

REFERAT Hovedudvalg d. 30-08-2021

Mødedato Mandag d. 30. august 2021 kl. 12:00

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

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	3
Deltagere.....	4
Orientering - Status på aktuelle emner.....	6
Drøftelse - Budget 2022.....	10
Orientering - Revideret tidsplan for Nyt Aalborg Universitetshospital.....	12
Beslutning - Forslag til udmøntning af uforbrugte centrale iTOP-midler 2021 og proces for udmønt	15
Drøftelse - Status på arbejdsskader 2020.....	18
Drøftelse - Rapport vedr. opstartsforløb i Region Nordjylland 2020.....	21
Beslutning - Hovedudvalgets mødeplan 2022.....	24
Kommunikation fra Hovedudvalget.....	26
Orientering.....	27
Eventuelt.....	28
Evaluerings af dagens møde.....	29

1

Indledning

2 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
Arbejdsmiljøkonsulent	Lise-Lotte Kyneb

Medarbejderrepræsentanter:

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

Arbejdsmiljørepræsentanter:

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

Referat

Afbud fra:

Jimmy Villadsen

Marianne Krumme Kristensen

Ulla Abildgaard

3

Orientering - Status på aktuelle emner

Resumé

Hovedudvalget orienteres ved mødet om status på følgende:

- Sygeplejerskekonflikten
- COVID-19
- Akut-aktivitet hen over sommeren

Sagsfremstilling

Sygeplejerskekonflikten

Ved mødet gives en kort status på det aktuelle omkring sygeplejerskekonflikten.

COVID-19

Pr. 17 august har 450.000 borgere i Region Nordjylland påbegyndt et vaccinationsforløb (76,2%), og 401.000 er færdigvaccinerede (67,9 %). Der er nu fokus på at få vaccineret de borgere, der endnu ikke er blevet vaccineret, som gerne vil vaccineres. Dette bl.a. med tiltag som vaccination uden tidsbestilling og udkørende vaccinationstilbud målrettet fx de unge, hvor tilslutningen er lavest. Det er endnu uvist hvornår, hvem og i hvilket setup, der skal tilbydes revaccination / 3. stik.

På testområdet har aktiviteten været gradvis faldende i takt med, at flere er vaccineret, og at der er skabt lettere adgang til hurtig test. Det forventes, at der inden for kort tid sker en nedskalering af kapaciteten på testområdet, hvor regionen i dag har en daglig kapacitet på ca. 16.000 tests.

Som følge af, at en stor andel af befolkningen er vaccineret, er visse af Sundhedsstyrelsens retningslinjer og smitteforebyggende foranstaltninger blevet lempet. Følgende oplister centrale retningslinjer for henholdsvis færdigvaccinerede (dvs. 14 dage efter 2. stik uanset vaccintype) og ikke-færdigvaccinerede personer.

Færdigvaccinerede personer:

1. Kan undlade regelmæssig test. Dette gælder også systematisk test af sundhedspersonale på hospitaler mv.
2. Skal testes dag 4 og 6, hvis de er nær kontakt, men kan undlade selv isolation, hvis de ikke udviser symptomer på COVID-19. (På hospitalerne i Nordjylland testes derudover dag 0.)
3. Skal ved symptomer på COVID-19 gå i selv isolation og testes.
4. Kan være sammen med andre færdigvaccinerede uden at holde afstand. I det offentlige rum anbefales at holde afstand, når det er muligt. Det er under afklaring, hvorledes afstandsanbefalingen skal håndteres på regionens hospitaler.

Ikke-færdigvaccinerede personer:

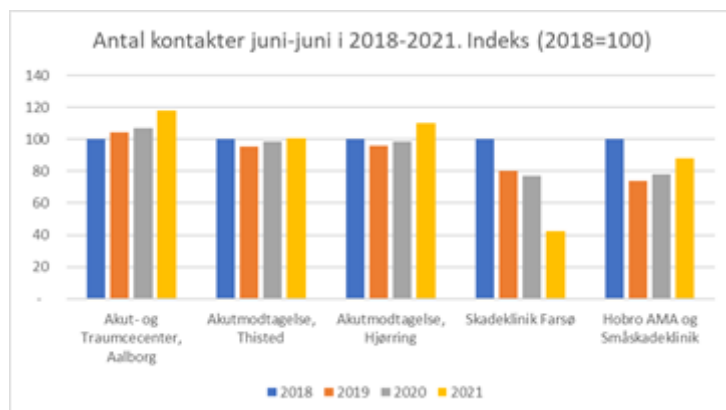
1. Bør fortsat testes regelmæssigt. Sundhedspersonale bør således fortsat testes systematisk hver 7. dag, eller hvor det vurderes nødvendigt 2 gange ugentligt, herunder fx ved omløb af særligt smitsomme varianter.
2. Skal testes på dag 4 og 6 samt gå i selvisolation, hvis de er nær kontakt. (På hospitalerne i Nordjylland testes derudover dag 0.)
3. Skal ved symptomer på COVID-19 gå i selvisolation og testes.
4. I det offentlige rum anbefales at holde afstand, når det er muligt. Det er under afklaring, hvorledes afstandsanbefalingen skal håndteres på regionens hospitaler.

Akut-aktivitet hen over sommeren

Medarbejderne ved Aalborg Universitetshospital og Regionshospital Nordjylland har hen over sommeren oplevet et ekstra pres som følge af øget patientaktivitet.

Dette understøttes af data fra hospitalernes akutmodtagelser. Akutmodtagelserne i Aalborg og Hjørring har i 2021 haft en aktivitetsvækst i juni-juli på hhv. 18 % og 10 % sammenlignet med 2018 (før Covid-19). Dette svarer til, at det gennemsnitlige antal kontakter pr. døgn er steget fra 145 til 171 kontakter i Aalborg og 93 til 103 kontakter i Hjørring.

Det skal bemærkes, at skadeklinikken i Farsø som følge af sygeplejerskekonflikten har været lukket siden 19. juni.



Ved mødet vil hospitalsdirektørerne kort redegøre for aktivitetspresset på hospitalerne.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Vaccinationsindsatsen

Anders Cinicola orienterede.

Tilbud om 3. vaccinationsstik tilbydes i første omgang til en afgrænset gruppe af særligt sårbare borgere.

Tilbud om revaccination kommer muligvis tidligere end forventet og sandsynligvis i et set-up lignende det seneste, dog uden mangel på vacciner.

Pia Jødal Næss-Schmidt efterspurgte en afklaring omkring situationen for dem som har to forskellige vacciner og gerne vil ud at rejse. Anders Cinicola svarede, at vi afventer Sundhedsstyrelsen. Anne Bukh supplerede, at afklaring sandsynligvis først bliver efter årsskiftet og revaccination vil være med Pfizer og Moderna, da det har vist sig at krydsvacciner er lige så effektive.

Testområdet

Jacob Bertramsen orienterede.

I takt med at flere danskere er blevet vaccineret, falder behovet for coronatest, hvilket betyder, at der sker en gradvis nedskalering af både PCR og hurtigtest. Der udarbejdes eskaleringsplaner, der tages i brug i så fald, at der opstår et akut behov. Anbefalingerne er fortsat regelmæssig test, hvis man ikke er vaccineret.

Bente Yder spurgte om samfunds- og sundhedssporet smeltes sammen og i så fald om det på sigt skal drives centralt fra hospitalerne eller af lokal hospitalsdrift. Christian Boel svarede, at det endnu ikke er afklaret, hvortil Jacob Bertramsen supplerede, at man forestiller sig, at samfundssporet på sigt lukkes ned og lægges ind i den øvrige sygehusaktivitet, men det afventes pga. bl.a. frygt for yderligere sygdomsvarianter. Bente Yder appellerede til, at man undgår for mange gæster i form af ansatte, der arbejder på andre matrikler, da det kan give personalepolitiske udfordringer. Anne Bukh supplerede, at emnet diskuteres nationalt og at det i fremtiden bliver sådan, at hvis der er mistanke om Covid-19 ved indlæggelse, så er det hospitalets personale, der foretager test.

Lone Clausen spurgte, om monitoreringen af personalet ift. test er stoppet, hvilket Christian Boel bekræftede.

Akut-aktivitet hen over sommeren

Christian Boel indledte at Covid-19 pr. 1. september ikke længere har særstatus og at det er intentionen, at vi skal kunne håndtere det indenfor den almindelige hospitalsdrift.

Jens Ole Skov orienterede om, at Aalborg Universitetshospital lægger op til at kunne håndtere Covid-19 indenfor den almindelige kapacitet. Der planlægges med 10 ekstra senge i en periode samt udvidelse af intensivkapaciteten, da det er nødvendigt med det belægningspres, der ses for øjeblikket.

Henrik Larsen orienterede om, at Covid-senge på Regionshospitalet i dag er placeret i akut-afdelingen og den kapacitet opretholdes. 2 intensivsenge bemandes på coronabudgettet.

Bente Yder appellerede til, at Hovedudvalget sender en anbefaling til personalet om at holde fast i de smitteforebyggende vaner, som man har fået under Covid-19, bl.a. at undgå mange personer samlet i ét rum, fortsat afspritning, gangretning til højre m.v. for at passe på sig selv og andre. Mariane Therkelsen bemærkede, at det også er Sundhedsstyrelsens anbefalinger.

Roeland Løfberg var enig med Bente Yder, men påpegede, at rammerne skal defineres og findes i fællesskab, så det er alignet i regionen. Mariane Therkelsen supplerede, at vi skal arbejde med det kulturelle og kommunikere det med udgangspunkt i Sundhedsstyrelsens anbefalinger, men uden at det bliver regelbaseret.

Marianne Ruth gjorde opmærksom på, at der også er et personale til patient perspektiv, hvor der kan komme nogle udfordringer fx omkring brug af mundbind, hvis patient eller pårørende ønsker det.

Hovedudvalget var enige om, at der udarbejdes plakater med anbefalingerne til ophæng i organisationen samt nyhed med relancering af de gode vaner.

Sygeplejerskekonflikten

Christian Boel erkendte at det har været og er en svær situation for både ledere og medarbejdere på afdelingerne og opfordrede til dialog og samarbejde. Han efterspurgte medarbejdernes råd til ledelsen i den nuværende komplicerede situation, med henblik på at komme sammen på sporet igen.

Bente Yder anbefalede, at retorikken at det nu gælder om at indhente efterslæbet nedtones.

Marianne Ruth anbefalede, at retorikken om arbejdspress og udfordringer med rekruttering og fastholdelse ikke kun adresseres strejken som årsag. Lone Clausen bemærkede, at det ikke kun omhandler to parter, der skal finde hinanden – men at de andre faggrupper også er involveret i og med at hele konflikten har oplyst om arbejdspress og arbejdsmiljø. Pia Jødal Næss-Schmidt pegede på, at man bør se og anerkende medarbejderne på indsats og kompetencer. Hun fortalte desuden, at Aalborg Universitetshospital planlægger en de briefing. Susan Jørgensen oplevede, at der mangler synlighed fra hospitals- og klinikledelse. Hun syntes desuden, at man ikke bør lukke fuld kraft op på elektiv behandling. Jens Ole Skov var ærgerlig over Susan Jørgensens indtryk af, at ledelsens manglende synlighed, da han fandt, at ledelsen netop har gjort en ekstra indsats med kommunikation.

Christian Boel kvitterede for de gode input og gjorde opmærksom på, at det også er et ledelsesmæssigt dilemma at udvise anerkendelse og respekt for forløbet samtidig med, at patienterne venter og der skal laves hurtige planer for den kommende periode. Han bemærkede desuden, at medarbejdernes oplæg på budgetseminaret havde gjort indtryk på politikerne.

Med henvisning til arbejdspress tilkendegav Marianne Ruth, at hun oplever, at der hele tiden sættes ting i gang ovenfra, som der ikke er ressourcer nok til at implementere på afdelingerne.

Lone Clausen indskyder, at ledelsen ligeledes har været presset i denne konflikt.

Ifølge Bente Yder handler det om andet end Covid-19 og sygeplejerskestrejke. Der er for mange opgaver til de hænder, der er ansat. Temaet er gået igen på de seneste budgetseminarer. Og når Teknologibidraget skal indføres, er det basispersonale det går ud over, mente Bente Yder. Hun savner, at der er nogle længere oppe i systemet – direktion eller politikere - der tager ansvar for det.

Henrik Larsen anerkendte at vi skal hjælpe hinanden med at skelne mellem de forskellige issues. Der er noget der er løn, noget mere generelt og noget lokalt.

Jens Ole Skov gjorde opmærksom på at den kommende trivselsundersøgelse ligger et yderligere pres på ledelsen.

Trine Delé appellerede til, at den kommende trivselsundersøgelse ses med den oprindelige intention at vurdere den generelle trivsel, ellers er det bedre ikke at køre den.

Christian Boel anerkendte at arbejdsmiljøet har været udsat, både for ledere og medarbejdere, og at strejken har synliggjort et sundhedsvæsen under pres. Der er en enorm forventning alle steder fra om de opgaver, som sundhedsvæsenet skal løse, og de skal så gerne kondenseres i budgettet, forklarede Christian Boel.

I forhold til den kommende trivselsundersøgelse efterspurgte Christian Boel Hovedudvalgets holdning, hvortil Hovedudvalget samstemmigt tilkendegav, at de ønsker trivselsundersøgelsen gennemført som planlagt.

4

Drøftelse - Budget 2022

Resumé

Jf. tidsplan for Budget 2022 er budgetmaterialet udsendt til Regionsrådet og Hovedudvalg d. 9. august.

På mødet vil der være mulighed for drøftelse af materialet med henblik på fremsendelse af eventuelle kommentarer senest d. 31. august forud for forligsdrøftelserne.

Koncerndirektør Roeland Løfberg indleder punktet.

Sagsfremstilling

Budgetmaterialet er udsendt til Regionsrådet og Hovedudvalg d. 9. august.

Der blev afholdt budgettemadag vedr. Regional Udvikling og Specialsektoren d. 18. august og budgetkonference på sundhedsområdet d. 24. - 25. august.

Jf. tidsplanen for budgetprocessen for 2022 har Hovedudvalget og VMU'er mulighed for, at afgive kommentarer til budgetmaterialet forud for forligsdrøftelserne. Frist for fremsendelse af eventuelle kommentarer er d. 31. august.

På mødet vil der være mulighed for at drøfte budgetmaterialet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter budgetmaterialet for 2022 med henblik på fremsendelse af eventuelle kommentarer senest d. 31. august.

Referat

Roeland Løfberg fortalte, at politikerne havde været tilfredse med det planlagte program og budgetmateriale og efterspurgte Hovedudvalgets oplevelse af dagen.

Anette Vestergaard savnede den mere tætte kontakt med politikerne som fx ved gruppedrøftelserne, hvilket Pia Jødal Næss-Schmidt var enig i.

Trine Delé havde oplevet dagen anderledes levende end sidste budgetmøde.

Anette Sloth gav fra Psykiatriens medarbejderside i virksomheds-MED tilbagemeldingen, at de havde ønsket mere tid til at producere høringssvaret.

Ifølge Helle Hammer Sørensen havde det været godt at kunne dykke ned i budgetmaterialet, men hun var ærgerlig over den sene invitation til budgetmødet vedr. Specialsektoren og Regional Udvikling. Christian Boel forklarede, at det i år var et nyt set-up, hvorfor det blev forholdsvis spontant.

Susan Jørgensen ville gerne have haft materialet for de temaer, som panelet skulle drøfte, udsendt inden mødet.

Lone Clausen fandt det godt med panel, men medarbejdersiden manglede, at hovedudvalgets næstformand var inviteret til panel ind imellem. Til dette svarede Christian Boel, at der er mange hensyn at tage, men man har bevidst valgt, at det er Direktionen der står på mål. Men andre modeller kan overvejes, fx at efterspørge Hovedudvalgets bemærkninger imellem blokkene.

I forbindelse med at Lone Clausen på budgetseminaret anmodede politikerne om en budgetbrik til lokalløn, savnede Lone Clausen, at direktionen overfor politikerne også italesatte dette. Christian Boel og Roeland Løfberg svarede, at der ikke er tvivl om, at arbejdsmiljø, rekruttering og fastholdelse bliver et tema i budgettet for 2022, men opfordrede til at rollerne holdes adskilte. Udfordringerne med rekruttering og fastholdelse er beskrevet i virksomhedsnotaterne, men direktionen vil overveje, om man fremover vil kunne fremlægge noget generelt i forhold til arbejdsmiljø.

Roeland forklarede hvorfor det giver mening at adskille rollerne:

Medarbejderne kan godt foreslå, at der sættes flere penge af til medarbejdere og løn. Men politikerne har stor respekt for den danske model, hvorfor øverste ledelse også tager besik af denne. Såfremt at der skulle skrives en fælles budgetbrik, vil den derfor være mere afrundet, end hvis medarbejdersiden ren og ufortyndet selv formulerede en brik.

Medarbejdersiden stillede nogle budgettekniske spørgsmål, som Roeland Løfberg svarede på. I den forbindelse gav Thea Heide Faaborg udtryk for, at det kunne være godt at få hjælp til bedre forståelse af budgetmaterialets teknikaliteter. Det blev aftalt, at der afholdes en særlig seance i efteråret hvor Hovedudvalget kan blive klogere på de tekniske detaljer henholdsvis i forhold til budgettet samt specifikt i forhold til NAU.

Bente Yders oplæg på budgetseminaret skal indgå som høringssvar til budgetforligsforhandlingerne, konkludere Bente Yder.

Orientering - Revideret tidsplan for Nyt Aalborg Universitetshospital

Sagsfremstilling

Tirsdag d. 29. juni 2021 blev Regionsrådet i forbindelse med behandling af månedsrapport fem til Sundhedsministeriet orienteret om, at byggeriet af Nyt Aalborg Universitetshospital ikke bliver færdigt med udgangen af 2021, som det hidtil har været forventningen.

Fremdriften på byggepladsen er langsommere end planlagt og Byggeledelsen (Niras) har derfor udarbejdet en revideret tidsplan for aflevering af bygningerne, hvorefter det forventes, at de fleste bygninger afleveres medio 2022, svarende til et halvt års forsinkelse. Den manglende fremdrift kan primært tilskrives fejlbehæftet projektmateriale, mangel på håndværkere og mangel på materialer.

Det har tidligere været forventningen i hovedtidsplanen, at der ville være fuld klinisk drift på øst-matriklen i 1. halvår 2023. Som følge af orienteringen om forsinkelsen i færdiggørelsen af byggeriet har Regionsrådet udbedt sig en opdateret hovedtidsplan inkl. forslag til understøttende handlinger. I vedlagte bilag er den forventede hovedtidsplan opstillet inkl. en række understøttende handlinger, der skal medføre en øget robusthed i tidsplanen.

Hovedtidsplanen viser en forventet klinisk ibrugtagning af Nyt Aalborg Universitetshospital i 2. halvår 2023. Det halve års senere aflevering af bygningerne medfører dermed forventeligt ligeledes et halvt års senere klinisk ibrugtagning af byggeriet

Oplæring og træning

Et af hovedpunkterne i tidsplanen er personalets træning og oplæring i forhold til de nye bygninger. Det samlede Klar til NAU-program indeholder et spor for 'Forberedelse til nye rammer', hvorunder der udarbejdes et særskilt program for personalets oplæring og træning. Programmet arbejder blandt andet med nedenstående fire hovedområder i forhold til de nye rammer:

- At kunne finde (patienter, samarbejdspartnere, lokationer, produkter)
- At kunne anvende (IT-systemer, medicoteknisk udstyr, tekniske installationer, rørpost, AGV mv)
- At kunne levere (produkter, ydelser)
- At kunne behandle (ud fra nye arbejdsgange)

Træningen er overordnet set delt i to tidsmæssige dele:

- 1) Træning/uddannelse i nuværende rammer / voksdug mv.
- 2) Træning/uddannelse i de nye bygninger

Så meget som muligt, der kan trænes i de nuværende rammer eller på voksdug mv. skal laves inden det er muligt at komme ud i de nye bygninger. Det har grundet Covid-19 ikke været muligt med rundvisninger for personalet på byggepladsen. Projektafdelingen og Aalborg UH arbejder på at kunne lukke op herfor, når det er muligt ift. smittesituation mv.

Det er forventningen, at træningen – med den nye tidsplan - i de nye bygninger hovedsageligt vil foregå i 1. halvår 2023. Det har tidligere været forventningen, at træningen i de nye bygninger primært ville foregå i 2. halvår 2022. Der skal udarbejdes en særskilt plan herfor, så alle afdelinger, der skal fungere på øst-matriklen, kommer ud på øst-matriklen og træner i de nye bygninger.

Økonomi ift. tidsplan

Den forskudte tidsplan er ligeledes indarbejdet i prognosen for økonomien i Kvalitetsfonds-projektet og i de driftsøkonomiske vurderinger i forbindelse med ibrugtagningen af Nyt Aalborg Universitetshospital. Beregningerne på økonomien er baseret på kendte forudsætninger, som kan ændre sig, herunder blandt andet leveringstid og prisstigninger på byggemateriale, bemanning på byggepladsen, uafklarede projektf forhold og behov for supplerende totalrådgivning.

Den direkte økonomiske konsekvens af den senere aflevering af bygningerne er anslået til ca. 60 mio. kr. Prognosen pr. 31. juli 2021, hvor den udmeldte forsinkelse i AB92-afleveringen er indarbejdet, viser en forventet overskridelse på ca. 188 mio. kr. mens prognosen for juni, hvor forsinkelsen endnu ikke var indarbejdet, viser en forventet overskridelse på ca. 135 mio. kr.

Nedenfor en kort opstilling over økonomien i Kvalitetsfondsprojektet:

	Mio. kr.
Bevilling, Kvalitetsfondsprojekt	5.054,4
Forventet forbrug	5.242,6
Resultat	188,2
- Regional finansiering (strålesatellit)	- 90,0
Udestående finansiering	98,2

Den senere aflevering af bygningerne medfører ikke en forøgelse af de driftsøkonomiske udgifter til ibrugtagningen.

Til orientering kan det i øvrigt oplyses, at der i Budget 2021 indgik de driftsøkonomiske vurderinger for ibrugtagningen af NAU og PNAU, hvor der blev afsat midler til ibrugtagningen i perioden 2022-2024, i alt 489,0 mio. kr.

De driftsøkonomiske beregninger til Budget 2022 viser en samlet udgift i perioden 2022-2024 på i alt 517,9 mio. kr., hvilket kan tilskrives forøgede udgifter til blandt andet flytning, aktivering og idriftsættelse.

Regionsdirektør Christian Boel indleder punktet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Christian Boel orienterede om den yderligere forsinkelse på 6 måneder og konsekvenserne for økonomien.

Bente Yder spurgte, om de fra alle hospitalerne opsparede midler til flytning blot overgår til driften af NAU, hvortil Roeland Løfberg svarede, at de indgår i den fælles prioritering, hvor en del af de opsparede midler bl.a. investeres i nyt apparatur, som er til gavn for alle.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

1. Revideret tidsplan NAU 18082021

6

Beslutning - Forslag til udmøntning af uforbrugte centrale iTOP-midler 2021 og proces for udmøntning af forventede midler i 2022

Resumé

Den nedsatte arbejdsgruppe om de centrale iTOP-midler har haft møde og drøftet forslag til, hvordan de resterende centrale iTOP-midler 2021 kan anvendes.

Herudover har arbejdsgruppen drøftet processen for udmøntningen af de forventede centrale iTOP-midler 2022.

Arbejdsgruppens forslag til den konkrete udmøntning og det videre arbejde fremlægges med henblik på fælles drøftelse og input.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Der er afsat i alt 2 mio. kr. af iTOP-puljen til central udmøntning i 2021. Ud af dette beløb har der på forhånd været reserveret 350.000 kr. til at finansiere de planlagte arrangementer med Søren Viemose, som ikke blev afholdt sidste år på grund af COVID-19.

Direktionen nedsatte i begyndelsen af 2021 en arbejdsgruppe, med repræsentanter fra Hovedudvalget, som fik til opgave og mandat til at komme med forslag til, hvordan de resterende puljemidler på ca. 1,65 mio. kr. kan anvendes.

Arbejdsgruppens medlemmer:

- Mariane Therkelsen
- Anette Sloth
- Bente Yder
- Marianne Ruth
- Trine Straarup Delé

I henhold til arbejdsgruppens forslag blev Hovedudvalget 8. april 2021 orienteret om udmøntningen af dette års midler og den videre proces i forhold til de forventede uforbrugte midler pr. august 2021.

Status på forbruget af igangsatte aktiviteter

Der blev i første omgang afsat i alt 1,620 mio. kr. til fire aktiviteter:

- Arrangementer med Søren Viemose
- Døgnseminar om Hovedudvalgets rolle som forandringsagenter
- Udvikling af regionalt koncept for mentorordning og velkomstkultur for alle nyansatte medarbejdere
- Podcasts om styrkelse af arbejdsglæde og stressreduktion i Region Nordjylland

Der er gjort status på de enkelte aktiviteter og det forventede forbrug er på i alt 1,530 mio. kr.

Der resterer i alt 470.00 kr.

Forslag til anvendelse af uforbrugte midler i 2021

Arbejdsgruppen (repræsenteret ved Mariane Therkelsen, Anette Sloth og Trine Delé) har drøftet, hvordan de resterende midler kan bruges. Arbejdsgruppen har lagt vægt på, at midlerne skal komme så mange som muligt til gode samt bidrage til at styrke medarbejdernes arbejdsglæde og trivsel.

Derfor foreslår arbejdsgruppen, at midlerne fordeles til de enkelte virksomheder og hospitaler, så de lokale MED-udvalg kan beslutte, hvilke aktiviteter der skal sættes i gang. Midlerne kan f.eks. anvendes til:

- Opfølgning på arrangement med Søren Viemose
- Foredrag eller webinar
- Indkøb af hjælpemidler og/eller andre ting/redskaber, som kan understøtte og styrke arbejdsmiljøet

Midlerne fordeles på samme måde som de decentrale iTOP-midler - det vil sige ud fra antallet af fuldtidsansatte. Fordelingen fremgår af vedlagte bilag.

Forslag til proces for udmøntning af forventede centrale iTOP-midler 2022

Arbejdsgruppen har evalueret dette års proces for udmøntning af iTOP-midlerne.

Under forudsætning af at der også tildeles centrale iTOP-midler næste år, foreslår arbejdsgruppen, at processen om idegenerering sættes i gang i efteråret 2021. Dette vil sikre mere tid til dialog og inddragelse.

Arbejdsgruppen foreslår således, at den nuværende arbejdsgruppe fortsætter og mødes i oktober for at idegenerere og give anbefalinger til konkrete aktiviteter.

Hovedudvalget inddrages umiddelbart efter i det videre arbejde.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orientering om status på centrale iTOP-midler 2021 til efterretning
2. godkender forslag til udmøntning af uforbrugte centrale iTOP-midler 2021
3. godkender forslag til proces for udmøntning af forventede centrale iTOP-midler 2022

Referat

Mariane Therkelsen fortalte om arbejdsgruppens overvejelser og perspektiver.

Anette Vestergaard foreslog at droppe fordelingsnøglen, og på baggrund af trivselsundersøgelsen bruge midlerne, der hvor det giver bedst mening. Christian Boel svarede, at hvis vi skal bruge de resterende midler i efteråret, skal vi i gang med planlægningen nu, men til 2022 vil det være fint, at arbejdsgruppen kigger på konkrete initiativer på baggrund af output af trivselsmålingen.

Henrik Larsen tilkendegav, at det for ham handler om at sætte fokus på det, der kommer ud af trivselsmålingen i forhold til hvordan man anvender midlerne i 2022.

Bente Yder spurgte, om man kunne overveje at de mindre områder slog sig sammen, så der var et større rådighedsbeløb, hvortil Mariane Therkelsen svarede, at det har man allerede gjort i Fællesadministrationen sammen med Regional Udvikling.

Anette Sloth foreslog at overføre mindre forbruget til 2022, således at man har mulighed for at arbejde mere strategisk med midlerne. Anette Vestergaard argumenterede at pga. udsættelse af trivselsmålingen er midlerne ikke anvendt til konkrete indsatser, som det ellers var tiltænkt.

Hovedudvalget besluttede at overføre de resterende midler til en samlet indsats efter trivselsmålingen, hvis muligt og godkendte den foreslåede proces.

Bilag

1. Udmøntning af centrale ITOP-midler 2021
2. Status på centrale iTOP-midler 2021
3. Fordeling af uforbrugte centrale iTOP-midler 2021

Drøftelse - Status på arbejdsskader 2020

Resumé

Hovedudvalget drøfter det samlede billede af arbejdsulykker i Region Nordjylland en gang årligt.

I arbejdsskadestatistikken for Region Nordjylland 2020 fremgår

- Samlet antal arbejdsulykker
- Arbejdsulykker med fravær
- Beregnet ulykkesfrekvens for arbejdsulykker med fravær
- Registrerede fraværstimer grundet arbejdsskader (ulykker og anerkendte erhvervsbetingede lidelser).

Tallene for 2020 viser en fordobling af beregnet ulykkesfrekvens for Region Nordjylland. Et stort antal arbejdsulykker er anmeldt grundet smitte med Covid-19, og medarbejderne har været syge som følge deraf. Den beregnede ulykkesfrekvens afspejler antallet af arbejdsulykker med fravær i forhold til det antal arbejdstimer, der er samlet for Region Nordjylland.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

2020 har været et særligt år også i forhold til arbejdsulykker.

Smitte med Covid-19 kan være en arbejdsulykke. Se nedenstående kriterier.

For sundhedspersonale, der udfører kritiske arbejdsfunktioner med nærkontakt til patienter/borgere/beboere, som er konstateret smittet og har været syg med symptomer, skal arbejdsmiljøgruppen udarbejde anmeldelse af arbejdsulykke til registrering i Regionens Arbejdsskadesystem.

I perioden 1. marts til 31. december 2020 er der anmeldt **217 arbejdsulykker med Covid-19 smitte**.

Fordelingen er følgende:

Aalborg Universitets hospital	132
Regions Hospital Nordjylland	48
Psykiatrien	35
Tværgående medarbejdere	2

De mange ekstra anmeldelser med fravær fordeler sig på følgende fraværsperioder:

Fraværsperiode	Procent af den samlede mængde
Ingen eller få dages fravær	1 %
4-6 dages fravær	9 %
7-13 dages fravær	31 %
14-20 dages fravær	40 %

21 dage til 1 mdr.'s fravær	14 %
1-3 mdr.'s fravær	4 %
Mere end 6 mdr.s fravær	1/2 %

Årsagen til smitten er meget variabel.

- Smitte fra en patient, pårørende, kollega der endnu ikke var diagnosticeret positiv – hyppigst.
- Deling af arbejdsbord/computere
- Spisesituationer
- Manglende afstand
- Glemte værnemidler

I de fleste anmeldelser angives, at restriktioner er fulgt og værnemidler brugt.

2021 til nu:

I perioden d. 1. januar til 10. juni 2021 er der anmeldt **112** arbejdsulykker med Covid-19 smitte.

De øvrige arbejdsulykker i 2020

Det generelle billede i forhold til arbejdsulykker og interne registreringer er rimeligt stabilt, hvis vi korrigerer for Covid-19 anmeldelserne.

Den beregnede ulykkesfrekvens er høj, men med over 200 ekstra arbejdsulykker med fravær er det forventeligt.

168 af Region Nordjyllands arbejdsulykker med fravær i 2020 skyldes fortsat

- fysisk vold
- fald
- uhensigtsmæssige vrid i forbindelse med akavede arbejdsstillinger
- psykisk vold
- sammenstød
- akutte tunge belastninger – personer – akutte tunge løft i forbindelse med personforflytning og – håndtering samt afværge af fald og spontan indgriben i forhold til andre faldende personer.

Se Top 7 på skadekategori 2020 i bilag.

Vi har ikke fået påbud eller vejledninger fra Arbejdstilsynet grundet ulykkesrisici i 2020.

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. drøfter og tager orienteringen til efterretning.

Hovedudvalg 24-06-2021

Punktet blev udsat.

Referat

Lise-Lotte Kyneb gav en kort status.

Lise-Lotte Kyneb forklarede bl.a. at Arbejdstilsynet har den holdning, at bivirkninger efter Covid-19 vaccination defineres som arbejdsskade, men det afventer en endelig afklaring.

I forhold til psykisk vold, afventes et klarere billede af hvad det omhandler efter trivselsmålingen.

Bilag

1. Fravær og ulykkesfrekvens 2020 total
2. Skadekategori 2020. Region Nordjylland
3. Top 7 på skadekategori 2020. Region Nordjylland

Drøftelse - Rapport vedr. opstartsforløb i Region Nordjylland 2020

Resumé

Alle nyansatte i Region Nordjylland har i 2020 modtaget et spørgeskema, der handler om oplevelsen af og tilfredsheden med opstartsforløbet i deres nye job.

Det er 2. år i træk disse data udsendes i en rapport. Rapporten for 2019 kan tilgås her: [Rapporter og anbefalinger til opstartsforløb \(rn.dk\)](#)

Rapporter og datasæt for 2020 er udsendt til alle enheder med over 5 besvarede spørgeskemaer.

Resultaterne bruges til at forbedre opstartsforløbene i Region Nordjylland, og er et vigtigt fundament i arbejdet med rekruttering og fastholdelse for alle faggrupper.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Datagrundlag

I alt har 2200 nyansatte modtaget spørgeskemaet i 2020, 1099 har besvaret. Svarprocenten er dermed 49 %, hvilket er tilfredsstillende for løbende spørgeskemaundersøgelser [Kilde, Danmarks Statistik].

Udvalgte resultater fra undersøgelsen

84 % af de nyansatte vurderer, at de samlet set er tilfredse eller meget tilfredse med det opstartsforløb, de har oplevet i deres nye job i Region Nordjylland. Det er en tilbagegang på 4 procentpoint sammenlignet med 2019.

90 % af de nyansatte føler sig godt modtaget af deres kolleger. Tallet er uændret fra 2019, og på trods coronasituationen har kollegerne stadig formået at tage imod nye kolleger med åbne arme. Flot resultat og stor anerkendelse til alle vores ansatte.

70 % angiver at have modtaget praktisk information som løninfo og vagtplan inden jobstart. **67 %** angiver at have modtaget information om første arbejdsdag inden opstart. I 2019 var tallene henholdsvis **74 %** og **70 %**.

68 % af de nyansatte har haft en opstartssamtale med nærmeste leder, og **43 %** har haft opfølgningssamtaler med nærmeste leder. For begge tal er det en tilbagegang på 4 procentpoint fra 2019.

65 % kender forventningerne til løsningen af deres opgaver, tallet er uændret fra 2019.

53 % har været tilknyttet en mentor, og **84 %** er tilfredse med deres mentor.

2020 - et år med Corona

Der er generelt tilbagegang på mange af resultaterne i undersøgelsen af nyansattes opstartsforløb, sammenlignet med 2019. Det vurderes, at en del af tilbagegangen kan tilskrives et år med corona. En del medarbejdere har været hjemsendte i kortere eller længere perioder, mange har oplevet forsinkelser i levering af IT-udstyr mm., forsamlingsforbud har vanskeliggjort det sociale; alt sammen forhold, der påvirker opstartsforløbene.

Til gengæld er kollegerne stadig fantastiske til at tage imod nyansatte kolleger, hvilket fortjener stor anerkendelse.

Der er stadig for mange nyansatte, der mangler opstarts- og opfølgningssamtaler med nærmeste leder. Dette kan formentligt også aflæses i, at for mange nyansatte ikke kender forventningerne til løsningen af deres opgaver. Dette hænger muligvis også sammen med, at der stadig er en del nyansatte, der ikke tilknyttes en mentor. En mentor er også med til at skabe rammen om det gode opstartsforløb og kan betragtes som en guide til både kultur og faglighed, og er med til skabe tryghed i opstarten.

En god opstart handler også om at modtage den rette information inden opstart i jobbet. Der er stadig for mange nyansatte, der efterspørger praktisk information som løninfo, vagtplaner og en plan for første arbejdsdag.

Det er et ledelsesansvar at skabe rammerne for det gode opstartsforløb, herunder at afholde de ovennævnte samtaler og udsende relevant information inden opstart i jobbet. Lederen må gerne uddelegere, og der er også andre vigtige nøglepersoner i et godt opstartsforløb, herunder den nyansatte selv, mentor og kolleger.

Regionale indsatser

Med udgangspunkt i resultaterne fra både 2019 og 2020 er følgende regionale tiltag iværksat:

1. Der er udviklet et nyt modul til Kursusportalen, som fra den 1. juni 2021 sender 3 notifikationer ud til nyansattes leder/ til den nyansatte for at understøtte strukturen i opstartsforløbet, herunder booking af samtaler med leder, praktiske opgaver, mentor mm. Den første notifikation sendes til nærmeste leder 7 dage før den nyansatte starter i jobbet. Den næste notifikation sendes til både leder og den nyansatte 30 dage efter opstart, og den sidste notifikation sendes ligeledes til både leder og nyansat 90 dage efter jobstart. Der er lavet nyheder om dette til LederNyt og PersonaleNyt, og der følges løbende op på, hvordan det går.

2. I regi af Kompetenceforum og med midler fra ITOP-puljen skal der udarbejdes et regionalt koncept for mentorordning og velkomstkultur for alle nyansatte. Der er i den forbindelse nedsat en sparringsgruppe med deltagere fra alle virksomheder, der er med til at sikre det lokale konneks.

3. Der er igangsat et forbedringsprojekt med TR, afsnitsledende sygeplejersker, lønkonsulenter og forhandlere mhp. at optimere den nyansattes kendskab til lønforhold og vagtplaner inden opstart i jobbet. Der er sat mindre forbedringsprojekter i gang, der skal optimere det flow, der ligger til grund for lønforhandlinger af sygeplejersker og kendskab til vagtplaner inden opstart.

4. På PersonaleNet findes værktøjer til at forbedre enhedens opstartsforløb:
<https://personalenet.rn.dk/personale/Rekruttering/Onboarding/Sider/default.aspx>

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter Ideer til yderligere tiltag, der lokalt kan bakke op, at lederne prioriterer at afholde opstarts- og opfølgningssamtaler med den nyansatte

2. drøfter erfaringer eller gode initiativer lokalt, der kan kvalificere eller understøtte, at en regional mentorordning bliver taget godt imod, når det rulles ud i 2022.

Hovedudvalg 24-06-2021

Hovedudvalget tog rapporten til efterretning. På næste Hovedudvalgsmøde drøftes de opfølgende handlinger.

Referat

Punktet blev udsat til september.

Bilag

1. Onboardingrapport RN 2020

Beslutning - Hovedudvalgets mødeplan 2022

Resumé

Forslag til mødeplan for Hovedudvalget i 2022 forelægges til godkendelse.

Sagsfremstilling

I henhold til Hovedudvalgets forretningsorden, fastlægges datoerne for de årlige møder for et år ad gangen, således at møderne er fastlagt mindst et halvt år frem.

Pga. mange Covid-19 relaterede punkter samt Hovedudvalgets ønske om flere temadrøftelser og mere tid til behandling af de enkelte punkter, foreslås en udvidelse fra 8 til 9 møder i 2022.

Nedenfor foreslås 9 mødedatoer for 2022:

- Mandag 31. januar
- Onsdag 16. marts
- Torsdag 7. april
- Mandag 30. maj
- Torsdag 23. juni
- Onsdag 24. august
- Onsdag 21. september
- Torsdag 27. oktober
- Onsdag 30. november

Møderne afholdes i tidsrummet kl. 12.30-15.00 (frokost kl. 12.00)

Derudover foreslås følgende tidspunkt for afholdelse af temaseminar i Hovedudvalget:

- 10.-11. november kl. 12.00-12.00

Hovedudvalget forventes endvidere at deltage i Regionsrådets budgetkonference samt temaseminarer vedr. budget.

De relevante datoer i relation til budgetprocessen er følgende:

- 18. maj: Temamøde
- 22. juni: Temamøde
- 30.-31. august: Budgetkonference
- 27. september: Regionsrådets 2. behandling af budget (HU deltager ikke)

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. godkender forslag til mødeplan for 2022

Referat

Mødeplanen blev godkendt med følgende justeringer:

- Den 31. januar flyttes til anden dato, da næstformanden holder ferie.
- Den 24. august flyttes til efter budgetseminaret.

Referat

Hovedudvalget besluttede, at følgende kommunikeres ud fra mødet:

- Opfordring til at opretholde de gode vaner efter Covid-19
- Opsummering på drøftelsen af sygeplejerskestrejken
- Opfølgende aktiviteter i forbindelse med budget- og NAU-drøftelsen
- Beslutning omkring iTOP-midlerne – med signalet at Hovedudvalget sætter stort fokus på det, der kommer ud af trivselsmålingen og at Hovedudvalget håber på stor svarprocent.

11

Orientering

Referat

Intet under dette punkt.

12

Eventuelt

Referat

Intet under dette punkt.

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.

På dette møde foretages evalueringen af Lone Clausen og Henrik Larsen.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

Referat

Henrik Larsen og Lone Clausen evaluerede kort dagens møde.

Drøftelserne var relevante. Statuspunktet fyldte meget, hvorfor vi kom under tidspres, men det var et nødvendigt punkt. Alt i alt et godt og konstruktivt møde. Lone Clausen anerkendte Christian Boel for god kommunikation og god anerkendelse.