

REFERAT Hovedudvalg d. 17-01-2024

Mødedato Onsdag d. 17. januar 2024 kl. 12:00

Mødested Virtuelt møde

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Gæsteliste.....	6
Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.30-12.35.....	8
Gensidig orientering, kl. 12.35-12.40.....	10
Arbejds miljøtemadag 2024, kl. 12.40-12.55.....	12
Årlig arbejds miljødrøftelse 2023, kl. 12.55-13.25.....	15
Hovedudvalgets medvirken til at sikre en fælles forståelse af og brug af TRIO samarbejdet, kl. 13.25-13.40.....	21
Nyt employer brand for Region Nordjylland, kl. 13.40-13.50.....	24
Orientering – Status for EG Optima vagtplansystem i Region Nordjylland, kl. 14.00-14.15.....	27
Drøftelse: Retningslinjer for tjenestekørsel og intern mødeforplejning som følge af de administrative ændringer, kl. 14.15-14.30.....	30
Budgetproces 2025, kl. 14.30-14.45.....	34
Trepartsaftale af 4. december 2023 om løn og arbejdsvilkår, kl. 14.45-14.55.....	37
De overordnede regionale principper om deling af vagtarbejde for sundhedsfagligt personale jf. Akkordens 1. afsnit, kl. 14.55-15.10.....	40
B-punkt: Orientering om Robusthedskommissionens anbefalinger.....	45
B-punkt - Orientering om den fremtidige administration af foreningskonti i Region Nordjylland.....	48
Eventuelt, kl. 15.10-15.20.....	51
Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.20-15.25.....	53
Evaluerings af dagens møde, kl. 15.25-15.30.....	55

Punkt 1: Deltagere

1

Deltagere

Direktion:

Regionsdirektør	Jakob Krogh(formand)
Koncendirektør	Anne Bukh
Konst. Koncerndirektør	Kim Mikkelsen

Ledelsesrepræsentanter:

Hospitalsdirektør	Per Christiansen
Hospitalsdirektør	Henrik Larsen
Præhospital direktør	Peter Larsen
Socialdirektør	Dorte Juul Hansen
Psykiatridirektør	Jan Mainz

Mennesker og Organisation:

Direktør	Mariane Therkelsen
Arbejdsmiljøkonsulent	Lise-Lotte Kyneb

Medarbejderrepræsentanter:

AC	Sofie Staal Axelsen, YL
Suppleant	Helle Wang, FYS

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

FH	Anette Vestergaard, dbio
Suppleant	Carsten Sørensen, Dansk Socialrådgiverforening

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

FH	Kim Albrecht, SL
Suppleant	Ulla Abildgaard, Kost

FH	Rikke Vingaard Jørgensen, DSR
Suppleant	Susanne K Thomsen, FRD

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

OAO	Mette Panum Andersen, FOA
Suppleant	Susan Jørgensen, FOA

OAO	Inger Larsen, HK
Suppleant	Thea Vest, HK

Arbejdsmiljørepræsentanter:

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

Punkt 2: Gæsteliste

2 Gæsteliste

Punkt	Emne	Gæster
5	Arbejdsmiljøtemadag 2024	Arbejdsmiljøkonsulent Marie Lilleris Nielsen, MO
7	Hovedudvalgets medvirken til at sikre en fælles forståelse af brug af TRIO samarbejdet	HR-Specialkonsulent Helle Willemoes Knøsgaard MO
9	Orientering – Status for EG Optima vagtplansystem i Region Nordjylland	Centerchef Jesper Klønborg, CfA Specialkonsulent Dorthe Thorsøe , CfA
12	Orientering om Trepartsaftale af 4. december 2023 om løn og arbejdsvilkår	HR-chef Jeanett Frandsen, MO
13	Drøftelse af overordnede regionale principper om deling af vagtarbejde for sundhedsfagligt personale jf. Akutplanen	HR-chef Jeanett Frandsen, MO

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

3

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

Ordstyrer: Dorte Juul Hansen

Referat

Til B-punktet om fremtidig administration af foreningskonti, var der en opfordring til, at der bliver udarbejdet vejledninger på området, så personaleforeningerne ved hvad de skal gøre fremover.

Punkt 4: Gensidig orientering, kl. 12.35.12.40

4

Gensidig orientering, kl. 12.35.12.40

Referat

Anne Bukh orienterede om processen for "Udvalgte områder i regionen". Emnet behandles på det ekstraordinære Hovedudvalgsmøde den 26. januar 2024 og der vil være en høringsproces som løber fra den 12. februar til den 5. marts 2024. Hvis der er behov for det, kan der afholdes endnu et ekstraordinært møde i Hovedudvalget mellem den 12/2 og 5/3-2024.

Bente Yder mener, at Hovedudvalget skal kommentere på sagen inden beslutninger bliver truffet.

Bente Yder gjorde opmærksom på, at det er uhensigtsmæssigt, at der er lukkede punkter, omhandlede personaleforhold, på dagsordner i ledelsessystemet. Gennemsigtighed er vigtig, da der ellers kan opstå mistro. Det blev aftalt, at emnet drøftes på det kommende Hovedudvalgsmøde, velvidende at der er mange dilemmaer i spil.

Punkt 5: Arbejdsmiljøtemadag 2024, kl. 12.40-12.55

2023-010954

5

Arbejdsmiljøtemadag 2024, kl. 12.40-12.55

Resumé

I 2024 er det 10 år siden arbejdsmiljøugen blev søsat som et nationalt initiativ. I Region Nordjylland er en uge blevet til en arbejdsmiljøtemadag, som har været afviklet i forskellige formater (fysisk fremmøde for alle, under Corona virtuelt og derefter hybrid). I 2023 valgte Hovedudvalget at bakke op om en temadag med fysisk fremmøde for alle.

Mennesker og Organisation foreslår, at regionen i 2024 markerer 10-årsjubilæet for arbejdsmiljøugen ved at holde endnu en regional arbejdsmiljøtemadag. Mennesker og Organisation foreslår desuden, at der herefter holdes en regional arbejdsmiljøtemadag i lige år og at der i ulige år arrangeres lokale aktiviteter i virksomhederne.

Arbejdsmiljøkonsulent Lise-Lotte Kyneb indleder punktet og arbejdsmiljøkonsulent Marie Lilleris Nielsen deltager som gæst.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har evalueret arbejdsmiljøtemadagen 2023 "Sammen om Trivsel". I referatet fra 7. december 2023 fremgår bl.a. følgende:

- Positivt at der var tid til at arbejde med emnerne på dagen.
- Forslag om at afvikle dagen tidligere, da uge 43 falder sammen med starten på influenza sæson

Desuden udtrykte nogle på mødet et ønske om, at den fælles arbejdsmiljøtemadag fremover holdes hvert andet år, så der hvert andet år er mere plads til at arrangere lokale aktiviteter i virksomhederne.

For at markere 10 årsjubilæet for den regionale arbejdsmiljøtemadag foreslår Mennesker og Organisation, den holdes igen i 2024 og herefter hvert andet år. For at imødekomme forslaget om at afvikle dagen tidligere, foreslås dagen holdt torsdag, den 26. september 2024 (uge 39).

I ulige år, hvor der også er Trivselsmåling, arrangeres lokale aktiviteter i virksomhederne.

Den regionale arbejdsmiljøtemadag har hen over årene som nævnt været afviklet i forskellige formater (fysisk, virtuelt, hybrid). I 2023 var temadagen med fysisk fremmøde for alle. Da der samtidigt var stor opbakning til temadagen blandt trioer og arbejdsmiljøgrupper betød det, at ikke alle, som ønskede det, kunne deltage og det har givet anledning til nogen utilfredshed. Omvendt har en hybridtemadag den ulempe, at det er svært at forene med workshops, da det kræver et stort og dyrt teknisk set-up.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Bakker op om, at der holdes en regional arbejdsmiljøtemadag torsdag den 26. september 2024 (uge 39)
2. Udpeger 2 repræsentanter fra Hovedudvalget til at deltage i en evt. planlægningsgruppe
3. Giver input til, om temadagen i 2024 skal holdes som en hybrid temadag eller om der udelukkende skal være mulighed for fysisk deltagelse

Referat

Lise-Lotte Kyneb indledte punktet. Der var bla. spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsmiljøtemadage skal være et regionalt eller lokalt tiltag og der var forslag om, at man hvert andet år holder et regionalt arrangement og hvert andet år et lokalt arrangement (ulige år).

Det blev drøftet, om der var bindinger ift. indholdet på de lokale arbejdsmiljøtemadage, hvilket der ikke er lagt op til. Det er vigtigt, at det er lokale forhold der bliver drøftet.

Oplægget omkring hybride møder vs. fysiske møder blev drøftet. Hvis temadagen skal afholdes som hybrid-arrangement, er det vigtigt at teknikken virker, og at de, der deltager virtuelt, er med hele dagen og IKKE skal passe sit kliniske arbejde ved siden af

Der var opbakning til at:

- holde et regionalt arrangement hvert andet år og et lokalt hvert andet år
- arbejdsmiljøtemadagen bliver afholdt den 26. september 2024
- der er mulighed for både at deltage fysisk og virtuelt på møderne.

De to medarbejderrepræsentanter der blev udpeget til planlægningsgruppen er:

- Torben Møller Wyrzt
- Helle Hammer Sørensen

Det skal undersøges, om der er overenskomst-mæssige krav ift. trivselsmålinger.

Punkt 6: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2023, kl. 12.55-13.25

2023-006079

Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2023, kl. 12.55-13.25

Resumé

Region Nordjylland har en toårig arbejdsmiljøplan for perioden 2023-2024.

Arbejdsmiljøplanen kan ses i sit fulde format her [Region Nordjyllands arbejdsmiljøplan \(sharepoint.com\)](https://region-nordjyllands.sharepoint.com)

Med udgangspunkt i den regionale arbejdsmiljøplan og de lokale behov har hospitaler og virksomheder udarbejdet egne handleplaner.

Vi vil i det følgende lave en kort redegørelse for de fælles regionale indsatser. Det er ikke muligt at inddrage alt det arbejdsmiljøarbejde, der foregår i Region Nordjylland, så redegørelsen vil på ingen måde være udtømmende.

2023 har været et særdeles aktivt år på arbejdsmiljøområdet.

Der har været iTOP-midler til Kompetenceudvikling af Trioer og gruppesamtaler. Der er fortsat en høj prioritering af sygefraværsarbejdet. Vi har kortlagt det psykiske arbejdsmiljø i Trivsel 2023 og sat fokus på opfølgningen. Vi har afviklet arbejdsmiljøtemadag for MEDorganisationen. Vi drifter og udvikler på kemiområdet, på arbejdsulykker, på samarbejde med Arbejdstilsynet, på ergonomi-området og tænker kontinuerligt over, hvordan vi kommunikerer og gør det let for arbejdsmiljøgrupperne.

Arbejdsmiljøkonsulent Lise-Lotte Kyneb indleder drøftelsen.

Sagsfremstilling

Vi styrker arbejdsfællesskabet

I arbejdsmiljøplanen sætter vi fokus på høj trivsel og en bæredygtig metode til at styrke arbejdsfællesskabet. Med udgangen af 2023 har vi afsluttet iTOP-projektet Kompetenceudvikling af trio'erne. Hovedudvalget drøftede Kompetenceudvikling af Trioer på møde 13. april 2023.

Ca. 120 trio'er svarende til 380 deltagere har gennemført forløbet. Hvis vi antager, at hver trio i gennemsnit repræsenterer 35 medarbejdere, når vi ud til 4200 medarbejdere via trio'erne.

Vi har erfaret, at via konceptualisering kan vi nå ud til flere og på den måde også understøtte vores plan om at vægte organisationens behov højere end individets.

Konceptualisering er f.eks. optagede oplæg/webinarer over relevante temaer, materialer til direkte brug på personalemøder, værktøjer, der kan understøtte dialogen om udfordringer i arbejdsmiljøet.

I 2024 fortsætter vi udviklingen af koncepter og vil have fokus på at tilbyde og kommunikere om dem.

Trivsel 2023

Region Nordjyllands trivselsundersøgelse, som de foregående tre målinger (i 2016, 2018 og 2021) har haft samme spørgeramme, har i 2023 haft to ekstra spørgsmål tilføjet. Dette har dog ikke ændret på muligheden for benchmarking til tidligere år.

Trivselsundersøgelsens formål er, som udgangspunkt, at danne grundlag for en efterfølgende dialog i de enkelte personalegrupper. For at sikre den gode opfølgning på trivselsundersøgelsen er der lavet en del materiale, som guider og hjælper Arbejds miljøgrupperne med alt fra hvordan et opfølgingsmøde med personalegruppen afholdes til, hvordan man kan arbejde med de enkelte emner i trivselsundersøgelsen. Foruden det nemt tilgængelige materiale på Personalenet har temaet på årets arbejdsmiljøtemadag i Vrå ligeledes omhandlet opfølgning på trivselsundersøgelsen. Såvel den meget vellykkede opsætning af materialet på Personalenet samt afholdelsen af de mange workshops på arbejdsmiljøtemadagen i Vrå er et resultat af et vellykket samarbejde med kommunikationskollegaer fra Mennesker og Organisation og alle arbejdsmiljøkonsulenter, sikkerhedsledere og arbejdsmiljøkoordinatorer på hospitalerne og virksomhederne.

Det overordnede resultat af Trivsel 23 viser en højere svarprocent samt en højere trivsel end i 2021. Til gengæld er der en stigning i krænkende adfærd herunder mobning.

Trivselsundersøgelsen forløb og opfølgning vil blive evalueret i HU primo 2024.

Sygefravær

Region Nordjylland har nedsat en koordinationsgruppe (Task Force) består af ressourcepersoner inden for personalejura, arbejdsmiljø og datahåndtering.

Formålet med Task Force er at hjælpe virksomhederne med at nedbringe sygefraværet og herunder styrke ledelsesforankring og trio-samarbejdet.

Indsatsen for et lavere sygefravær står højt på den regionale dagsorden, da temaet er aktuelt uanset om man drøfter kvalitet, økonomi, trivsel eller arbejdsmiljø. Hovedindsatsen er implementering af regionens sygefraværspolitik.

Generelle indsatser og ydelser i 2023:

- Bølgeforløb (4 måneders intensiv forløb for særligt udvalgte arbejdspladser)
- Åbne Workshops for trio'er /AMG
- Kick off (oplæg), sygefraværsspil og ad hoc rådgivning
- Oplæg for MED, AMG, AMR og råd/udvalg etc.
- Undervisning af ledere, træning i fraværssamtalen / AMR og TR i bisidder-rollen

Særligt for Aalborg UH:

- Bølgeforløb med 7 afdelinger (O1 og Geriatri – O2 – Dialyseafsnittene i RN – ØHN – Intensiv R – Med. Tarmafsnit – S1)
- 10 ad hoc rådgivningsforløb, med enten trio, LMU, afdelingssygeplejerske/sekretær eller en hel ledergruppe.
- Påbegyndt udvikling af det nye koncept "Train the Trainer", hvor vi er i designfasen. Forløbet designes og implementeres efter ansvarsområderne i "Patientnær ledelse" med særligt fokus på "ledere af ledere".

Særligt for Sygehusapoteket:

- Sparring med udvalg, der faciliterer indsatser vedr. sygefraværet
- Oplæg for LMU/samlet trio på fælles temadag

Særligt for RHN:

- Igangværende bølgeforløb for: Intensiv, Afsnit for Rengøring, Afd. for Billeddiagnostik, Frederikshavn, Sengeafsnit Neuroenheden, Kirurgisk Afsnit 107 og Medicinsk Afsnit 205A.
- LMU oplæg: Hvordan bør vi tale om sygefraværet: Hvad er jeres barrierer for succes?

Særligt for Speciaalsektoren:

- Igangværende bølgeforløb for et samlet Sødisebakke
- Løbende deltagelse i områdeledernes møder i Området for Socialpsykiatri
- Bølgeforløb for 8 udvalgte virksomheder på tværs af Speciaalsektoren.

Gruppesamtaler

Ny organisering

- Pr. 1. august 2023 blev projekt gruppesamtaler opgaveportefølje fordelt, da projektmedarbejder skiftede ansættelsessted internt i Mennesker og Organisation.

Opgavefordeling og implementering

- Konceptet gruppesamtaler er et tilbud, der arbejdes bredt med i regionen. Der arbejdes fortsat på færdigheder og implementering af konceptet blandt relevante konsulenter. I Mennesker og Organisation visiteres indkomne gruppesamtaleopgaver via "nem adgang".
- Der stilles fortsat sparring til rådighed ved konkrete gruppesamtaleopgaver.
- Kursustilbud til ledere bredt i regionen, viden om gruppe-facilitering og værktøjer udbydes med start i indeværende år. Der er pt. planlagt 3 kurser.
- Kursustilbud for faglige teamledere og koordinatore er planlagt i januar 2023 med afsæt i efterspørgsel.
- Behovet for fremadrettet at afholde faciliteringskurser vil blive vurderet og derefter planlagt.

Krænkende handlinger mellem ansatte

Efter Trivsel 2023 er der fokus på fortsat behov for regionale indsatser. Den regionale værktøjskasse er blevet udvidet, værktøjerne er blevet opdateret, og der er i 2023 gjort brug af tilbuddet om konsulentbistand.

- På baggrund af Trivsel 2023 og arbejdsmiljøtemadagen i Vrå er der optaget et webinar om krænkende hændelser mellem ansatte. Webinaret er gjort tilgængeligt for alle på Personalenet.
- Dialogspillet om krænkende hændelser er blevet fornyet og sprogligt opdateret til at understøtte rettidige forebyggende dialoger.
- Der er på baggrund af Trivsel 2023 sat fokus på analyseværktøjet til brug til opfølgning på Trivsel 2023. Analyseværktøjet kan bruges til at identificere og handle på områder i det øvrige psykiske arbejdsmiljø, som har betydning for krænkende hændelser, mobning og chikane i kulturen.
- Der vil fortsat være tilbud om konsulentbistand til dialoger og processer i trio, arbejdsmiljøgrupper, personalegrupper og i MEDudvalg på forskellige niveauer.
- Der er oprettet et tilbud om en hel undervisningsdag primo 2024 om krænkende hændelser, som et i forlængelse af på den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og kan gentages efter behov og tilmeldinger.
- Som en del af ambitionerne i Arbejdsmiljøplanen 2022-2024 for krænkende hændelser kaster Arbejdsmiljørådet løbende et fælles blik på reaktioner fra Arbejdstilsynet i 2023 og drøfter opmærksomhedspunkter og mønstre på tværs af regionen. Drøftelsen sidst var den 11. oktober 2023.
- Arbejdsmiljørådet delte også viden om lokale indsatser. Et par eksempler:
 - **Fællesadministrationens** MEDudvalg erfaringsudveksler ift. håndtering af krænkende adfærd og vurderer, om der er behov for fælles indsats.

Det drøftes, hvordan der lokalt er arbejdet med opfølgningen på krænkende adfærd i forbindelse med Trivsel 23.

- Oplæg om psykologisk tryghed og krænkende adfærd afholdes for MED og arbejdsmiljøgrupper (hvordan psykologisk tryghed kan bruges i forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd).
- **Aalborg UH** har 5 prioriterede indsatser, herunder er en af dem konflikter – viden, forebyggelse og håndtering mellem ansatte.
- **Psykiatriens** PMU vil gennemføre en række temadrøftelser på udvalgte områder efter Trivsel 2023, herunder også indenfor området krænkende hændelser som en del af opfølgningen på Trivsel 2023. De vil søge at sikre, at koncepter for opfølgning implementeres i Psykiatrien.

Arbejdstilsynet har i 2023 haft fokus på krænkende hændelser på tilsyn og de har vurderet på regionens arbejde med at sikre forebyggelse og håndtering af krænkende hændelser mellem ansatte. Arbejdstilsynet fokuserer på seneste trivselsrapporter og på, om regionen har handleplaner, følger op på dem, kommer i mål og får løst problemerne og forebygger, at problemerne ikke genopstår.

I 2023 har Arbejdstilsynet reageret med ét tilbud om aftaleforløb, én afgørelse uden handlepligt, ét påbud og én vejledning. Arbejdstilsynet vil fortsat under tilsyn i 2024, som en del af trepartsaftalen og de nationale mål for arbejdsmiljøet som løber til 2030, have fokus på krænkende hændelser mellem ansatte på hospitaler og døgninstitutioner.

Krænkende handlinger i relation til patient/borger

Resultater fra Trivsel 2023 viser en lille stigning i krænkende handlinger i relation til patient/borger.

12,1 % svarer i Trivsel 2023 ja til at have været udsat for trusler om vold på arbejdspladsen indenfor de seneste 12 måneder (mod 11,1 % i 2021) primært fra patient/borger/pårørende.

6,9 % svarer ja til at have været udsat for fysisk vold inden for de seneste 12 måneder (mod 6,8 % i 2021) igen primært fra patient/borger/pårørende.

Arbejdstilsynet har også fokus på krænkende hændelser fra patienter/borgere ved tilsyn.

I januar 2024 gør Arbejdsmiljørådet status på reaktioner fra Arbejdstilsynet og analyserer handleplaner med fokus på videndeling i organisationen.

Alle virksomheder har på forskellige vis fokus på indsats med fokus på forebyggelse og håndtering af vold og trusler.

Eksempler på lokale indsatser:

- **Psykiatrien:** temadrøftelse i PMU med fokus på grundkurser og vedligehold i konfliktforebyggelse og APV på voldsrisiko.
- **Specialektoren:** fokus på borgerrelateret voldsforebyggelse
- **Aalborg Universitetshospital:** håndtering, opfølgning og forebyggelse herunder kompetenceudvikling.
- **Fællesadministrationen:** Fokus på psykologisk tryghed og forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager den årlige arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i Arbejdsmiljøplan 2023-24, ovennævnte redegørelse og de drøftelser og indsatser, der er såvel på hospitaler, som i virksomhederne.
 - Hvordan er det gået?
 - Hvor er vi nu?
 - Hvad skal vi næste år?
 - Behov for justering af Arbejdsmiljøplan 2023-2024?

Referat

Lise-Lotte indledte punktet med oplæg til drøftelse.

Der blev spurgt ind til om indsatsen vedrørende sygefravær, giver den ønskede effekt på den lange bane og om der findes data, som kan påvise effekterne. Der var en drøftelse af, om regionen bør have mere fokus på forebyggelse og sundhedsfremme samt mere målrettede indsatser.

Det bør overvejes, om sundhedsfremme og forebyggelse skal tænkes ind i den kommende arbejdsmiljøplan.

I Speciaalsektoren er der brug for indsatser vedrørende sygefravær og her ser man effekter af indsatserne.

Der blev nævnt et eksempel på, at et besøg fra Task-forcen omkring sygefravær havde en god effekt, men at det er vanskeligt at holde fast i de gode indsatser.

Indsatsen omkring sygefravær viser effekter også på den lange bane og der er et stort fokus på at støtte LMU'erne.

Der var forslag om at etablere ERFA grupper, hvor man kan tale om sygefravær på en ny måde. Der var også et ønske om at udbrede de gode historier i langt højere grad.

I Psykiatrien fylder sikkerhed meget som et fokuspunkt, da der, som trivselsmålingen viser, forekommer voldsomme hændelser.

Der blev spurgt ind til, om det er nødvendigt at have trivselsmålinger hvert andet år eller om man kunne have dem hvert 3 år.

Punktet gav anledning til mange gode drøftelser og perspektiver. Der er ikke ønsker om ændringer i den nuværende plan. Input til den kommende plan og det regionale/lokale arbejde vedr. sygefravær stadig er vigtige. Sundhedsfremme med fokus på kost og motion samt vagtplanlægning blev nævnt som mulige temaer til kommende arbejdsmiljøplan.

Punkt 7: Hovedudvalgets medvirken til at sikre en fælles forståelse af og brug af TRIO samarbejdet, kl. 13.25-13.40

2022-011026

7

Hovedudvalgets medvirken til at sikre en fælles forståelse af og brug af TRIO samarbejdet, kl. 13.25-13.40

Sagsfremstilling

Region Nordjylland har gennem flere år arbejdet intents med TRIO samarbejde dels gennem en række målrettede TRIO forløb – ”stærke arbejdsfællesskaber” finansieret via ITOP midler dels gennem en generel italesættelse og introduktion overfor MEDudvalg i øvrigt.

Der er dog en fortsat oplevelse af, at der nogle steder sker en sammenblanding af TRIO samarbejdet med MEDsamarbejdet, idet man ikke er i stand til at skelne mellem de 2 samarbejdsfora og deres opgaver.

Dette ses typisk de steder, hvor man tidligere havde MED på afsnits niveau, som ikke længere er en mulighed i henhold til den nye patientnære ledelsesorganisering.

På P-net findes en række redskaber og hjælpeværktøjer i forhold til arbejdet i TRIOerne ([MED værktøjskasse \(sharepoint.com\)](#)), men hvordan kan disse bringes aktivt i spil?

Direktør for Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen indleder punktet. Specialkonsulent Helle Willemoes Knøsgaard deltager under punkter.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter og tager stilling til den fremtidige indsats og kommunikation om TRIO indsats contra MEDsamarbejde.

Referat

Mariane Therkelsen indledte punktet.

I en periode har der været fokus på at uddanne TRIO'erne og der har måske været for lidt fokus på LMU'ernes rolle i den periode.

Der var en drøftelse af, i hvilke fora man drøfter forskellige problemstillinger; er det i TRIO samarbejdet eller er det i LMU. Der blev givet eksempel på, at emner er blevet behandlet i TRIO samarbejdet, selvom det er LMU materiale.

Det blev drøftet hvilke kriterier, der ligger til grund for emner, der skal behandles i LMU samt hvornår de skal drøftes.

Den Præhospital Virksomhed har arbejdet meget med at skabe en forståelse af, hvad LMU er og hvad TRIO samarbejdet skal bruges til.

På Aalborg Universitets Hospital fungerer samarbejdsforaene, hvor der både bliver lavet dagsorden og taget referater og her opleves der ikke de store problemer. Dog kan der være udfordringer for enheder, hvor der tidligere var TværMed.

Desuden blev det påpeget, at der kan være problemer i de store LMU'er, hvor det ikke er alle faggrupper, der oplever sig lige godt repræsenteret.

Der er nogen der forveksler TRIO og MED. Dialog er vejen frem og der bør ske en opfølgning, der hvor problemet er.

Der efterspørges vejlednings materiale om LMU arbejdet og LMU's rolle. Det kunne suppleres med webinarer, podcasts, videoer eller andet, fx fra de steder, hvor LMU'erne fungerer godt. Helle Willemoes Knøsgaard tilbyder sin assistance i de forskellige dele af organisationen, så man kan få hjælp og støtte i samarbejdsforaene, ligesom hun inviterer Hovedudvalgets medlemmer til at overvære sin undervisning.

Det er vigtigt, at der bliver skabt klarhed over, hvad forskellen mellem TRIO og MED er, samt hvilke opgaver der ligger hvor. Det er et vigtigt emne, som bør drøftes lokalt.

Punkt 8: Nyt employer brand for Region Nordjylland, kl. 13.40-13.50

2017-002673

Bilag

Nyt employer brand - præsentation og fokusgruppe

8

Nyt employer brand for Region Nordjylland, kl. 13.40-13.50

Resumé

I 2015 fik Region Nordjylland sit første employer branding koncept, der skal markedsføre os som en attraktiv arbejdsplads.

Konceptet er nu blevet opdateret. Det er sket, da det gamle employer brand i kølvandet på Covid-19 og den udvikling, arbejdsmarkedet har gennemgået de seneste år, ikke længere er tidssvarende.

Punktet er udarbejdet af rekrutteringskonsulent Tanja Graven Nielsen, Kommunikation og kommunikationskonsulent Katrine Mørk.

Direktør for Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen præsenterer konceptet.

Sagsfremstilling

Nyt employer branding koncept

For at sikre inddragelse, nærvær og et virkelighedstro brand har regionens medarbejdere givet input til, hvad de mener, gør regionen til en god arbejdsplads, og hvad der giver dem arbejdsglæde i hverdagen.

Processen har været:

- Spørgeskemaundersøgelse via PersonaleNet, forår 2023. 972 besvarelser.
- 7 fokusgruppinterviews, maj 2023: 2 x Aalborg UH, Psykiatrien, RHN, Sygehusapoteket, Specialektoren, Regionshuset.
- Input fra spørgeskema og interview delt med og bearbejdet af eksternt bureau: Dentsu fra Aarhus.

Herudover er regionens undersøgelser af genansættelse og opstart brugt som baggrund, ligesom viden om nye og kommende generationer på arbejdsmarkedet er anvendt.

Det er således i høj grad medarbejdernes egne ord, der ligger til grund for det nye koncept, som fremadrettet skal bruges i rekrutterings- og uddannelsessammenhænge.

Hvor kommer vi fra?

I kølvandet på Covid-19 har arbejdsmarkedet og medarbejdernes syn på arbejde og arbejdsglæde ændret sig. For at vi kan fremstå attraktive og relevante for kommende medarbejdere, skal vi tilpasse vores brand, så det passer til den virkelighed, vi står i.

Det nuværende koncept – gør karriere, gør hver dag vigtig og gør en forskel – har fokus på individet og action. I dag er det generelle fokus ikke længere på karriere og en selv, men i langt højere grad på det kollegiale faglige fællesskab, hvor vi i samarbejde løfter opgaven og hjælper hinanden godt i gang. Derfor går konceptet fra individfokus til fokus på fællesskabet og "sammen".

Et koncept der peger fremad

Det nye koncept rummer de nye arbejdsformer med en høj grad af tværfagligt samarbejde, ligesom det rummer de nye generationers fokus på sammenhold, tryghed og læring.

Konceptet er fælles for hele Region Nordjylland og er med til at understrege en samlet regionsidentitet, hvor vi arbejder sammen om en fælles opgave. Konceptet rummer derfor regionens mange fagligheder og de mange forskellige ansigter. Det kan bruges meget bredt, men kan også tilpasses og konkretiseres til det enkelte job og faglighed.

Om det nye koncept

Konceptet består både af et pay-off (slogan) og en billedside, der tilsammen rummer det kollegiale fællesskab og den høje faglighed.

Det nye employer brand ses i den vedhæftede PowerPoint. Heri er også feedback fra fokusgrupperne, som har fået konceptet til gennemsyn med mulighed for at kommentere.

Kommunikation og dialog

Direktionen godkendte det nye koncept den 5. december 2023.

Punktet sendes også til orientering på følgende udvalg:

- Koncernledelsen (21. december 2023)
- Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering (10. januar 2024)
- Kompetenceforum (13. december 2023)

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Mariane Therkelsen indledte punktet og der var efterfølgende en drøftelse af det nye brand. Blandt andet blev grafikken drøftet.

Der er udarbejdet et godt koncept og regionen står på et solidt grundlag.

Bilag

1. Nyt employer brand - præsentation og fokusgruppe

Punkt 9: Orientering – Status for EG Optima vagtplansystem i Region Nordjylland, kl. 14.00-14.15

2019-015004

9

Orientering – Status for EG Optima vagtplansystem i Region Nordjylland, kl. 14.00-14.15

Resumé

På det forudgående HU-dagsordenmøde har koncerndirektør Kim Mikkelsen fremsat ønske om, at få udarbejdet et punkt i forhold til en orientering om status på EG Optima til HU-mødet den 17. januar 2024.

Centerchef Jesper Kløvborg Laustsen og specialkonsulent Dorte Thorsø Hansen (begge Center for Administration) deltager under punktet og giver en mundtlig orientering.

Sagsfremstilling

EG Optima Vagtplansystem har nu været i fuld drift i hele regionen siden januar 2023.

Det er vurderingen, at der generelt har været store forbedringer efter at EG Optima vagtplansystemet er blevet udrullet i hele regionen.

Der vil under punktet blive givet en mundtlig orientering om status for EG Optima vagtplansystem, herunder eventuelle udfordringer.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Tager orientering om status for Optima vagtplanstem til efterretning.

Referat

Kim Mikkelsen indledte punktet. Optima bliver nævnt mange gang og det er ikke altid i positive vendinger. Regionen har indkøbt et system, hvor forudsætningen for at det bruges optimalt, både kræver, at selve systemet fungerer, men også kræver forandringsprocesser i hele organisationen.

Det er nødvendigt at skelne mellem, hvad der er tekniske problemer og hvilke problemer der skyldes ændrede arbejdsgange eller manglende kendskab til systemet.

Jesper Kløvborg orienterede herefter om implementeringsprocessen, bla. at der afholdes café møder på sygehusene og at CFA, altid er klar til at hjælpe enten på distancen eller via sidemandsoplæring. Der har været problemer med hastigheden i systemet. Det skyldes til dels at systemet har været sat forkert op og dels at man har konstateret, at nogle computere er for gamle.

Man er gået i gang med at kigge på automatisk vagtplanlægning som en udrulningsmulighed. I den forbindelse er der igangsat 2 pilotprojekter på Aalborg Universitets Hospital.

Der blev spurgt ind til, om den strategiske del af systemet er implementeret. Den ligger som en del af systemet, men er endnu ikke taget i brug. Det kvalitative løft som systemet skal understøtte, kommer i anden implementeringsbølge.

Systemet opleves som meget tidskrævende; der er blandt andet mange klik ift. brugen. Det er også vanskeligt at håndtere vagtplaner for personale, som skal arbejde på tværs af afsnit. Systemet opleves som værende langsomt og upålideligt i forhold til normtid.

Der er dog også enheder som melder tilbage, at systemet fungerer fint.

Hvis man oplever problemer med systemet, skal man kontakte Center for Administration, så de kan tage hånd om dem og så man kan få en dialog om problemerne og løsninger af samme.

Udfordringen med at håndtere personale som skal arbejde på tværs af afsnit, er kendt, og er i proces med henblik på at finde en løsning.

Ibrugtagning af nye systemer er svær, men man bliver hele tiden bedre til at udnytte systemet og de muligheder det giver. Det er vigtigt, at problemet med planlægning på tværs af afsnit får fokus og problemet har ledelsesmæssig bevågenhed.

Punkt 10: Drøftelse: Retningslinjer for tjenestekørsel og intern mødeforplejning som følge af de administrative omprioriteringer i 2024, kl. 14.15-14.30

2023-038126

Bilag

Kørselstakst januar 2024.docx

Forslag: Fremtidig linje for intern mødeforplejning.docx

Retningslinje for intern mødeforplejning.docx

10

Drøftelse: Retningslinjer for tjenestekørsel og intern mødeforplejning som følge af de administrative omprioriteringer i 2024, kl. 14.15-14.30

Resumé

Som led i de administrative omprioriteringer i 2024 indføres bl.a. tjenestekørsel til lav takst og ophør af intern mødeforplejning.

Hovedudvalget præsenteres for forslag til konkrete retningslinjer for implementeringen af de to tiltag. Til drøftelse forud for beslutning i Direktionen.

Koncerndirektør Kim Mikkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

I 2024 skal Region Nordjylland gennemføre administrative omprioriteringer for 28,6 mio. kr. på sundhedsområdet. Det er et krav i regionernes økonomiaftale med regeringen – og det første skridt af flere, hvor regionerne samlet set skal realisere 1 mia. kr. frem mod 2030.

Direktionen besluttede sidst i 2023, hvordan omprioriteringerne skal realiseres i 2024: [Administrative omprioriteringer i 2024 \(sharepoint.com\)](#). Omprioriteringerne indebærer bl.a., at tjenestekørsel i regionen fremover skal finde sted til lav takst, hvilket samlet set skal give en besparelse på 5 mio. kr., og at den interne mødeforplejning skal reduceres med i alt 1,5 mio. kr.. For begge disse områder gælder det, at der skulle ses nærmere på specifikke retningslinjer efterfølgende.

Forslag til sådanne retningslinjer ligger nu klar i form af de to vedlagte bilag. I første omgang til drøftelse i Koncernledelsen og Hovedudvalget den 17. januar 2024 og derefter til beslutning i Direktionen den 23. januar 2024.

Kørsel til lav takst

Som udgangspunkt kører alle regionens ansatte fremover til lav takst i forbindelse med deres tjenestekørsel, og bilag 1 beskriver et forslag til en retningslinje for de særlige tilfælde, hvor der kan gives tilladelse til kørsel til høj takst. For disse særlige tilfælde gælder det, at de retter sig mod den aktivitet, kørslen angår. De rummer:

- Patient-/borgerrettede funktioner i patientens eller borgerens eget hjem.
- Nationale eller fællesregionale kontraktuelle forpligtelser udenfor regionen

Hvert af områderne er nærmere beskrevet i bilaget, hvoraf det bl.a. også fremgår, hvordan kørslen til høj takst praktisk skal håndteres i relationen mellem leder og medarbejder.

Ophør af intern mødeforplejning

Bilag 2 beskriver forslaget til en fremtidig linje for den interne mødeforplejning i regionen. Her foreslås en fremtidig linje, hvor den interne forplejning som udgangspunkt ophører, men med mulighed for, at den lokale ledelse kan dispensere i

særlige tilfælde. Fx ifm. jubilæer, receptioner, personalemøder i særlige anledninger eller i forbindelse med møder af længere varighed og/eller på skæve tidspunkter.

Supplerende foreslås konkrete tiltag, der skal foranledige, at forbruget lander på det ønskede niveau - i balancen mellem at opnå den ønskede reduktion og samtidig opretholde et gangbart grundlag for fortsat kantinedrift i regionen. Forslaget rummer desuden konkret forslag til en tilsvarende reduceret linje for det politiske niveau.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter forslag til retningslinjer for henholdsvis tjenestekørsel og intern mødeforplejning.

Referat

Kim Mikkelsen indledte punktet.

Kørsel

Medarbejdersiden ønskede konkrete tilbagemeldinger på, hvordan man skal forholde sig, hvis man ikke længere ønsker at stille egen bil til rådighed til en lav kørselstakst.

Man kan vælge at benytte regionens lånebiler eller tage offentlig transport. I nogle tilfælde kan visse opgaver også i højere grad løses virtuelt.

Der var et ønske om, at flere faggrupper bliver nævnt som eksempel på at der kan gives dispensation, eks. hygiejnesygeplejersker, jordemødre, læger, socialrådgivere, TR og AMR, personale med tilkaldevagt. Det undersøges nærmere, hvordan man skal forholde sig til ansatte, der har tilkaldevagt.

Det er nødvendigt med en meget konkret udmelding om, hvordan reglerne for kørsel skal håndteres, så håndteringen af reglerne bliver ensartet på tværs af regionen.

Der skal være en opmærksom på, hvornår der gives bemyndigelse til at køre til høj takst. Jo flere af disse bemyndigelser der gives, jo mindre bliver besparelsen, hvilket betyder, at besparelsen skal findes andre steder.

Det ønskes bekræftet, at man får dækket udgifter til offentlig transport, hvis man vælger denne transportform.

Ledelsen bekræfter, at udgifter til offentlig transport dækkes.

Der blev spurgt ind til, om denne ændring af kørselstakst er en kutyme-ændring eller en væsentlig ændring i ansættelsesforhold hvis man har været vandt til køre meget og få den høje kørselsgodtgørelse. Det mener, ledelsen ikke, at der er tale om.

Det blev efterspurgt, hvor den værdibaseret ledelse, som man har i Region Nordjylland, er, da retningslinjen opleves, som værende stram og topstyret. Ledelsen tilkendegav, at det var tilsigtet for at undgå skævvridninger mellem enhederne.

Forplejning

Der blev efterspurgt en mere konkret definitionen af "møder af længerevarende varighed" og "skæve tider".

Der var en opfordring til at man kigger nærmere på udbuddet i de forskellige kantiner, så "køen fra 7/11 butikken" bliver flyttet til egen kantinen.

Der blev takket for bemærkningerne som tages med videre i beslutningsprocessen. De input der er kommet, skal balanceres med det budget for 2024, der er aftalt.

Det forventes, at Direktionen træffer en beslutning på mødet den 23. januar 2024.

Bilag

1. Kørselstakst januar 2024.docx
2. Forslag: Fremtidig linje for intern mødeforplejning.docx
3. Retningslinje for intern mødeforplejning.docx

Punkt 11: Budgetproces 2025, kl. 14.30-14.45

2023-043978

Budgetproces 2025, kl. 14.30-14.45

Resumé

Hovedudvalget orienteres om "milepæle" i budgetprocessen for 2025 med særlig interesse for Hovedudvalget, herunder forventet justeringer ift. foregående budgetprocesser.

Regionsdirektør Jakob Krogh indleder punktet

Sagsfremstilling

På baggrund af evaluering af budgetprocessen for 2024 i både administrative ledelsesfora og det politiske system har administrationen udarbejdet en drejebog for Budget 2025

Drejebogen behandles på møde i Forretningsudvalget den 5. februar og indstilles til endelig godkendelse i Regionsrådet den 26. februar 2024. Først herefter er procesplanen endelig.

På dette møde orienteres om "milepæle i budgetprocessen" med særlig interesse for Hovedudvalget, herunder forventet justeringer ift. foregående budgetprocesser.

Den politiske proces

De politiske drøftelser er styrende for budgetprocessen og der lægges op til, at de politiske udvalgs involvering og rolle udvides og skærpes ifm. Budget 2025. Dette gælder særligt for udvalgene på sundhedsområdet.

Budgetlægningen i 2024 bar præg af en udfordret regional økonomi. Budgetudfordringerne er søgt imødekommet gennem økonomiske handleplaner på hospitalerne, som sigter mod budgetbalance, og ved afdækning af merforbrug på centrale fællesregionale udgiftsområder gennem budgetforliget for 2024.

Forventningen er dog, at det forsat bliver behov for prioritering for at kunne imødesætte presset på et sundhedsvæsen i fortsat vækst. Der lægges derfor op til, at de politiske udvalg i højere grad arbejder aktivt med prioriteringsmuligheder, med henblik på udarbejdelse af et "politisk prioriteringskatalog", forud for forligsforhandlingerne om Budget 2025.

Den administrative proces

De administrative processer i relation til Budget 2025 har til hensigt, at understøtte og kvalificere prioriteringsdrøftelserne på det politiske niveau. Det er bl.a. forventningen at hospitalsdirektører mv. inviteres til at deltage i udvalgenes behandling af Budget 2025.

Sideløbende med de politiske budgetdrøftelser vil administrationen arbejde på at etablere et overblik over det samlede afsæt for budgetlægningen. Dette gælder finansieringsrammen, primært givet med Økonomiaftalen, og et overblik over uomgængelige udgifter i 2025 (barselsfond, tjenestemænd, helårseffekter mv.).

Direktionen vil i løbet af marts måned invitere til bilaterale drøftelser med hospitals- og virksomhedsdirektører samt afdelingsdirektørkredsen i Fællesadministrationen mhp. af afklare eventuelle uomgængelige og/eller strategiske opdriftsområder.

Administrative budgetbrikker og budgetbrikker fra hospitalerne/virksomhederne udarbejdes udelukkende pba. konkret bestilling fra Direktionen.

Datoer af særlig interesse for Hovedudvalget:

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

19. juni: Hovedudvalget deltager i temadag med Regionsrådet. Orientering om Økonomiaftale 2025.

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

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

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

August: Hovedudvalg deltager i budgettemadag vedr. Regional Udvikling og Specialektor

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

Frist for fremsendelse af kommentarer til budgetmaterialet forud for de indledende forligsdrøftelser er endnu ikke fastsat.

Der arbejdes endvidere på muligheden for, at invitere gruppeformænd til deltagelse på et HU møde i foråret mhp. fælles drøftelse af væsentlige emner for medarbejdersiden. Der orienteres særskilt herom.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning.

Referat

Jakob Krogh indledte punktet. Processen er nu sat i gang og Hovedudvalget opfordres til at komme med bemærkninger.

Inputtene fra drøftelsen:

- Det bliver spændende at skulle kigge på en ny budgetproces
- Der bør være rum for åbne drøftelser som kan genbesøges
- Der kan være brug for ekstraordinære møder i Hovedudvalget, for at drøfte forslag tidligt i processen.

Patientforløb og Økonomi er gået i gang med at kigge på en drejebog for budget 2025.

Det ser ud til, at vi er på rette spor og at der er en god forståelse for og balance iht. hvor meget, der skal drøftes og hvornår det skal drøftes.

Punkt 12: Trepartsaftale af 4. december 2023 om løn og arbejdsvilkår, kl. 14.45-14.55

2023-042434

Bilag

Endelig aftaletekst.docx

Præsentation af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår 4. december 2023.pptx

12

Trepartsaftale af 4. december 2023 om løn og arbejdsvilkår, kl. 14.45-14.55

Resumé

Regeringen, Fagbevægelsens Hovedorganisation, KL, Danske Regioner og Akademikerne har indgået en trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår for det offentlige arbejdsmarked, der omfatter ansatte i regioner, kommuner og staten: [Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår \(fm.dk\)](#).

Aftalen skal være med til at løse udfordringer med rekruttering, hvor der er størst behov for personale og vagter hele døgnet.

Direktør i Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen indleder punktet med et kort oplæg om aftalen.

HR-chef Jeanett Frandsen fra Mennesker og Organisation deltager under punktet.

Sagsfremstilling

Aftalen er indgået 4. december 2023, og giver en ekstraordinær ramme på 1 mia. kr. i 2024 stigende til 3 mia. kr. i 2030 til løn og arbejdsvilkår i den offentlige velfærd. Det svarer til 6,8 mia. i lønkroner før skatter.

Pengene, der oprindeligt skulle have været indfaset i 2030, indfases i 2026. Der er afsat 0,93 mia. kr. til regionerne i 2024 stigende til 2,53 mia. kr. i 2026. Det svarer til, at lønsummen årligt løftes med 3,37 %, hvoraf cirka halvdelen knytter sig til vagtarbejde.

Aftaleparterne er enige om, at udmøntningen af den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår skal bidrage til at opfylde 5 målsætninger:

1. Øge omfanget af kvalificeret arbejdskraft i sundheds- og ældreplejen
2. Understøtte trygge rammer for børn, unge og de sårbare borgere
3. Tilskynde sundhedspersonale til at arbejde på sygehus og i vagt
4. Understøtte et fleksibelt offentligt arbejdsmarked med flere på fuldtid
5. Understøtte arbejdsmiljøet i velfærden

Aftalen øger lønniveauet for en række centrale velfærdsgrupper, herunder social- og sundhedspersonale, pædagoger og sygeplejersker. Aftalen gør det blandt andet mere attraktivt at arbejde i vagt på skæve tidspunkter og skaber rammerne for, at flere kan gå på fuld tid.

Elementerne i aftalen er beskrevet i vedlagte bilag.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter og tager orienteringen til efterretning

Referat

Mariane Therkelsen orienterede om aftalen.

Punktet blev taget til efterretning.

Bilag

1. Endelig aftaletekst.docx
2. Præsentation af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår 4. december 2023.pptx

Punkt 13: De overordnede regionale principper om deling af vagtarbejde for sundhedsfagligt personale jf. Akutplanen, kl. 14.55-15.10

2023-024644

Bilag

Aftale om akutplan for sygehusvæsenet 23. februar 2023.pdf

Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår dec. 2023 - endelig aftaletekst.pdf

Robusthedskommissionens anbefalinger Pixi-udgave.pdf

13

De overordnede regionale principper om deling af vagtarbejde for sundhedsfagligt personale jf. Akutplanen, kl. 14.55-15.10

Resumé

I 2023 er der indgået flere aftaler for sundhedsvæsenet, der skal afhjælpe arbejdskraftudfordringerne. Fælles for aftalerne er bl.a., at der er fokus på vagtarbejde.

Aftale om Akutplan for sygehusvæsenet

Regeringen og Danske Regioner har 23. februar 2023 indgået aftale om en akutplan for sundhedsvæsenet [Aftale om akutplan for sygehusvæsenet.pdf \(sum.dk\)](#), som bl.a. skal afhjælpe udfordringer med lange ventetider til operationer, pressede akutmodtagelser og et stort produktivitetsfald.

Nogle af elementerne i akutplanen er deling af vagtarbejde samt mere patientnært arbejde og bedre brug af personalegrupper.

Robusthedskommissionens anbefalinger

Robusthedskommissionen er 11. september 2023 kommet med 20 anbefalinger. Anbefalinger italesætter bl.a. behovet for rette kompetencer på rette tid og sted, vagtudtynding og deling af vagtarbejdet mellem flere, karriereveje i det patient- og borgernære arbejde mv. [Pixi Robusthedskommissionens anbefalinger – September 2023 \(sum.dk\)](#)

Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår

Regeringen, Fagbevægelsens Hovedorganisation, KL, Danske Regioner og Akademikerne er 4. december 2023 efter forhandlinger, blevet enige om udmøntningen af en ekstraordinær ramme til løn og arbejdsvilkår [Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår \(fm.dk\)](#). Aftalen har bl.a. til formål at øge omfanget af kvalificeret arbejdskraft i sundhedsplejen samt gøre det mere attraktivt at arbejde i vagt på skæve tidspunkter for personale på hospitalerne – i sidste ende til gavn for både patientsikkerhed og arbejdsmiljøet.

I Akutplanen fremgår det at regionerne vil vedtage principper for nyansatte og nuværende ansatte, så alle tager del i vagtarbejdet og bidrager mere til det patientnære arbejde.

Der er udarbejdet nogle overordnede regionale principper for deling af vagtarbejde, som er drøftet i Strategisk Sundhedsledelse og Koncernledelsen.

Hovedudvalget præsenteres på dagens møde for principperne, og overvejelser om implementering.

Direktør i Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen indleder punktet. HR-chef Jeanett Frandsen fra Mennesker og Organisation deltager under punktet.

Sagsfremstilling

Sammen om god patientnær vagtplanlægning

Regionens ansatte løfter store opgaver og yder en kæmpe indsats på alle tider af døgnet hele året rundt. Medarbejdere og ledere får i fællesskab det daglige arbejde til at hænge sammen, til gavn for patienter og borgere.

Regionen skal være en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne har lyst til at blive, og nye kollegaer brænder for at komme til. Medarbejdere skal trives og have de bedste betingelser for at få arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen.

Opgaver med vagtbelastning hviler i dag på for få skuldre, og arbejdet skal derfor tilrettelægges bedre og kompetencerne bruges bedre. Flere medarbejdere skal tage del i vagtarbejdet, og det kræver større medindflydelse på arbejdstilrettelæggelsen. Det bidrager til at flere oplever den fleksibilitet der gør det muligt at få et arbejde med vagter til at hænge sammen med familielivet. Medbestemmelse over vagtplanlægningen er ikke blot en fordel for den enkelte medarbejder, men det bidrager også til virksomhedens overordnede trivsel, produktivitet og kultur. Det skaber en atmosfære af tillid og samarbejde, der er afgørende for et positivt og bæredygtigt arbejdsmiljø.

Akutplanen beskriver følgende: Alle regioner vil vedtage principper, så nyansatte inden for alle relevante faggrupper fremover bliver ansat på en måde, hvor de som udgangspunkt tager del i aften-, natte- og weekendarbejde på hospitalet. Samtidig vil regionerne i højere grad tilrettelægge arbejde, så allerede ansatte bidrager mere til det patientnære arbejde.

I trepartsforhandlingerne er målsætningen at 85 % af medarbejderne tager del i vagtarbejdet.

Regionen har derfor en bunden opgave. Der har i ledelsesregi været drøftelser om, hvordan de målsætninger bedst mødes i Region Nordjylland regi. Der er et stort behov for at de sundhedsfaglige områder på tværs af regionen går i takt på fremtidige ændringer.

På Aalborg Universitetshospital er der for nogle år siden indført ændrede ansættelsesbreve til nyansatte. De nyansatte på Aalborg Universitetshospital modtager ansættelsesbreve, hvori det er tydeliggjort at medarbejderen er ansat på en afdeling, men med oplysninger om primært ansættelsessted.

Herudover er der flere steder på hospitalerne, hvor afdelinger allerede arbejder på tværs af ambulatorier og sengeafsnit.

Overordnede regionale principper for deling af vagtarbejde

Ledelsen i Region Nordjylland lægger op til følgende overordnede regionale principper for deling af vagtarbejde:

- Principperne gælder for nyansatte og nuværende ansatte
- Stillinger for sundhedsfagligt personale skal som udgangspunkt slås op med en vagtforpligtigelse.
- Alle nyansættelser indenfor somatik og psykiatri ansættes fremover på en afdeling jf. samme principper som er implementeret på Aalborg Universitetshospital. Den ændrede ansættelsesform giver større mulighed for at planlægge vagterne på tværs af afsnit.
- Nuværende ansatte der i dag udelukkende arbejder i dagtid, skal fremover deltage i vagtarbejde.
- Medarbejderne skal have medindflydelse på vagtplanlægningen.
- Deling af vagter bør som udgangspunkt holdes indenfor samme afdeling. Der kan være konkrete områder, hvor afdelingerne/specialerne er små, og hvor det giver mening at vagterne fordeles på tværs af afdelinger. Det afklares altid lokalt på hospitalerne.

- Der skal være en målsætning om at planlægge 8 uger forud i vagtplanen – "Kend din vagtplan".
- Det lægges op til at medarbejdere maksimalt har weekendvagt hver 3. weekend, medmindre medarbejderen selv ønsker det oftere.
- Der kan være tilfælde hvor det er nødvendigt at dispensere fra deltagelse i vagtarbejdet. Det er afdelingsledelsen, der beslutter dette i henhold til regionens livsfasepolitik.
- Afdelingsledelserne skal understøtte at nuværende ansættelser og fremtidige ansættelser, hvor medarbejdere arbejder med f.eks. udvikling, kvalitet, uddannelse, forskning, administrativt arbejde^[1] mv., også indeholder arbejdstid, der henføres til klinisk arbejde – tæt på patienten.

Implementering

Det forventes at principperne for nyansatte træder i kraft i foråret 2024.

Det forventes at ledelserne på hospitalerne inden sommeren 2024 har afklaret, hvordan nuværende ansatte tager del i vagtarbejde lokalt, så medarbejdere der i dag udelukkende arbejder i dagtid, fremover deltager i vagtarbejdet.

Det skal lokalt afklares, hvordan det giver bedst mening i forhold til arbejdsopgaverne og arbejdsområderne, og alle medarbejdere skal have tilstrækkelig introduktion og eller oplæring til at de kan føle sig trygge og kompetente til at deltage – hvad enten det er i vagtarbejdet eller dagsfunktionerne. Alle tiltag skal være med til at understøtte et samlet forbedret arbejdsmiljø med patienten i fokus.

Det er afdelingsledelserne der skal implementere principperne, når de er vedtaget – i samarbejde med hospitalsledelserne.

Når principperne skal implementeres, skal der bl.a. tages højde for:

- At der er aftalt en tydelig ledelsesreference.
- At afdelingsledelserne samarbejder om vagtplanlægning på tværs af afsnit.
- At afsætte god tid til at få en ordentlig dialog med medarbejderne, så der er fælles fokus på, hvordan der skabes meningsfuldt arbejde på tværs.
- at det er hospitalerne der lokalt afklarer, hvor det giver bedst mening at vagtplanlægge på tværs.
- At de medarbejdere, der skal varetage andre og nye opgaver, skal have den nødvendige oplæring og kompetenceudvikling, samt sikres vedligeholdelse af denne viden.
- Regionens livsfasepolitik.

^[1] Administrativt ansatte, er dem der er ansat under afdelingsledelsen – det er ikke stabe på hospitalerne eller ansatte i Regionshuset.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Kommer med input til hvordan der sikres en god implementeringsproces

Referat

Mariane Therkelsen indledte punktet og orienterede om, at der er lavet regionale retningslinjer for deling af vagter.

Der var en interesse for at vide, hvem der har været med til at udarbejde retningslinjerne samt hvad begrebet sundhedsfagligt personale dækker over. Her er

tilbage melding, at det er Mennesker og Organisation der, med input fra hospitalerne har udarbejdet retningslinjen. Mennesker og Organisation vil i det kommende materiale uddybe, hvad sundhedsfagligt personale dækker over.

Der blev spurgt ind til, om der er så meget at hente, da man mange steder allerede kører med vagtdeling mellem sengeafsnit og ambulatorier.

Der var en drøftelse af, hvem der indgår vagtarbejdet og om det giver problemer, hvis specialister skal dele vagter med generalister og omvendt.

Grundlæggende er der enighed om og respekt for, hvor vi skal hen. Nu skal der findes lokale løsninger som giver mening.

Bilag

1. Aftale om akutplan for sygehusvæsenet 23. februar 2023.pdf
2. Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår dec. 2023 - endelig aftaletekst.pdf
3. Robusthedskommissionens anbefalinger Pixi-udgave.pdf

Punkt 14: B-punkt: Orientering om Robusthedskommissionens anbefalinger

2022-005167

14

B-punkt: Orientering om Robusthedskommissionens anbefalinger

Resumé

Robusthedskommissionen er kommet med 20 anbefalinger til konkrete tiltag, som skal sikre mere personale med mere tid til den borger- og patientnære kerneopgave på sundheds- og ældreområdet.

Sagsfremstilling

Baggrund og kort om Robusthedskommissionen

Kommissionen for Robusthed i Sundhedsvæsenet blev nedsat i august 2022 i forlængelse af den politiske aftale om en sundhedsreform af 20. maj 2022. Arbejdet i kommissionen blev sat i bero under Folketingsvalget, men genoptaget efter regeringsdannelsen i december 2022.

Opgaven har været at komme med anbefalinger til at løse de grundlæggende udfordringer i sundhedsvæsenet, så der sikres robusthed i opgaveløsningen og adgang til uddannet og kompetent personale i hele landet. Det gælder også løsninger på længere sigt, hvor der bliver flere ældre og flere med kroniske sygdomme, multisygdom og psykiske lidelser.

Kommissionen har været bredt sammensat af både eksperter og repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter.

11. september 2023 præsenterede kommissionen sit bud på, hvordan fremtidens udfordringer på sundheds- og ældreområdet kan håndteres.

De 20 anbefalinger

Anbefalingerne indeholder en bred vifte af tiltag, som ifølge kommissionen, hvis de iværksættes, tilsammen vil sikre mere personale med mere tid til kerneopgaven:

STÆRKERE PRIORITERING OG KLOGERE OPGAVELØSNING

Anbefaling 1: Nationalt prioriteringsråd skal frigøre ressourcer til kerneopgaven

Anbefaling 2: Uhensigtsmæssig behandling skal nedbringes gennem stærkere faglig prioritering

Anbefaling 3: Prioritering skal styrkes gennem fælles beslutningstagen, differentierede tilbud og øget egenomsorg

Anbefaling 4: Uhensigtsmæssig dokumentation skal nedbringes

Anbefaling 5: Kompetencer skal bruges på tværs af geografi og sektorer

Anbefaling 6: Der skal indføres et fælles princip om ”digitalt og teknologisk først”

Anbefaling 7: Der skal sikres bedre rammer for hurtig ibrugtagning af dokumenteret arbejdskraftbesparende teknologi

Anbefaling 8: Digitale kompetencer og teknologiforståelse skal styrkes

ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADSER OG TID TIL KERNEOPGAVEN

Anbefaling 9: Ledelse skal prioriteres, og ledelseskvaliteten skal styrkes

Anbefaling 10: Flere skal op i tid

Anbefaling 11: Vagtarbejdet skal udtyndes og deles mellem flere

Anbefaling 12: Stillinger og karriereveje skal være forankrede i det patient- og borgernære arbejde

Anbefaling 13: Potentialet ved senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet skal indfries

Anbefaling 14: Kompetencer fra udlandet skal bruges bedre gennem styrket tilknytning

Anbefaling 15: Flere og bedre introforløb til nyuddannede

RETTE KOMPETENCER OG FAGLIG FLEKSIBILITET

Anbefaling 16: Der skal være mere sammenhæng og større fleksibilitet på tværs af sundhedsuddannelserne

Anbefaling 17: Efter- og videreuddannelserne skal reformeres, så karrierevejene rettes mod praksis

Anbefaling 18: Faglige siloer skal nedbrydes, og flere skal bidrage

Anbefaling 19: Kobling mellem uddannelse og job skal styrkes, så praksis- og ansvarschok undgås

Anbefaling 20: Mere strategisk og langsigtet styring af udbud af de sundhedsfaglige uddannelser skal sikres

Links til mere om Robusthedskommissionen og dens arbejde:

Læs mere om Robusthedskommissionen [her](#).

Læs Robusthedskommissionens rapport og anbefalinger [her](#).

Læs pixi -udgaven af rapporten [her](#).

Læs bilagsrapport [her](#).

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning

Referat

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 15: B-punkt - Orientering om den fremtidige administration af foreningskonti i Region Nordjylland

2019-046613

Bilag

Foreningskonti - Indstilling til HU

15

B-punkt - Orientering om den fremtidige administration af foreningskonti i Region Nordjylland

Resumé

På baggrund af besparelser samt krav fra regionens hovedbank vedr. hvidvasklovgivningen og deraf afledte gebyrstigninger på konti, har Center for Administration rettet fokus på personalerelaterede foreningskonti.

I denne forbindelse ønsker Center for Administration at orientere Hovedudvalget om hvilke beslutninger der er truffet omkring det fremtidige setup for personalerelaterede konti, herunder konti der påvirker personaleforeningen.

Center for Administration vil efterfølgende orientere alle der påvirkes af ændringerne, herunder regionens personaleforeninger.

Sagsfremstilling

I vedhæftede notat fremgår hvilke services Center for Administration, herunder primært Regnskab, Løn & Personale samt Forretningsudvikling & Digitalisering yder i forbindelse med personalerelaterede foreningskonti.

Ligeledes fremgår det hvilke muligheder regionen har for fremover at understøtte foreningsaktiviteterne indenfor regionens rammer.

På baggrund heraf, samt hensynet til Regionsloven §5 anbefales det, at antallet af personalerelaterede konti adskilles fra regionens konti og at det administrative arbejde omkring disse reduceres.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning om at:
 - Personaleforeninger, som understøtter regionens virke, foreslås at oprette ét samlet CVR-nr. og én dertilhørende bankkonto
 - private foreninger og foreningskonti som ikke har noget regionalt formål, fremover føres eksternt udenfor regionens kontoplan og lønsystem
 - At foreninger, hvis formål er til glæde og gavn for borgere og pårørende på regionens Hospitaler og Botilbud, ligeledes føres udenfor regionens kontoplan og lønsystem f.eks. ved brug af MobilePay Box
 - At eksisterende aftaler om løntræk holdes til udløb, hvorefter ordningerne ophører

Referat

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

1. Foreningskonti - Indstilling til HU

Punkt 16: Eventuelt, kl. 15.10-15.20

16

Eventuelt, kl. 15.10-15.20

Referat

Mariane Therkelsen orienterede om, at man nu kan søge om at vinde idé prisen 2024 ([Idéprisen](#)) og at ansøgningsfristen er den 1. april 2024.

Punkt 17: Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.20-15.25

Referat

Der skal kommunikeres om følgende emner i de respektive spor

- Dato for afholdelse af den årlige arbejdsmiljødag i 2024
- Trepartsaftale af 4. december 2023 om løn og arbejdsvilkår
- De overordnede regionale principper om deling af vagtarbejde for sundhedsfagligt personale jf. Akutplanen
- Hovedudvalgets medvirken til at sikre en fælles forståelse af og brug af TRIO samarbejdet
- Drøftelse: Retningslinjer for tjenestekørsel og intern mødeforplejning som følge af de administrative omprioriteringer i 2024. Når beslutningen er truffet

Punkt 18: Evaluering af dagens møde, kl. 15.25-15.30

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.

Fra ledersiden: Per Christiansen

Fra medarbejdersiden: Rikke Vingaard Jørgensen

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

Referat

Rikke Vingaard Jørgensen:

Det har været et godt møde på trods af teams, men fysiske møder er bedst. Tonen har været god og mødet er styret godt af Dorte.

Per Christiansen:

I forhold til ITOP-værdierne, så har mødet være professionelt styret. Teams mødet har den fordel, at det giver en bedre taletid. Der har været gode diskussioner om arbejdsmiljø og samarbejde. Der har været ordentlighed, men der hvor emnerne handler om økonomi, bliver tonen lidt hårdere – vi skal huske, at det er en fællesopgave, vi har - det har dog været et emne, hvor der bliver lyttet og hvor der er indflydelse. Det har været et rigtig fint møde, med en god opsamling under punkterne.

Jakob Krogh kvitterer for et godt møde og en god evaluering. Håber, at næste ordinære møde bliver et fysisk møde.