

REFERAT Hovedudvalg d. 11-02-2021

Mødedato Torsdag d. 11. februar 2021 kl. 12:00

Mødested Afholdes som Teams-møde

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	3
Deltagere.....	4
Drøftelse - sygefraværsindsatsen 2021.....	6
Orientering om ændret proces for udmøntning af centrale ITOP-midler 2021 og status på udmøntning.....	8
Drøftelse - Gennemførelse af Trivsel2021.....	10
Drøftelse - Arbejdsmiljøtemadag 2021 samt evaluering af temadag 2020.....	13
Drøftelse - Status på Covid-19.....	15
Drøftelse af tiltag i henhold til Klimahandlingsplan.....	17
Orientering om telefonisk rådgivning ifm. krænkende adfærd samt dialogværktøj til brug i MED-or.....	19
Drøftelse - TRIO samarbejde.....	21
Orientering om Strategifortælling 2021.....	22
Orientering - Budgetproces 2022.....	24
Drøftelse - ansøgning om udvidelse af antallet af medarbejderrepræsentanter i Hospitals MED-udvæ.....	26
Drøftelse - ansøgning fra de fagligeorganisationer vedr. udvidelser af antallet af medarbejderrepræs.....	27
B punkt - Orientering - Status på Nordepj samt MinLog.....	28
Kommunikation fra Hovedudvalget.....	29
Orientering.....	30
Eventuelt.....	31

1

Indledning

Resumé

Christian Boel byder velkommen til det nye Hovedudvalg.

Referat

Christian Boel byder velkommen til det nye Hovedudvalg og dets 2 nye medlemmer, Trine Straarup Delé og Jimmy Villadsen med håbet om et fortsat godt og frugtbart samarbejde.

Christian Boel orienterer ligeledes om, at der er nedsat en dagsordensgruppe med deltagelse af Bente Yder og Lone Clausen. Herudover er der afholdt en række uformelle møder mellem formandskabet i forbindelse med Covid-19.

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
HR-chef	Elisabeth Kjeldsen

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>Bo Larsen,</i>
<i>Suppleant AMR</i>	<i>Marianne Søgaard Clausen, AUH, Thisted</i>

Referat

Der er afbud fra Ulla Abildgaard, hendes suppleant Carsten Sørensen samt fra Jimmy Villadsen. Herudover oplyser Anette Sloth, at hun forlader mødet kl. 13.00.

Drøftelse - sygefraværsindsatsen 2021

Sagsfremstilling

Arbejdet med at nedbringe sygefraværet i Region Nordjylland har i 2020 været udfordret på en række parametre, herunder også de bagvedliggende funktioner med registrering og brug af data i forbindelse med Covid-19. Ud af det samlede lokale arbejde kan her nævnes tre indsatser, som videreføres i 2021:

- Specialsektorens indsats 'mere tid til borgeren' lægger op til et paradigmeskifte med blandt andet et ændret mind set om hvordan sygefraværet forankres og håndteres ledelsesmæssigt.
- Regionens Task Force i sygefravær (finansieret af Beskæftigelsesministeriets STAR-pulje) afslutter medio 2021 sin intensive indsats, tre forløb med 23 trioer fordelt på Psykiatriens Klinik Nord, Rengøring, Service og Logistik, AAUH og Måltider og Ernæring, AAUH og Psykiatri.
Alle planlagte kurser for hhv. ledere og AMR og TR i håndtering af sygefravær er fuldført og der er for 2021 planlagt et tilsvarende antal kurser. Efter projektperioden udbydes der yderligere to Task Force-forløb, hvoraf det ene er øremærket Regionshospitalet Nordjylland. Der er endnu ikke indgået aftale om det sidste forløb men der vil blive prioriteret efter omfanget af fravær.
- Der er i 2020 indledt et samarbejde mellem BI, Kvalitet og Forretningsprocesser samt Task Force i udvikling af et dashboard til et såkaldt Qlick App-system, som har til formål at levere mere nuancerede sygefraværdata i en let tilgængelig form til alle ledelsesniveauer. Systemet har været i test og er klar til implementering.

Vicekontorchef Jeanett Frandsen, Kvalitet og Forretningsprocesser deltager under punktet, ved en kort præsentation af systemet samt implementeringsplan.

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning

Referat

Jeanett Frandsen, – Mennesker og Organisation indleder i forhold til præsentation af Qlik-sense. Arbejdet med data har foregået i hele 2020, idet der har været et ønske om at kunne gå yderligere i detaljer i forhold til sygefraværdata. Der har således været dialog med Psykiatrien, Regionshospital Nordjylland samt Aalborg Universitetshospital. Der er lavet forskellige rapportmuligheder til ledere og analytikere, som ligger tilgængeligt på Personalenet.

Anette Sloth giver udtryk: for, at der kan være behov for sidemandsoplæring i forhold til at kunne udnytte alle funktioner. Det er et godt system, hvor man kan klikke sig helt ned til medarbejder niveau. Adgangen til medarbejderdata er begrænset i forhold til ens lederkompetencer.

Anette Sloth fremhæver endvidere, at det ligeledes er positivt, at man også kan få et overblik over, hvem der aldrig er syge. Her kan det være givtigt at tage en drøftelse af, hvad det er, som gør, at netop disse medarbejdere trives. Systemet indeholder således vigtig viden, som kan bruges i forhold til en analyse af fravær og nærvær.

Bente Yder supplerer med at sige, at systemet måske kan bidrage til en kvalificering af de lokale drøftelser.

I forhold til introduktion til systemet og dets muligheder tilbyder Jeanett Frandsen, at medarbejdere fra Mennesker og Organisation kan komme rundt i organisationen.

Herefter går drøftelsen over til at dreje sig om Task Force for sygefraværs' indsats og, hvad der skal ske, når den eksterne finansiering ophører.

Meldingen fra udvalget er, at indsatsen er lykkedes, ikke mindst når ledelsen har løftet opgaven.

Mariane Therkelsen oplyser, at de 2 medarbejdere, som hidtil har været frikøbt til indsatsen, fortsat tilbyder deres assistance.

Dorthe Juul henviser til Speciaalsektorens initiativ på området, som i sin tilgang minder om Task Force. Speciaalsektoren har helt bevidst valgt at kalde initiativet for en indsats og ikke et projekt.

I sammenhæng med sygefraværdrøftelsen påpeger medarbejderrepræsentanterne, at de finder det uheldigt, at der indkaldes til omsorgssamtale, men at samtidig anføres, at samtalen kan få ansættelsesretlige konsekvenser.

Punktet tages videre til Personalepolitisk gruppe.

4

Orientering om ændret proces for udmøntning af centrale ITOP-midler 2021 og status på udmøntningen af decentrale ITOP-midler 2021

Resumé

Der er afsat 2 mio. kr. af ITOP-puljen til central udmøntning i 2021.

Processen for udmøntningen af de centrale ITOP-midler er blevet justeret og Direktionen har besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe, som skal komme med forslag til, hvordan pengene skal aktiveres.

Hovedudvalget skal udpege tre medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen.

Herudover orienteres om den videre proces for udmøntningen af de decentrale ITOP-midler 2021.

Sagsfremstilling

1. Proces for udmøntning af centrale ITOP-midler

Der blev i den oprindelige tidsplan for udmøntningen af de centrale ITOP-midler lagt op til en kort proces, som skulle munde ud i en præsentation af konkrete initiativer og aktiviteter på dagens møde i Hovedudvalget.

På baggrund af input fra drøftelserne i Hovedudvalget 17. december 2020 om udmøntningen af de centrale ITOP-midler, har Direktionen imidlertid besluttet at ændre processen for det videre arbejde.

Formålet er at sikre mere dialog og samarbejde i forhold til de aktiviteter, der skal sættes i gang i 2021.

Overordnet tidsplan og indhold i den videre proces

Nedsættelse af arbejdsgruppe

Der nedsættes en arbejdsgruppe med tre medarbejderrepræsentanter og to ledelsesrepræsentanter fra Hovedudvalget, som får til opgave og mandat til at komme med forslag til, hvordan midlerne skal anvendes.

Psykiatridirektør Anette Sloth og direktør i Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen er udpeget som ledelsesrepræsentanter til arbejdsgruppen.

Hovedudvalget skal på dagens møde udpege tre medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen.

Arbejdsgruppens fokus

Arbejdsgruppen skal tage udgangspunkt i tre overordnede indsatser, der fremkommer efter processen på mødet i Hovedudvalget i december:

1. Forandringer
2. Arbejdsmiljø med fokus på arbejdsglæde, stress og udbrændthed
3. Livsfaser med fokus på fastholdelse

Arbejdsgruppen holder 1-2 møder i perioden frem til medio marts.

Det er forventningen, at der kan indgås aftaler om de aktiviteter, der skal sættes i gang, inden sommerferien.

Tidsplan for det videre arbejde

Tidspunkt	Hvem	Indhold
11. februar	Hovedudvalget	Orientering om ændret proces og det videre arbejde Medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppe vælges
Frem til medio marts	Arbejdsgruppe	1-2 møder i arbejdsgruppen
Ultimo marts	Direktionen	Godkendelse af udmøntning af midler i 2021
8. april	Hovedudvalget	Orientering om udmøntningen af midler i 2021

2. Udmøntningen af decentrale ITOP-midler 2021

Dette års decentrale ITOP-midler fordeles til virksomhederne og hospitalerne ud fra antallet af fuldtidsansatte. Midlerne overføres snarest muligt.

På grund af COVID-19 har det ikke været muligt at afholde de planlagte ITOP-aktiviteter i 2020. Derfor har de enkelte virksomheder og hospitaler ansøgt om overførsel af uforbrugte midler til 2021. Regionsrådet skal behandle administrationens forslag til overførsel af budgetmidler den 2. marts 2021.

Det forventes, at der gøres status på den konkrete anvendelse af de decentrale midler på Hovedudvalgets møde den 30. august 2021.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning
2. Udpeger tre medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen om udmøntning af centrale ITOP-midler 2021

Referat

Christian Boel oplyser, at det er 99% sikkert, at midlerne fra den decentrale ITOP-pulje for 2020 bliver overført til 2021. Punktet behandles på møde i Regionsrådet den 2. marts 2021.

Medarbejdersiden udpeger, Trine Delé, Marianne Ruth samt Bente Yder til arbejdsgruppen.

Drøftelse - Gennemførsel af Trivsel2021

Sagsfremstilling

På grund af travlhed i somatikken med Covid19 valgte regionens ledelse og formandskabet i Hovedudvalget d. 13. januar 2021 at stoppe valideringsarbejdet og udskyde TRIVSEL2021. Validering af data blev påbegyndt tirsdag d. 5. januar 2021.

Validering af data foretages af regionens ledere i samarbejde med en tværregional supportgruppe. Alle ledere fik besked om udsættelsen d. 14. januar 2021.

Hovedudvalget skal nu beslutte, hvornår TRIVSEL2021 skal foregå. Der er forskellige aspekter at tage højde for.

Pandemiberedskabet

Overvejelserne skal bl.a. tage afsæt i, at personale og deraf arbejdsmiljøgrupper på nogle afdelinger pt. er adskilt, fordi de er lånt ud til pandemiberedskabet.

Medarbejdergrupperne er således mange steder sammensat af medarbejdere fra flere afdelinger og nogle medarbejdere/afdelinger kan være hjemsendte. Andre steder er personalesammensætningen fuldstændig som vanlig.

Overordnet betyder det, at mange stamafsnit bl.a. pga. pandemiberedskabet ikke er intakte. Det udfordrer datavalideringen (der kom reaktioner herpå i januar).

Restriktioner er forlænget

Overvejelser må også tage afsæt i den aktuelle belastning på sygehusene ud - dels i forhold til indlagte og dels i forhold til syge/karantæneramte medarbejdere.

Opfølgingsmulighed

Det vigtigste ved en trivselsundersøgelse er ikke de konkrete resultater – det er i højere grad, hvordan der arbejder videre med disse.

Rapporterne, der udarbejdes på alle niveauer, udgør summen af medarbejdernes oplevede psykiske arbejdsmiljø. Resultaterne kan dog ikke stå alene - de skal ses som et dialogværktøj til det videre fælles arbejde med psykisk arbejdsmiljø.

Opfølgningen faciliteres af arbejdsmiljøgruppen/trio'en, og foregår i samarbejde med hele medarbejdergruppen. Lederen har et særligt ansvar for, at medarbejderne har kendskab til resultaterne og at der bliver fulgt op på Trivselsundersøgelsen.

Generisk tidsplan for forløb af trivselsundersøgelse

Den overordnede, generelle tidsplan for en trivselsundersøgelse er som følger. Denne skal selvfølgelig også tages med i overvejelserne.

- 4 uger	Stamdata låses fast	Ekstern leverandør sætter undersøgelsen op.	
- 3 uger	Datavalidering	Ledere validerer medarbejderdata.	

0	Udsendelse af spørgeskema	Medarbejderne kan svare i 3 uger. Bruger 5-10 min på besvarelse.
+ 4 uger	Rapporter kan hentes	
+ 4-6 uger	Trioer forholder sig til rapporter	Arbejdsmiljøgruppen/trio'er drøfter rapporterne
+ 6- 16 uger	Opfølgning på alle afdelinger og MED sammenhænge	Personalegruppen bruger tid på personalemøde

På basis af ovenstående foreslår Mennesker og Organisation, at vi gennemfører TRIVSEL2021 efter sommerferien er afviklet efter følgende skitse til plan, der skal afstemmes med den eksterne leverandør efter godkendelse fra Hovedudvalget.

Uge 34: Ekstern leverandør henter stamdata fra lønsystemet og gør klar til validering af stamdata

Uger 35-36-37: Lederne validerer data.

Uger 38-39-40: Trivselsundersøgelsen sendes ud til alle medarbejdere. 3 uger til besvarelse.

Uge 41: Rapporterne kan hentes

Året ud. Opfølgning lokalt og i diverse MED-fora

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. drøfter konsekvenser af pandemiberedskabet mv. i forhold til opfølgningssmuligheder
2. beslutter tidspunkt for gennemførelse af TRIVSEL2021

Referat

Lise-Lotte Kyneb, Mennesker og Organisation - indleder punktet og præsenterer udkast til revideret tidsplan.

Bente Yder stiller sig undrende overfor forskydningen i tidsplanen og årsagen hertil, idet hun har haft indtryk af, at valideringen af data denne gang ville blive meget lettere.

Mariane Therkelsen er enig i, at valideringsopgaven er lettere end sidste gang, men at årsagen nok skal findes i, at den enkelte leder ikke har løst denne opgave før.

Jens Ole Skov fastslår, at der ikke er uenighed om ønsket om at få afviklet trivselsundersøgelsen. Der er tværtimod en fælles interesse i at få den gennemført på et godt grundlag. Det er således vigtigt, at der er afsat tid til at følge op umiddelbart efter, at resultatet foreligger. Hvis undersøgelsen skal gennemføres før sommerferien, skal der ligeledes være tid til at følge op FØR ferien.

I forhold til den foreslåede tidsplan ønsker Bente Yder fortsat, at undersøgelsen igangsættes før uge 38 under henvisning til andre kommende store opgaver, som Nordepij og NAU. Hun foreslår derfor, at valideringen kommer til at ske i ugerne 31, 32 og 33.

Anette Sloth udtrykker i den forbindelse bekymring for en tidligere start, idet en stor del af lederne sandsynligvis vil afvikle ferie i august måned.

Konklusionen på drøftelsen bliver, at Hovedudvalget imødekommer tidsplanen, men har en fælles ambition om at fremskynde processen med 2-4 uger.

Mennesker og Organisation undersøger mulighederne og vender tilbage med en melding til formandskabet.

Drøftelse - Arbejdsmiljøtemadag 2021 samt evaluering af temadag 2020

Sagsfremstilling

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.

På Hovedudvalgsmødet i februar 2020 blev det besluttet, at Region Nordjylland skulle afholde en fællesregional Arbejdsmiljøtemadag i indeværende år. Hovedudvalget lagde vægt på, at arbejdsmiljøtemadagens omdrejningspunkt fortsat skulle være trioernes samarbejde omkring relevante arbejdsmiljøemner.

På grund af COVID19 besluttede Planlægningsgruppen at gennemføre arbejdsmiljøtemadagen som et virtuelt arrangement.

Med den virtuelle arbejdsmiljøtemadag ønskede Planlægningsgruppen:

- At give mulighed for at fastholde arbejdsmiljøarbejdet i en udfordret tid
- At give trioerne mulighed for lokal fordybelse

Temaerne blev valgt ud fra Region Nordjyllands fokusområder og aktualitet:

- Sygefravær
- COVID19

Med et ønske om inspiration udefra valgte planlægningsgruppen temaet "Adfærdsdesign" ved oplægsholder Morten Münster. Temaet skal ses i forhold Trioernes arbejde med implementering af arbejdsmiljøarbejdet, bl.a. sygefraværsindsatsen.

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. drøfter, hvilken værdi den virtuelle Arbejdsmiljøtemadag har haft for Region Nordjylland (bilag).
2. beslutter, om der skal holdes Arbejdsmiljøuge i 2021.
3. udpeger i så fald to medlemmer til planlægningsgruppen

Referat

Christian Boel indleder med at give udtryk for, at den medsendte evaluering tyder på, at Region Nordjylland har en arbejdsmiljøorganisation, som fungerer. Dagen har således haft en stor værdi i forhold til at holde fast i vores sammenhængskraft.

Bente Yder udtrykker, at selvfølgelig skal der afholdes en arbejdsmiljøtemadag i 2021, som skal give mening for TRIOerne.

Marianne Krumme supplerer og siger, at det ikke skal være valgfrit at deltage i dagen, men at det skal formuleres som et krav også for lederne. Marianne Krumme har ligeledes erfaret, at det er givtigt at sidde flere TRIOer sammen på dagen.

Marianne Ruth påpeger, at der kan være tekniske udfordringer, så måske kunne dagen laves som en kombination af fysisk- og virtuel deltagelse.

Henrik Larsen spørger ind til, hvornår det er tanken, at der skal laves noget samlet og, hvornår der skal laves noget lokalt, idet han har haft indtryk af, at det har været meningen, at der skulle veksles mellem lokalt og fælles.

Mariane Therkelsen udtrykker, at den virtuelle version netop giver mulighed for at lave både noget fælles og noget lokalt. Vi skal således forsøge at kombinere tingene.

I forhold til evalueringen efterspørger Bente Yder mulighed for at trække data i forhold til, hvordan TRIOerne fungerer – kan man således se en sammenhæng mellem en velfungerende TRIO og lavt sygefravær og høj trivsel.

Helga Hartmann – Mennesker og Organisation - oplyser, at besvarelsenerne er anonyme, hvorfor det ikke er muligt at udtrække disse data.

I forlængelse heraf foreslår Christian Boel, at Mennesker og Organisation kan overveje, om det muligvis kunne være en ide at evaluere TRIO samarbejdet.

Christian Boel konkluderer, at der er opbakning i Hovedudvalget i forhold til gennemførelse af arbejdsmiljøtemadag i 2021. Dato udmeldes snarest muligt.

Helle Hammer og Marianne Ruth indgår i planlægningsgruppen.

Bilag

1. Bilag - Evaluering af Arbejdsmiljøtemadag

Drøftelse - Status på Covid-19

Resumé

Hovedudvalget drøfter løbende status på Covid-19.

I den forbindelse redegøres der på mødet for:

- Smitteudvikling
- Systematisk test
- Tal for antal vaccinerede

Sundhedsdirektør Anne Bukh indleder punktet

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. drøfter Covid-19 situationen.

Referat

Anne Bukh indleder med at fremhæve, at antallet af indlagte i Region Nordjylland er faldende.

I forhold til vacciner har vi modtaget Moderna og AstraZeneca ligesom vi modtager flere Pfizer vacciner.

Sidstnævnte er dog allokeret til borgere over 65, som modtager kommunal hjemmepleje samt til borgere over 80 år. Vi påbegynder ligeledes vaccination af de sårbare patienter.

Christian Boel supplerer med at fremhæve, at vi desværre ikke har modtaget det antal vacciner, som var forventet. Ligeledes oplever regionen stor opmærksomhed fra medierne, men her er det vigtigt at slå fast, at vi gør det bedst mulige indenfor de rammer, vi har.

Bente Yder spørger ind til, om vi favner de sårbare grupper, som i henhold til Specialeplanen er overført til Århus eller København. Her er det regionens holdning, at vi må gå ud fra som en forudsætning, at disse også favnes.

I forhold til AstraZeneca og vaccination af personalet spørges der ind til, om regionen er opmærksom på de medarbejdere som er + 65 år og, som derfor ikke må modtage denne vaccine. I forhold til denne gruppe vil der blive allokeret Pfizer vaccinen.

Helle Hammer efterspørger oplysninger for Specialesektoren. Dorthe Juul oplyser i den forbindelse, at Specialesektoren er med og er parat, når vaccinerne kommer. I forhold til test af personale fremgår der ikke tal for Specialesektoren, idet medarbejderne herfra bliver testet i Samfundssporet.

Pia Jødal udtaler, at det i relation til personalet er vigtigt at synliggøre, at ingen er glemt, men at alle er med på listen.

Lone Clausen orienterer om, at debatten om AstraZeneca fylder meget hos medarbejderne, som er bekymrede og utrygge ved vaccinen.

Lone Clausen opfordrer således til, at regionen tager deres utryghed alvorligt.

Anne Bukh svarer, at selvom denne vaccine har en lavere beskyttelsesgrad end de 2 øvrige, så har det dog vist sig, at man i tilfælde af smitte med Covid-19 oplever et mildere forløb end, hvis man ikke var vaccineret.

Pia Jødal henviser til, at det er vigtigt også at huske på, at man, når man er vaccineret, ikke kan bringe smitten videre.

Hovedudvalget ønsker på baggrund af drøftelsen at udsende et budskab om, at der bakes op om vaccinationsindsatsen, ligesom vigtigheden af at modtage vaccinen understreges.

Bilag

1. vaccinationstilslutning-01022021-sky5

Drøftelse af tiltag i henhold til Klimahandlingsplan

Sagsfremstilling

Gennem dette år har alle virksomheder og institutioner i organisationen udarbejdet lokale klimahandlingsplaner. Ud fra en skabelon med 6 punkter er der taget stilling til forhold lige fra energiforbrug til indkøb og forbrug af vare til adfærd og rutiner. I planerne har de enkelte virksomheder selv udvalgt hvilke emner eller aktiviteter der er vigtige for netop deres virksomhed/enhed og formuleret handlinger eller målsætninger for aktiviteten.

I Kontoret for Bæredygtig udvikling har vi samlet planerne og har til opgave at lave en opfølgning. Der er forhold der går igen i flere af planerne, feks et ønske om at kunne affaldssortere bedre på sygehusene eller muligheden for at få mere "grønne" produkter at vælge imellem når der skal købes ind.

Vi hører flere steder, at der er et stort ønske om at få mere viden på området og møder generelt en meget positiv indstilling til at arbejde med bæredygtighed og det at lave en forandring.

For vil vi reducere vores udledning af CO₂ - ja, så skal vi også lave en forandring men hvor meget og hvor langt vil vi gå i denne forandring? Hvor meget vil vi ændre vores arbejdsrutiner? Og hvor meget må det koste? Dette er interessant spørgsmål.

På mødet vil forskellige initiativer blive præsenteret, bla. Affaldsgruppen og indkøbsgruppen.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter og tager orienteringen til efterretning.

Hovedudvalg 17-12-2020

Det blev besluttet at udskyde punktet til Hovedudvalgets næste møde.

Referat

Mette Arleth, Regional Udvikling indleder.

Baggrunden for de lokale klimahandlingsplaner er den nationale handlingsplan med et mål om en 70 % reduktion af CO₂ udslippet.

I Region Nordjylland har det været og er op til den enkelte virksomhed at beslutte på hvilket niveau, planen skal gælde. Således er der i Specialsektoren udarbejdet 12 detaljerede planer på tilbudsniveau, mens der er 6 planer for de øvrige virksomheder.

Alle planerne skal forankres i MED-systemet.

Som alt andet er Regional Udviklings opfølgning ramt af Corona.

Som eksempler på lokale planer kan nævnes: Udfasning af engangsservice samt reducere af madspild.

På regionalt niveau er der nedsat 2 arbejdsgrupper med fokus på henholdsvis affaldshåndtering med deltagelse af Henrik Larsen samt bæredygtigt indkøb med Roland Løfberg som formand.

I forhold til opsætning af lade standere til elbiler er der bevilget finansiering til opsætning af i alt 70 standere på regionens matrikler.

I 2021 vil rammerne for næste generation af planer blive sat, ligesom der skal samles op på, hvor meget ændringerne påvirker og må påvirke vores arbejdsrutiner.

Regional Udvikling tilbyder i efteråret at deltage i bl.a. workshops, ligesom der vil blive udbudt et kursus henvendt til regionale ildsjæle. Tilbuddet vil senere blive offentliggjort på Personalenet.

Christian Boel kvitterer for oplægget og udtrykker, at det er godt med konkrete eksempler, ligesom han hilser tilbuddet om et kursus for ildsjæle for velkomment.

Dorthe Juul efterlyser et idekatalog som inspiration.

Christian Boel afrunder punktet med en opfordring til, at Hovedudvalget jævnligt følger op på de igangværende initiativer. Således vil det være relevant, at både Henrik Larsen og Roland Løfberg giver en status på arbejdet i de 2 arbejdsgrupper, ligesom det kunne være interessant at invitere repræsentanter for enten en virksomhed eller en klinik ind i forbindelse med emnet.

9

Orientering om telefonisk rådgivning ifm. krænkende adfærd samt dialogværktøj til brug i MED-organisationen

Sagsfremstilling

Krænkende adfærd - telefonisk rådgivning.

Som supplement til arbejdsmiljøorganisationen kan Region Nordjyllands ansatte få råd og vejledning i forhold til at håndtere krænkende adfærd internt, både hvis man selv har været udsat for krænkende adfærd eller hvis man har observeret krænkende adfærd.

Rådgivningen retter sig mod alle ansatte i Region Nordjylland - fastansatte, løstansatte, elever samt studerende, ligesom arbejdsmiljøgrupper og TRIO'er kan bruge tilbuddet.

Helt konkret tilbyder linjen:

- Generel rådgivning i forhold til at bruge den etablerede arbejdsmiljøorganisation
- Information om tilbud og værktøjer
- Sparring i forhold til konkrete hændelser.

Den telefoniske rådgivning varetages af regionens egne arbejdsmiljøkonsulenter, som har et indgående kendskab til arbejdsmiljøorganisationen, dens tilbud samt stor erfaring i at arbejde med svære sager indenfor psykisk arbejdsmiljø.

Telefonlinjen vil være åben 2 dage om ugen (baseret på erfaringer fra Region Sjælland):

Tirsdag, 11.00 -15.00

Fredag, 9.00 - 13.00

Når man som ansat kontakter linjen, har man mulighed for at være anonym med mindre, man kommer med oplysninger, som kan identificere den ansatte eller andre. Der vil blive udarbejdet et notat af samtalen. Samtalen vil altid blive afsluttet med en oplæsning af, hvad arbejdsmiljøkonsulenten har noteret.

I lighed med andre personalesager vil der være opmærksomhed på at sikre, at alle involverede parter bliver inddraget i de tilfælde, hvor en henvendelse fører til en konkret personalesag.

Den telefoniske rådgivning vil blive evalueret ultimo maj.

Desuden har Mennesker og Organisation udviklet et dialogværktøj, som skal rammesætte de lokale drøftelser i MED-systemet og i personalegrupperne.

Formålet med værktøjet er at understøtte dialogen og vende fokus fra det individuelle i forhold til en principiel drøftelse af, hvordan man sikrer en forebyggende kultur på området.

Gennem arbejdet med dialogværktøjet vil der ligeledes kunne skabes en fælles begrebsopfattelse samt et fælles sprog på området.

Det er muligt at rekvirere arbejdsmiljøkonsulenterne i Mennesker og Organisation til at igangsætte og facilitere dialogen.

Begge dele fremgår af bilag. Mariane Therkelsen indleder punktet. Personalejurist Annette Løvinggreen Christiansen deltager under punktet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Mariane Therkelsen supplerer sagsfremstillingen med, at åbningstiderne for telefonlinjen er valgt efter inspiration fra Region Sjælland. Region Sjælland har oprettet en lignende linje, og det er deres erfaring, at de fleste opkald sker i frokostpausen.

Lone Clausen giver udtryk for, at hun synes, det er et godt tiltag og spørger samtidig ind til den "anklagedes" rettighed, således vi sikrer os, at den anklagede også partshøres.

Lone spørger ligeledes ind til anonymitet, da det er lidt svært at udlede i vejledningen, om henvenderen kan være anonym eller ej.

I forhold til den evt. anklagede redegør Mariane Therkelsen for, at disse tilfælde vil blive behandlet som alle andre personalesager.

I forhold til anonymitet forklarer Annette Løvinggreen – Mennesker og Organisation, at der i henhold til Forvaltningsloven er notatpligt, hvis den ansatte oplyser sit navn eller i øvrigt kan identificeres eller henvendelsen drejer sig om en anden ansat.

I forbindelse med drøftelsen af muligheder for anonymitet bemærkede Annette at dette forhold vil blive beskrevet i forbindelse med kommunikationen på personalenet, herunder et par eksempler på anonymitet. Før offentliggørelse af kommunikationen på Personalenet, aftales det, at repræsentanter for Hovedudvalget kommenterer materialet via en skriftlig procedure. Med disse bemærkninger bakkede Hovedudvalget op om initiativet.

Bilag

1. Koncernledelsen uge 5
2. Telefonisk rådgivning - kommunikationsmateriale

Drøftelse - TRIO samarbejde

Sagsfremstilling

Vi har et fælles regionalt fokus på at styrke TRIO-samarbejdet for at udvikle arbejdsmiljøarbejdet og forbedre arbejdsmiljøet. Det giver os alle et ekstra ansvar i forhold til at tænke det ind i hverdagens problemstillinger. Så hvordan kan Hovedudvalget bidrage til en forståelse af TRIO-samarbejdet i eget regi og løse vores udfordringer endnu mere kvalificeret?

HR-specialkonsulent Helle Knøsgaard fra Mennesker og Organisation vil give en kort introduktion til emnet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter:

1. forståelsen af TRIO som begreb og dens arbejdsområder.

Hovedudvalg 17-12-2020

Det blev besluttet at udskyde punktet til Hovedudvalgets næste møde.

Referat

Punktet udskydes til et ekstraordinært møde.

Orientering om Strategifortælling 2021

Sagsfremstilling

Region Nordjyllands Koncernledelse fastlagde den regionale strategifortælling for 2021 på sit sidste møde i 2020. Det skete bl.a. efter drøftelse i Hovedudvalget.

Den regionale strategifortælling sætter retning, indsatser og mål for Region Nordjylland i 2021. Gennem ni fokusområder konkretiserer fortællingen, hvad medarbejdere og ledere på hvert af regionens områder - sundhed, Regional Udvikling og det specialiserede socialområde - skal arbejde efter for at leve op til visionen om at *skabe værdi for nordjyske patienter og borgere* i 2021. Og den fortæller, hvordan det skal ske med Den Nordjyske Model som den fælles metode.

Strategifortællingen kan findes på dette link (under overskriften "Strategi 2021" i højre side):

<https://personalenet.rn.dk/samarbejde/Sider/default.aspx>

Strategifortællingen er i vid udstrækning en fortsættelse af indsatser og mål fra 2020 - tilpasset politiske pejlinger fra bl.a. regionens budget samt den aktuelle situation. Det gælder bl.a. Covid 19, som i den grad satte præg på 2020 - og fortsat gør det.

Virtuelle roadshows og lokale oversættelser

Efter fastlæggelsen af strategifortællingen har Direktionen besøgt lederne på de tre hospitaler og i Speciaalsektoren på et såkaldt virtuelt roadshow (og et tilsvarende besøg i Den Præhospitale Virksomhed er under planlægning). Her har Direktionen fremlagt strategifortællingen for de samlede ledelser - suppleret af hospitals-/virksomhedsledelserne, der har oversat fortællingen til hospitals-/virksomhedsniveau. I tråd med Den Nordjyske Model.

De lokale oversættelser handler om, hvordan hospitaler og virksomheder oversætter de strategiske fokusområder til lokale indsatser og delmål for eget hospital/egen virksomhed. De lokale oversættelser findes på Personalenet på samme link som ovenfor. Når man klikker ind på det enkelte fokusområde fremgår en række links i højre side, hvor hver af hospitalernes/virksomhedernes oversættelse af den pågældende fokusområde fremgår. Se fx Respekt for Patientens Tid på dette link:

<https://personalenet.rn.dk/samarbejde/RespektForPatientensTid/Sider/default.aspx>

Oversættelserne er første skridt i den Nordjyske Model i retning af en realisering af målene om bl.a. hurtig udredning og korte ventetider. Forbedringsarbejde med medarbejderinvolvering og videndelig på tværs af afsnit, afdelinger, klinikker, områder, hospitaler og virksomheder er de næste og afgørende, når hensigterne skal omsættes til værdi for nordjyderne i virkeligheden.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning.
2. drøfter hvordan regionens medarbejdere bedst engageres i forbedringsarbejdet.

Referat

Orienteringen blev taget til efterretning.

Orientering - Budgetproces 2022

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet en drejebog for budget 2022, som indeholder en oversigt over den politiske og administrative involvering

Drejebogen fremlægges for Regionsrådet på møde den 2. marts 2021.

Af særlig interesse for Hovedudvalget er:

Maj 2021: Hovedudvalget deltager i temadag med Regionsrådet under punktet om budget.

Herefter har Hovedudvalget frem til ultimo juni til at komme med bemærkninger.

Ultimo jun 2021: Hovedudvalget deltager i orientering om økonomiaftale 2022.

August 2021: Hovedudvalget deltager i budgetseminar.

August 2021: Udkast til budget 2022 drøftes på møde i Hovedudvalget.

Koncerndirektør Roland Løefberg indleder punktet.

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning

Referat

Roeland Løefberg orienterer om, at tids-og procesplan for budget 2022 har været behandlet i Forretningsudvalget.

Forretningsudvalget sendte dog planen tilbage til administrationen med henblik på justering.

Konkret ønsker Forretningsudvalget at formen på Budgetseminaret i august måned ændres således, at der på seminaret skabes mere tid til, at de politiske grupper kan gå hver for sig og beskæftige sig med talmateriale.

Bente Yder ønsker, at Hovedudvalget får mulighed for at kommentere på gruppeformandsdrøftelserne, hvorfor det vil være nødvendigt med et ekstraordinært Hovedudvalgsmøde.

Herudover opfordrer hun til, at varsling af evt. omplacering af medarbejdere ikke sker henover julen. Henrik Larsen er dog af den opfattelse, at de konkrete udpegninger til omplacering vil være afsluttet ultimo november 2021.

Bilag

1. Drejebog Budget 2022

13

Drøftelse - ansøgning om udvidelse af antallet af medarbejderrepræsentanter i Hospitals MED-udvalget på Aalborg Universitetshospital

Resumé

Et enigt Hospitals MED-udvalg på Aalborg Universitetshospital ansøger Hovedudvalget om at godkende en udvidelse med én medarbejderrepræsentant for den kommende funktionsperiode.

Ansøgningen er begrundet i et ønske om at sikre en så bred medarbejderrepræsentation som muligt.

Hvis anmodningen godkendes, vil udvalget have følgende sammensætning:

9 ledelsesrepræsentanter

10 medarbejderrepræsentanter

3 arbejdsmiljørepræsentanter.

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. drøfter og tager stilling til ansøgningen.

Referat

Ansøgningen om udvidelse af antallet af medarbejderrepræsentanter i Hospitals MED-udvalget på Aalborg Universitetshospital imødekommes.

Bilag

1. Ansøgning om udvidelse - Aalborg Universitetshospital

14

Drøftelse - ansøgning fra de faglige organisationer vedr. udvidelser af antallet af medarbejderrepræsentanter

Resumé

AC, FTF og OAO har på tværs af organisationerne drøftet, hvordan de kan sikre den brede repræsentation ind i MED-udvalgene. De har dermed konkrete områder, hvor de ønsker udvidelser i antallet af medarbejderrepræsentanter.

Det fremgår af Region Nordjyllands MED-aftale, at hvis der ønskes dispensation fra antallet af repræsentanter, skal der indgives en ansøgning herom til Hovedudvalget.

Der anmodes om følgende udvidelser:

Aalborg Universitetshospital.

- HospitalsMED-udvalg
- Klinik Anæstesi, Børn, Kredsløb og Kvinder
- Klinik Hoved/Orto
- Klinik Kirurgi/Kræftbehandling
- Klinik Medicin og Akut

Specialesektoren.

- Området for Kommunikation, social- og specialpædagogik
- Området Voksen

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. drøfter og tager stilling til ansøgningerne.

Referat

I forhold til ansøgning fra de faglige organisationer om udvidelse af antallet af medarbejderrepræsentanter i 5 klinikker på Aalborg Universitetshospital samt i 2 områder indenfor Specialesektoren er meldingen fra Hovedudvalget, at de ønsker individuelle og motiverede begrundelser for hver enkelt ansøgning. Hovedudvalget opfordrer ligeledes til, at der skal være en grundig drøftelse i de pågældende Lokale MED-udvalg for Klinik samt i de 2 Lokale MED-udvalg for Området i Specialesektoren.

Ansøgningen tilbagesendes til de faglige organisationer med denne melding med håb om, at ansøgningerne kan tages op på det ekstraordinære møde.

Bilag

1. overblik over udvidelser til MED udvalg i regionen

15

B punkt - Orientering - Status på Nordepj samt MinLog

Resumé

Der gives en kort status på, hvor langt Region Nordjylland er i forhold til NordEPJ samt på situationen omkring MinLog.

Christian Boel indleder.

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning

Referat

Punktet blev udskudt.

Referat

Følgende kommunikeres fra dagens møde:

Nyt værktøj kan kvalificere arbejdet forhold til sygefravær, opbakning til vaccination og oplysning om at tilbud er på vej i forbindelse med krænkende hændelser.

17

Orientering

Referat

Intet under dette punkt.

18

Eventuelt

Referat

Der indkaldes til ekstraordinært møde snarest muligt.