes arbejde på Arbejdsmiljøtemadagen.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget :

1. Godkender afholdelse af arbejdsmiljøtemadag med fysisk deltagelse i uge 43-2023
2. Udpeger 2 medlemmer af Hovedudvalget til planlægningsgruppen

Referat

Medarbejdersiden er repræsenteret ved Marianne Ruth og Helle K. Hammer Sørensen.

Punktet blev taget til efterretning.

Punkt 12: B-punkt: Orientering om udmøntning af APV-midler 2023

2022-041205

Bilag

Indstilling APV ønsker 2023

AAUH - Opsamlingskema

RHN - Opsamlingskema

RHN - Handleplaner

Psykiatrien - Opsamlingskema og handleplaner

Digitalisering og IT - Opsamlingskema

Sygehusapoteket - Handleplaner

NAU - Opsamlingskema

NAU - Handleplaner

12

B-punkt: Orientering om udmøntning af APV-midler 2023

Resumé

Som en del af budget 2023 er der til APV-puljen 2023 afsat 3,5 mio. kr. til Sundhedsområdet.

De konkrete APV-projekter har været drøftet i direktionen i december 2022 og er efterfølgende udmøntet af Strategisk Sundhedsledelse den 3. januar 2023.

Hovedudvalget bedes tage orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Der er til APV-puljen 2023 modtaget 22 prioriterede ønsker til i alt 4,75 mio. kr.

I november og december 2022 har arbejdsmiljøkonsulent Morten Hald fra Kvalitetsudvikling og Arbejdsmiljø og chefkonsulent Steen Urup Skov fra Projektafdelingen afviklet en besøgsrunde med henblik på gennemgang af virksomhedernes indmeldinger af APV-ønsker til puljen i 2023.

I prioriteringen af APV-projekterne til 2023 har de regionale principper været, at flest mulige medarbejdere skal have gavn og glæde af APV-midlerne samt at der er tale om APV-relaterede problemstillinger og ikke til bygningsmæssige ændringer/justeringer eller apparaturudskiftninger.

Der er på den baggrund udarbejdet en indstilling til udmøntning af APV-puljen 2023 til 19 APV-projekter til en samlet ramme på 3,5 mio. kr. som det fremgår af vedlagte oversigt.

Oversigten er suppleret med en kort begrundelse for valg/fravalg ved hvert enkelt APV-ønske.

Særlige bemærkninger

Sygehusapoteket - I forhold til APV-ønsket om gennemførelse af en analyse af farmakonomernes arbejdsmiljøforhold i medicinrummene på Aalborg Universitetshospital og Regionshospital Nordjylland som er den langsigtede plan for løsning af problemstillingen, er behovet opgjort til 1,0 projektlederstilling til 0,6 mio. kr. og heraf finansierer Sygehusapoteket 0,2 mio. kr. af egne midler.

Det indstilles at APV-puljen finansierer 0,1 mio. kr. til analysen og resten finansieres af de involverede somatiske hospitaler og analysen forankres i en styregruppe bestående af repræsentanter fra Sygehusapoteket, hospitalerne og arbejdsmiljøorganisationen.

Såfremt den langsigtede plan ikke kan lade sig gøre, anvendes de bevilgede APV-midler på 0,1 mio. kr. i stedet til den kortsigtede plan med indkøb af hæve-sænke borde og måtter som farmakonomerne kan stå på.

Regionshospital Nordjylland - Der er sket en reduktion i APV-ønske nr. 5 omkring anskaffelse af loftslifte til 0,5 mio. kr. Der var ønsket 10 loftslifte fordelt med 9 stk. til afsnit 202 og 1 stk. til Neurorehabiliteringen. Idet der er tale om prioritet 5 ud af 5 APV-ønsker fra hospitalets side, vurderes det muligt at reducere antallet af loftslifte til 5 loftslifte.

Opfølgning

Der vil i 2023 på samme vis som i tidligere år ske en opfølgning på de enkelte projekter i forhold til status for gennemførelse samt de økonomiske forudsætninger til den regionale kvartalsrapportering med henblik på at sikre en optimal udnyttelse af APV-midlerne, justering af eksisterende APV-projekter samt omprioritering af midler til andre APV-projekter.

Herved sikres en god dialog med virksomhederne omkring evt. forskydninger i tidsestimater og økonomiske forudsætninger samt evt. ændringer af projekterne.

Beslutning fra Strategisk Sundhedsledelse (SSL)

Strategisk Sundhedsledelse (SSL) godkendte det fremlagte forslag til udmøntning af APV-midler 2023 under forudsætning af, at den foreslåede analyse vedr. 'Ergonomi i medicinrum ved medicindispensering' (indstillet af Sygehusapoteket) ikke gennemføres ved brug af midler fra APV-puljen. De bevilgede APV-midler på 0,1 mio. kr. anvendes til indkøb af hæve-sænke borde og måtter.

SSL foreslog, at Sygehusapoteket vender tilbage til SSL med et revideret forslag til drøftelse, der beskriver hvordan processen/analysen kan tilrettelægges, herunder hvordan de enkelte hospitaler forventes at bidrage hertil.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning

Referat

Punktet blev taget til efterretning.

Bilag

1. Indstilling APV ønsker 2023
2. AAUH - Opsamlingskema
3. RHN - Opsamlingskema
4. RHN - Handleplaner
5. Psykiatrien - Opsamlingskema og handleplaner
6. Digitalisering og IT - Opsamlingskema
7. Sygehusapoteket - Handleplaner
8. NAU - Opsamlingskema
9. NAU - Handleplaner

Punkt 13: B-punkt - Orientering: Drejebog for Budget 2024

2022-047126

Bilag

Bilag 1 Drejebog Budget 2024 RR 270223

13

B-punkt - Orientering: Drejebog for Budget 2024

Resumé

Drejebog for Budget 2024 blev endeligt godkendt af Regionsrådet d. 27. februar og forelægges her til Hovedudvalgets orientering.

Sagsfremstilling

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

Udkast til drejebogen blev forelagt for Hovedudvalget på møde d. 12. januar.

Drejebogen har nu været behandlet i Forretningsudvalget, og blev endeligt godkendt af Regionsrådet på møde den 27. februar.

Den endelige drejebog for Budget 2024 forelægges her til Hovedudvalgets orientering.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning.

Referat

Punktet blev taget til efterretning.

Bilag

1. Bilag 1 Drejebog Budget 2024 RR 270223

Punkt 14: Eventuell

14 Eventuelt

Referat

Pia Jødal Ness-Schmidt gjorde opmærksom på Nordjysk topmøde om 'Opgaver i fællesskab' som afholdes den 27. maj 2023 og opfordrede Hovedudvalget til at tilmelde sig arrangementet.

Punkt 15: Kommunikation fra Hovedudvalget

15

Kommunikation fra Hovedudvalget

Referat

Kører i selvstændige spor.

Punkt 16: 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

Marianne Ruth: Var næsten ved at miste pusten, men det gik godt i sidste ende. Der var en god styring fra start, men det var svære problemstillinger. Der er holdt en god tone. Det var svært at holde fokus med den dårlige lyd under punkt 7. Ærgerligt at ikke var tid til gruppearbejde. Vi taber nogle undervejs, når det skal gå hurtigt. Der er noget galt med dagsorden, når vi allerede efter første punkt er bagefter, det hjælper dog, at vi alle kender hinanden.

Anette Sloth: Tak for god mødeledelse og der har været stram styring. Punkt 6 var et vanskeligt emne. Nogle af punkterne kunne der godt at have været brugt mere tid på eks. punkt 8. Christian Boel har om nogen være bakket op om MED-opgaven og har arbejdet seriøst med området samt prioriteret det højt.

Christian Boel: Det er svært at slutte af, men det har været et godt møde. Der er mange forskellige overvejelser og en ærlig evaluering er rigtig god. Samarbejdet er udviklet undervejs – vi hjælper ordstyreren med at komme i gennem – vi kan stadig arbejde på at lave en perfekte dagsorden – det skal vi være opmærksomme på. Kommer til at savne samarbejdet i Hovedudvalget.