

# REFERAT Hovedudvalg d. 30-11-2022

**Mødedato** Onsdag d. 30. november 2022 kl. 12:00

**Mødested** Regionsrådssalen

## Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Gæsteliste.....	5
Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden.....	7
Gensidig orientering.....	9
Plan for sikring af medindflydelse og medbestemmelse i overgangsperioden.....	11
Drøftelse: Arbejdet med fokusområderne - Strategi 2023.....	14
Orientering om anvendelsen af ubrugte centrale iTOP-midler 2022 og udmøntning af iTOP-midler	17
Orientering om opgradering af NordEPJ.....	20
Orientering om status på den tekniske løsning til pseudonymisering af oplysninger i journaler og lo	23
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2022.....	26
Evaluering af Arbejdsmiljøtemadag 2022 - "Bevar os vel".....	31
Drøftelse af ny Indkøbspolitik.....	34
Nedlæggelse af personalepolitisk gruppe.....	39
Eventuelt.....	41
Kommunikation fra Hovedudvalget.....	43
Evaluering af dagens møde.....	45

## **Punkt 1: Deltagere**

# 1 Deltagere

---

**Direktion:**

Regionsdirektør	Christian Boel (formand)
Koncerndirektør	Anne Bukh
Økonomidirektør	Roeland Løfberg

**Ledelsesrepræsentanter:**

Hospitalsdirektør	Jens Ole Skov
Psykiatridirektør	Anette Sloth
Hospitalsdirektør	Henrik Larsen
Socialdirektør	Dorte Juul Hansen

**Mennesker og Organisation:**

Direktør	Mariane Therkelsen
Arbejds miljøkonsulent	Lise-Lotte Kyneb

**Medarbejderrepræsentanter:**

AC <i>Suppleant</i>	Thea Heide Faaborg, YL <i>Betina Madsen, Fys</i>
AC <i>Suppleant</i>	Trine Straarup Dele, DM <i>Anne Merethe Christensen, Djøf</i>
FH <i>Suppleant</i>	Anette Vestergaard, dbio <i>Danielle Ottine Thorup, dbio</i>
FH <i>Suppleant</i>	Bente Yder, DSR (næstformand) <i>Anne-Marie Stilling, DSR</i>
FH <i>Suppleant</i>	Ulla Abildgaard, Kost <i>Carsten Sørensen, Dansk Socialrådgiverforening</i>
FH <i>Suppleant</i>	Pia Jødal Næss-Schmidt, DSR <i>Laila Mikkelsen, DSR</i>
OAO <i>Suppleant</i>	Marianne Kristensen, 3F <i>Gitte Bak Bragenholt, 3F</i>
OAO <i>Suppleant</i>	Susan Jørgensen, FOA <i>Mette Panum Andersen, FOA</i>
OAO <i>Suppleant</i>	Inger Larsen, HK <i>Thea Vest, HK</i>

**Arbejds miljørepræsentanter:**

AMR	Marianne Ruth, Regionshospital Nordjylland
AMR	Jimmy Villadsen, Specialsektoren
AMR	Helle Hammer Sørensen, Specialsektoren
<i>Suppleant AMR</i>	<i>Niels Joachim Grevelund Hofmeister, Specialsektoren</i>

## **Punkt 2: Gæsteliste**

## 2 Gæsteliste

---

<b>Punkt</b>	<b>Emne</b>	<b>Gæster: navn,titel, afdeling</b>
8	Drøftelse: NordEPJ opgraderinger	Kontorchef Anne Bøttcher Videsen, Digitalisering og IT
9	Pseudonomisering/anonymisering - orientering om tidsplan	IT-direktør Klaus Larsen, Digitalisering og IT
12	Drøftelse af ny Indkøbspolitik	Indkøbschef Birgitte Fjeldgaard, Jura Kontorchef Peter Larsen, Jura

## **Punkt 3: Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden**

### **3**

## **Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden**

---

### **Referat**

Ingen bemærkninger til dagsorden.

## **Punkt 4: Gensidig orientering**

## 4

# Gensidig orientering

---

## Referat

Bente Yder orienterede om, at 4 repræsentanter fra regionen deltog i en temadag om fastholdelse og rekruttering. Inspiration fra temamødet gav anledning til emner som bør drøftes i Hovedudvalget i løbet af 2023.

Christian Boel orienterede om, at punktet vedr. arbejdsskader udskydes til næste møde, da data ikke kunne nå at blive færdigt til dette møde.

Christian Boel gav en forhåndsorientering om emnerne til fællesmødet med Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering den 7. december. De tre emner til drøftelse bliver rekruttering og fastholdelse, Nærhospitaler og Frihospitaler.

Jens Ole Skov orienterede om, at man afholder åbne møder hvor medarbejdere møder ledelsen. Der har været afholdt møder i Thisted, Farsø og Aalborg, medens man mangler Hobro. De emner man er særligt optaget af, er belægningspresset og de medicinske sengeafsnit. Disse udfordringer bliver der taget ekstraordinært hånd om.

## **Punkt 5: Plan for sikring af medindflydelse og medbestemmelse i overgangsperioden**

2020-035947

## 5

# Plan for sikring af medindflydelse og medbestemmelse i overgangsperioden

---

## Sagsfremstilling

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Hovedudvalget godkendte på sit møde den 27. oktober 2022 en forlængelse af den eksisterende MED-organisering frem til den 1. april 2023.

Af den lokale MED-aftales kapitel 4 fremgår det, at "ved større organisationsændringer, der medfører ændringer i klinikstrukturen eller ændrede virksomhedstilhørsforhold, skal Hovedudvalget godkende en plan for, hvordan medindflydelse og medbestemmelse for alle berørte personalegrupper sikres i en overgangsperiode."

Som konsekvens af den "patientnære ledelse" sker der således ændringer i klinikstrukturen, idet klinikkerne på Aalborg Universitetshospital og i Psykiatrien nedlægges pr. 1. januar 2023, hvormed de Lokale MED-udvalg for Klinik ligeledes ophører med at eksistere. For Regionshospital Nordjylland sker der ligeledes en række ændringer i ledelsesstrukturen som følge af den ændrede organisering.

Hovedudvalget konkluderede på mødet den 27. oktober 2022, at sikringen af medindflydelse og medbestemmelse på alle niveauer sker via de enkelte MED-udvalg på niveau 2, som lokalt aftaler nærmere, hvordan det skal foregå f.eks. gennem et øget antal møder eller evt. udvidet deltagerkreds i perioden.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. drøfter og godkender den overordnede plan for at sikre medindflydelse og medbestemmelse i overgangsperioden fra den 1. januar - 1. april 2023.

## Referat

Mariane Therkelsen indledte punktet og informerede om, at Hovedudvalget skal godkende planen.

I psykiatrien har forslaget om overgangsordningen være behandlet i PMU og man ønsker, at PMU varetager opgaven i overgangsperioden. Medlemmerne i PMU har derfor en særlig forpligtelse til at inddrage bredt, så der ikke er noget, der falder ned mellem 2 stole.

Til spørgsmålet om TR-struktur mv. er svaret, at det må afvente den nye MED-aftale.

På Aalborg Universitetshospital har der været en første drøftelse og der er nedsat en arbejdsgruppe, som har særligt fokus på MED opgaven, nu hvor der er et ledelsesniveau mindre. Arbejdsgruppe er også blevet bedt om at kigge på, om opgaven skal håndteres særligt i overgangsperioden.

Regionshospitalet Nordjylland er ikke gået i gang, men der er et enkelt sted, hvor der skal gøres noget. Efter mødet er det afklaret, at da dette er på LMU-niveau, kan det håndteres i hospitalets HMU.

I forbindelse med overgangsordningen skal der være særlig opmærksomhed på, om der skal laves nye vilkårsaftaler i det omfang, det er nødvendigt.

## **Punkt 6: Drøftelse: Arbejdet med fokusområderne - Strategi 2023**

2022-016660

### **Bilag**

2023 Strategifortælling vers 171122

6

## Drøftelse: Arbejdet med fokusområderne - Strategi 2023

---

### Resumé

Den årlige opdatering af strategiske fokusområder for Region Nordjylland til 2023 er i gang. På dagens møde præsenterer Direktionen udkastet til Strategi 2023 til drøftelse i Hovedudvalget.

Regionsdirektør Christian Boel indleder punktet.

### Sagsfremstilling

Region Nordjyllands strategiske fokusområder indgår som en essentiel del af Region Nordjyllands samlede strategifortælling. Fokusområderne beskriver ved hjælp af indsatser, indikatorer og mål, hvad der skal arbejdes med indenfor hvert af regionens tre opgavefelter (sundhed, Regional Udvikling og det specialiserede socialområde) for at leve op til visionen om at skabe værdi for de nordjyske patienter og borgere.

De strategiske fokusområder opdateres årligt med afsæt i de prioriteringer, der er givet politisk fra Regionsrådet (særligt fra budgetforliget) og fra den nationale (sundheds)politiske dagsorden. Og desuden med blik for særlige områder med behov for forbedringer.

De strategiske fokusområder, der gælder for 2022 findes på [PersonaleNet](#).

Regionens Koncernledelse har fastlagt linjen for opdatering af strategien, herunder de strategiske fokusområder, til 2023:

- *Fokus på sikker og stabil drift:* Den regionale drift har siden 2019 oplevet flere store dønninger, hvorunder covid-19 kan fremhæves. Der er talt om the perfect storm i sundhedsvæsenet. Det sætter stadig sine spor med længere ventelister, øget arbejdsmiljøfokus og rekrutteringsudfordringer. I 2023 fortsættes arbejdet med at sikre sikker og stabil drift. Tilsvarende linjen fra årets budgetaftale "Sikker drift i en usikker tid"
- *Værdi for patienten/borgeren:* Fastholdelse og ønske om endnu mere fokus på den regionale vision "værdi for nordjyske patienter og borgere". Patienten og borgeren skal altid være i centrum for vores indsats, og i 2023 er fokus på kerneopgaverne og at sikre den nære indsats for patienter og borgere.
- *Fokus på samarbejdet med andre aktører:* I 2023 får det eksterne samarbejde, som regionen indgår i, en endnu mere central rolle. Herunder ift. udviklingen af det nære sundhedsvæsen og arbejdet med nærhospitaler. Det illustreres grafisk som nyt element i strategihjulet.

Udover indsatserne i de enkelte fokusområder indgår også øvrige prioriterede indsatser for året. Der er fremhævet Nyt Aalborg Universitetshospital samt implementeringen af ny Patientnær Ledelsesorganisering.

Der i årets proces et nyt, politisk spor med henblik på, at sikre det nye Regionsråd den relevante introduktion til og involvering i den regionale strategiske fortælling. Herunder sikres en proces i de politiske udvalg, der som en del af deres kommissorium følger fokusområderne.

På dagens møde vil Direktionen præsentere sit forslag til opdatering af strategi, herunder fokusområder, til 2023.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter udkastet til fokusområder for 2023

## Referat

Christian Boel indleder punktet. Strategien har de seneste år været præget af Coronasituationen. Strategien har både et kortsigtet fokus og et langsigtet fokus. Blandt andet vil færdiggørelsen af Det Nye Aalborg Universitetshospital fremgå tydeligere i strategifortællingen, med tydelige beskrivelser af de forskellige faser i projektet.

Der blev orienteret om handlingsplanen, som er vedtaget i Danske Regioner, hvor vikarforbruget skal nedbringes. Pressemeddelelsen er sendt til Hovedudvalget og suppleanterne til orientering.

Det er vigtigt at man, i ledelsessystem, drøfter hvordan man arbejder med at nedbringe vikarforbrug, både kortsigtet og langsigtet.

Det blev aftalt, at emnet "nedbringelse af vikarforbrug" skal drøftes igen i det nye år.

På Aalborg Universitetshospital omsættes strategien via handleplanerne. På de to møder der har været afholdt om strategien, er det blevet tydeligt, at der skal ske en forventningsafstemning både overfor ledere og medarbejdere; hvad skal vi nå og hvad er vigtigst.

Særligt indsatserne, formuleringerne og opfølgningen omkring belægningsprocent, den attraktive arbejdsplads og personalegennemstrømning samt patienttransport blev drøftet. Ledelsen vil tage bemærkningerne fra Hovedudvalget med tilbage, med henblik på om formuleringerne i strategien skal justeres.

Medarbejdersiden opfordrede til, at ledelsen kigger på om det er nødvendigt at udarbejde nye strategier hvert år.

Der var enighed om, at der forestår en stor ledelsesmæssig opgave med at omsætte strategien, så den giver mening i de lokale enheder.

## Bilag

1. 2023 Strategifortælling vers 171122

## **Punkt 7: Orientering om anvendelsen af ubrugte centrale iTOP-midler 2022 og udmøntning af iTOP-midler 2023**

2022-008493

### **Bilag**

Status på udmøntningen af centrale iTOP-midler 2022

7

## Orientering om anvendelsen af ubrugte centrale iTOP-midler 2022 og udmøntning af iTOP-midler 2023

---

### Resumé

Der orienteres om anvendelsen af ubrugte centrale iTOP- og vinterpakkemidler fra 2022. Herudover orienteres der om forslag til udmøntning af næste års iTOP-midler.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

### Sagsfremstilling

#### Ubrugte midler fra iTOP-puljen og vinterpakken

På Hovedudvalgets møde 21. september 2022 blev der gjort status på de centrale iTOP-midler 2022. Der er ca. 1 mio. kr. tilbage af dette års centrale iTOP-midler.

Desuden er det, som en del af aftalen med de faglige organisationer om udmøntningen af Vinterpakken, besluttet, at eventuelle overskydende midler herfra overføres til iTOP-puljen. Der er knap 1 mio. kr. fra Vinterpakken, som ikke er blevet brugt.

Efter dialog mellem formand og næstformand for Hovedudvalget har Direktionen besluttet, at de knap 2 mio. kr. skal udmøntes til regionens arbejdspladser i form af "Trivselsmidler".

Formålet med trivselsmidlerne er at give mulighed for at arbejde med lokale aktiviteter, der skaber værdi på den pågældende arbejdsplads.

Det er meget forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvad en trivselsfremmende aktivitet kan være og hvad der skaber mest mening. Derfor er rammen for anvendelsen af midlerne bred.

Midlerne kan fx anvendes til aktiviteter af faglig/organisatorisk/social karakter. Det er op til den lokale ledelse og MED-udvalget at beslutte, hvordan midlerne skal udmøntes.

Trivselsmidlerne fordeles efter den sædvanlige iTOP-nøgle, og skal så vidt muligt bruges i 2022. Eventuelle ubrugte midler kan på virksomheds-/hospitalsniveau overføres til næste år.

#### Udmøntning af iTOP-midler 2023

Der er i alt 4 mio. kr. til udmøntning næste år:

##### Kompetenceudvikling af TRIO'erne.

Indsatsen om kompetenceudvikling af TRIO'erne er toårig og fortsætter i 2023. Der skal afsættes ca. 1,65 mio. kr. til arbejdet.

##### Styrkelse af tilbud om gruppesamtaler

Der er meget positive tilbagemeldinger på dette års indsats om styrkelse af tilbud om gruppesamtaler. Medarbejdere og ledere fortæller, at gruppesamtaler giver dem indsigt, nye perspektiver og handlemuligheder i deres dagligdag.

Derfor tilsluttede Hovedudvalget sig 21. november 2022 forslaget om at forlænge projektet om styrkelse af tilbud om gruppesamtaler et år.

Der skal afsættes ca. 695.000 kr.

### Julegave til ansatte

Arbejdsgruppen anbefaler, at resten af iTOP-midlerne, ca. 1,65 mio. kr., bruges til indkøb af julegaver til regionens ansatte.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning

## **Referat**

Mariane Therkelsen indledte punktet.

Ønsket om at udmønte midlerne for 2022 til trivselsmidler, har været drøftet i Hovedudvalgets formandskab og med det politiske niveau. Der var enighed om, at det er en god idé, at de overskydende midler for 2022 anvendes lokalt. Hvis man ikke når at bruge midlerne i 2022, kan virksomheden søge om at få overført midlerne.  
*Det er efterfølgende afklaret, at midlerne fordeles efter antal hoveder.*

Ønsket om at udmønte nogle af ITOP-midlerne for 2023 til julegaver, blev drøftet. Hovedparten af Hovedudvalget var positivt indstillet på, at der skulle gives julegaver i 2023. Der var herudover en drøftelse af, om der skulle laves en mere langsigtet strategi for at bruge midler på julegaver eller om de skal bruges til andre aktiviteter eks. medarbejderarrangementer.

Konklusionen på drøftelserne var, at regionen giver julegaver i 2023, men at man pt. ikke binder sig for en længere periode. Udmøntning af midler for 2024 dagsordenssættes i det nye år.

## **Bilag**

1. Status på udmøntningen af centrale iTOP-midler 2022

## **Punkt 8: Orientering om opgradering af NordEPJ**

2018-010424

## Orientering om opgradering af NordEPJ

---

### Resumé

Hovedudvalget får frem mod den planlagte opgradering af NordEPJ i maj 2023 en mundtlig orientering om fremdriften i projektet, herunder status på planlægning af uddannelse af personale på hospitalerne.

Kontorchef Anne Bøttcher Videsen indleder punktet.

### Sagsfremstilling

I perioden august 2022 – maj 2023 arbejdes med opgradering af NordEPJ til nyeste version, som regionen af flere årsager har interesse i at blive opdateret til. Der er både et kontraktligt krav, en økonomisk gevinst og den bedste kliniske værdi, idet værdiskabende funktionalitet kommer i anvendelse så hurtigt som muligt.

Endvidere giver opgraderingen bedre muligheder for samarbejde med Region Midt og Region Syd, og i den forbindelse mulighed for, at regionerne samfinansierer ny funktionalitet.

Opgraderingen er mulig i første kvartal 2023, og i planlægningen er der taget hensyn til tekniske, økonomiske, personalemæssige forudsætninger og timing af implementeringen på hospitalerne.

Opgraderingsprojektet indeholder mange tekniske opdateringer, men ud fra et klinisknært synspunkt vil opgraderingen af NordEPJ ikke adskille sig væsentlig fra den opgradering, som har været i efteråret på NordEPJ. Mange af de ændringer, som kommer i forbindelse med NordEPJ version 37, er fejlrettelser og forbedringer til eksisterende funktionalitet. Der er etableret en projektorganisation forankret i Sundhedsfagligt Forum, med en styregruppe, som understøttes af læringsteams.

Digitalisering og IT giver på mødet en orientering om status på arbejdet med opgraderingen. Det vil være en mundtlig status, således at orienteringen er så aktuel som overhovedet muligt, og der lægges op til en fælles drøftelse af opgraderingsprojektet.

Orienteringen vil behandle nedenstående områder:

- **Status på arbejdet med opgradering af NordEPJ**  
Status på planen og arbejdet i opgraderingsprojektet, samt de kommende opdateringers betydning for de kliniske arbejdsgange, herunder tidstro/realtime data
- **Uddannelse af personale på hospitalerne**  
Status på plan for uddannelse i forbindelse med opgraderingen

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager orienteringen til efterretning.

## Referat

Anne Bøttcher Videsen præsenteret opgraderingsplanen for NordEPJ.

Med den nye version er Region Nordjylland på samme version som Region Midtjylland. Tidsplanen, uddannelsesplanen og ændringerne i den nye version blev gennemgået (se bilag).

Der blev spurgt ind til om andre aktører eks. privathospitaler kan koble sig på systemet. Anne Bøttcher Videsen har efterfølgende givet følgende tilbagemelding på dette:

*Der blev på mødet spurgt til, om aftaler fra privathospitaler også vil blive tilgængelige via "Et samlet patientoverblik". Det er efterfølgende undersøgt, og aftaler fra privathospitaler vil ikke være en del af overblikket på "Et samlet patientoverblik" i forbindelse med ibrugtagningen af NordEPJ version 37. Den nationale tidsplan for at privathospitaler også anvender løsningen er ikke kendt.*

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 9: Orientering om status på den tekniske løsning til pseudonymisering af oplysninger i journaler og log**

2018-010424

## Orientering om status på den tekniske løsning til pseudonymisering af oplysninger i journaler og log

### Resumé

Danske Regioners bestyrelse har besluttet, at regionerne skal arbejde videre med muligheden for at pseudonymisere navne fra regionale EPJ'er, der udstilles på borgervendte portaler. Projektet samler aktiviteterne i forhold til logningsbekendtgørelsen og journalføringsbekendtgørelsen i ét samlet fællesregionalt projekt 'Pseudonymisering af oplysninger i journaler og log'.

Direktør Klaus Larsen orienterer om status på projektet.

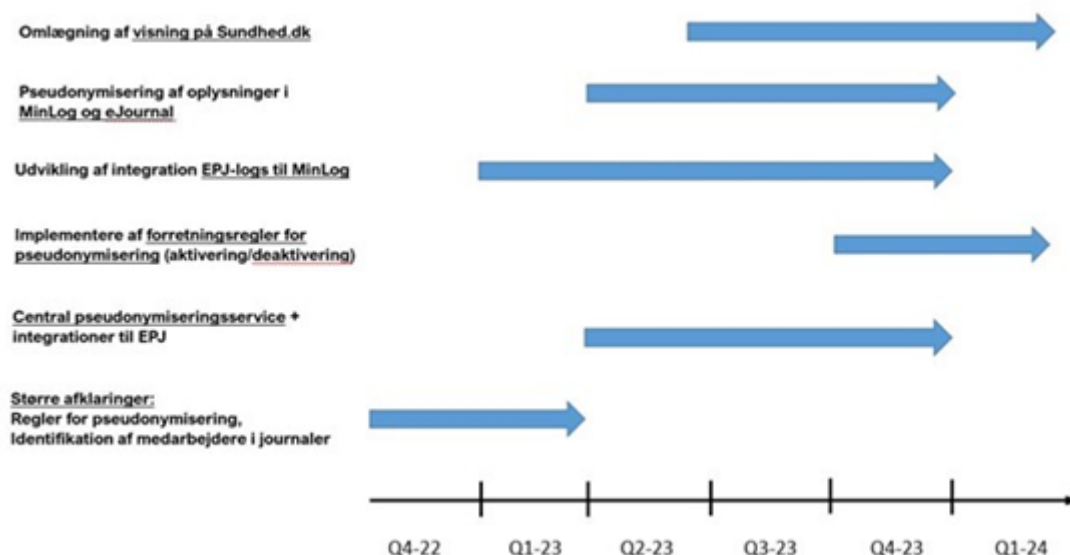
### Sagsfremstilling

På møde i september 2022 traf Danske Regioners bestyrelse en beslutning om, at der skal indføres en teknisk løsning til at kunne pseudonymisere udsatte medarbejders identitet i journalerne. Beslutningen er truffet i kølvandet på en balancering mellem de reviderede bekendtgørelser om henholdsvis logvisning, hvor der er et lovkrav om gennemsigtighed overfor borgeren og journalføring, hvor der gives mulighed for at pseudonymisere sundhedspersoners navne i regionernes elektroniske patientjournal (EPJ) for at minimere risici for medarbejderne i regionerne.

Der er tale om en teknisk model, hvor der som udgangspunkt er fuld transparens overfor borgerne, men som også sikrer, at medarbejderne på de borgervendte løsninger som sundhed.dk og MinSundhed kan pseudonymiseres overfor konkrete borgere, hvis de af en given årsag ikke bør have adgang til medarbejdernes navne.

Den tekniske løsning er klar til implementering i 2024, og sideløbende bliver der arbejdet med HR relaterede initiativer, der kan igangsættes, og som på samme måde vil kunne øge medarbejdernes tryghed.

Projektet har udarbejdet følgende overordnede hovedtidsplan:



# Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager orienteringen til efterretning

## Referat

Klaus Larsen orienterede om status og tidsplanen for projektet.

Christian Boel orienterede om, at der verserer en sag i Region Midtjylland, hvor arbejdstilsynet har givet et påbud omkring manglende beskyttelse af medarbejdere. Region Nordjylland følger udviklingen i sagen.

Medarbejdersiden i Hovedudvalget ønsker at sende et signal om, at man ikke er tilfreds med, at den tekniske løsning omkring pseudonymisering først er færdig i 2024 og at den kun gælder udsatte medarbejdere. Vi har et ønske om at forebygge, samt fastholde medarbejderne.

## **Punkt 10: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2022**

2021-009138

## Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2022

---

### Resumé

Alle virksomheder skal holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal handle om, hvordan det står til med arbejdsmiljøet i virksomheden, og hvilke udfordringer virksomheden står over for, samt hvilke prioriteringer der skal foretages.

Vores regionale Arbejdsmiljøplan udløber og vi skal med udgangspunkt i arbejdsmiljødrøftelsen udarbejde en ny Arbejdsmiljøplan for den kommende periode.

I Region Nordjyllands Arbejdsmiljøplan 2021-2022 skriver vi:

At sikre et godt arbejdsmiljø er en løbende proces, der kræver ledelsesmæssig forankring og samarbejde i hverdagen, i den lokale TRIO, i MED-udvalgene på alle niveauer.

Det gode arbejdsmiljø kommer ikke af sig selv, men er noget vi skaber sammen, mens vi arbejder.

Vi har gennem den toårige periode haft særligt fokus på:

- Trivsel 2021 med særligt fokus på ubalance i arbejdsopgaver, mening og indflydelse
- Krænkende hændelser
- Sygefravær/nærvær med fokus på læring af Sygefraværs Taskforce.

[Microsoft Word - Arbejdsmiljøplan 202122 godkendt 080.2021 \(rn.dk\)](#)

Teamkoordinator Lise-Lotte Kyneb indleder punktet.

### Sagsfremstilling

Arbejdsmiljø drøftes løbende i Hovedudvalget i form af forskellige temaer jævnfør årshjul og aktuelle behov.

I det følgende fremgår en kort arbejdsmiljøredegørelse for perioden. Redegørelsen tager bl.a. udgangspunkt i en drøftelse i Arbejdsmiljørådet og beskriver kun de udvalgte fokusområder i Arbejdsmiljøplanen. Der foregår meget andet arbejdsmiljøarbejde i Region Nordjylland både centralt forankret og ude på virksomhederne.

#### Trivsel 2021

Trivselsundersøgelsen blev gennemført i perioden 20. september – 10. oktober 2021

Svarprocenten var 73% (9973 svar af 13615 mulige)

Alle rapporter er tilgængelige (via intranettet) for alle medarbejdere i Region Nordjylland.

Hovedudvalget konkluderede i januar 2022, at Trivsel 2021 ikke giver anledning til ændringer i Arbejds miljøplanen, men Hovedudvalget ville sende et signal om, at man skal arbejde med resultaterne lokalt

Der er i august 2022 aftalt at igangsætte næste trivselsundersøgelse i efteråret 2023.

### **Skab Overskud - Forebyggende indsats med henblik på at håndtere udfordringer i forbindelse med arbejdspress, ubalance i opgaver m.v.**

Konceptet 'Skab Overskud' er udviklet til at arbejde systematisk med ubalance i arbejdet. Det består af et værktøj til kortlægning af bøv'l i arbejdet og munder ud i konkrete indsatser der systematisk og målrettet tackler og eliminerer 'bøv'l'. Hele processen faciliteres af arbejdsmiljøkonsulenter, som løbende deler viden og erfaringer, så de deltagende grupper opnår handlekraft og en tænkning, der fordrer forandringer og overskud.

I 2022 (og fortsat i 2023) er Skab Overskud en del af kompetenceudviklingen for trioer, 'Stærke arbejdsfællesskaber'. Her er rammen 3 måneders systematisk arbejde med inddragelse af kolleger og konsulentsparring undervejs. Til og med november har 15 trioer fra Aalborg Universitetshospital, Regionshospital Nordjylland, Psykiatrien og Specialsektoren deltaget i opstartsseminar. De første afslutter til december.

De afledte indsatser består blandt andet af; opkvalificering af overlap eller stuegang, oprydning og lettede arbejdsgange, mindskelse af kollegaforstyrrelser, og nedbringelse af fejl i arbejdet. Indsatserne forventes at skabe konkrete resultater, men understøtter også samarbejdskulturer præget af psykologisk tryghed.

Forløbene evalueres løbende og der vil i 2023 blive samlet sammen på resultaterne af indsatsen. Allerede midtvejs tegner der sig dog et billede af, at de deltagende trioer skaber synlige resultater og dermed overskud på arbejdspladsen, og det forventes at der er potentiale til at udbrede konceptet.

### **Krænkende hændelser**

Der er regionalt arbejdet med krænkende hændelser mellem kollegaer på følgende måder;

- Regional telefonrådgivning (Marts 2021-Marts 2022).
- Regionshospital Nordjylland har fortsat en lokal rådgivningstelefon.
- Facilitering af dialoger om håndtering og forebyggelse i MED-udvalg, herunder afprøvning af dialogspil
- Facilitering af lokale dialoger i forlængelse af Trivsel2021 på baggrund af besvarelser om mobning.
- Modulet 'Hverdagskonflikter' på 'Stærke Arbejdsfællesskaber', kompetenceudvikling for Trioer
- Undervisning af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere på regionens arbejdsmiljøuddannelse.
- Lokale handleplaner med indsatser på baggrund af aftaleforløb med Arbejdstilsynet. (Se note nederst om status på afgørelser fra Arbejdstilsynet).

Dialogerne på alle niveauer bliver faciliteret af regionale arbejdsmiljøkonsulenter med fokus på at forstå baggrunden for de krænkende hændelser og understøtte arbejdsfællesskaber i løbende at håndtere grænseoverskridende adfærd, håndtere konflikter på lavest mulige niveau og være opmærksom på de risikofaktorer i arbejdet og samarbejdskulturen, der kan føre til oplevelsen af krænkende hændelser.

Indsatsen kan med fordel fortsætte med øget fokus på systematisk og ensartet at følge op på AT-besøg, trivselsundersøgelsen og konkrete kendte sager. Derudover kan den forebyggende del styrkes ved at arbejde videre med konflikter, høje følelsesmæssige krav og tilgængeligheden og udbredelsen af dialogmateriale på Personalenet.

**Note: Status på afgørelser fra Arbejdstilsynet på området for Krænkende hændelser 2021-2022.**

**Påbud:** Der er ikke givet nogen påbud på området.

**Aftaleforløb vedrørende mistanke:**

Aalborg UH: 2

Den Præhospitale Virksomhed: 1

Regionshospital Nordjylland: 1

**Vejledninger:**

Aalborg UH: 2

Regionshospital Nordjylland: 1

Psykiatrien: 1

**Indsatsområdet 'Sygefravær/nærvær med fokus på læring af Sygefraværs Task Force'**

28 arbejdspladser fra AAUH og RHN, repræsenteret ved hver sin trio, har i perioden deltaget i et udviklingsforløb efter konceptet '6 skridt til nærvær' ved regionens sygefraværs Task Force. Ved hvert forløb har lokalt forankrede fagpersoner deltaget som facilitatorer, hvilket har sikret mulighed for lokal læring, fastholdelse og udbredelse. Task Forcen tager i alle forløb udgangspunkt i at mobilisere en stærk ledelsesforpligtelse samt styrke triosamarbejdet.

Netop ledelsesforankring- og forpligtelse er formålet med en ny APV-indsats i Psykiatrien, hvor der sættes lup på arbejdspladser med 'røde tal'.

HR har igennem perioden undervist i anvendelse af dataredskabet 'Qlik Sense' og en stor del af regionens ledere har fået introduktion, enten virtuelt eller ved fysisk møde. Der er desuden netop afholdt det første webinar via kursusportalen.

Task Force har desuden i Fællesadministrationen og i Klinik Hoved Orto, AAUH sat fokus på hvordan man kommer fra data til en konkret handling, der styrker nærværet. En specielt tilrettet Task Force-indsats er i støbeskeen, målrettet Speciaalsektoren, og vil blive rullet ud i 2023.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter

1. Hvordan det står til med arbejdsmiljøet i Region Nordjylland?
2. Hvilke udfordringer står Region Nordjylland over for?
3. Hvilke prioriteringer, der skal foretages i forbindelse med udarbejdelse af ny Arbejdsmiljøplan?

Forslag til ny Arbejdsmiljøplan for Region Nordjylland drøftes på et senere møde.

## **Referat**

Lise-Lotte Kyneb indledte punktet med en opfordring til, at drøfte hvad vi skal være særligt opmærksomme på i den kommende arbejdsmiljøplan.

Der blev aftalt, at følgende punkter skal have særlig opmærksomhed:

- Rekruttering og fastholdelse
- Sygefravær
- Nytænkning af måden vi taler om sygefravær
- Kobling af arbejdsmiljøplanen til øvrige indsatser i organisationen
- samt evt. nytænkning af arbejdsmiljøplanen

Når der ligger et udkast til en ny plan, skal den drøftes i Hovedudvalget.

# **Punkt 11: Evaluering af Arbejdsmiljøtemadag 2022 - "Bevar os vel"**

2015-025056

## **Bilag**

Evaluering af Arbejdsmiljøtemadagen d. 28. oktober 2022

11

## Evaluering af Arbejdsmiljøtemadag 2022 - "Bevar os vel"

---

### Sagsfremstilling

Teamkoordinator Lise-Lotte Kyneb indleder punktet.

Arbejdsmiljøtemadagen blev afviklet i Vråhallen d. 28. oktober 2022.

Arbejdsmiljøtemadagen satte fokus på arbejdslivet i samspil med privatlivet og samfundets udvikling

Hvordan rummer vi de forskellige generationer og livsfaser?

- Hvordan fastholder vi medarbejdere?
- Hvordan modtager vi nye medarbejdere?
- Hvordan ser vi på fleksibilitet på arbejdspladsen?
- Hvordan er balancen mellem arbejdsliv og privatliv?

Der er ikke en entydig definition på bæredygtigt arbejdsmiljø. Der er ingen facitliste, og det er i høj grad lokalafhængigt, hvordan det bæredygtige arbejdsmiljø udmønter sig.

374 var tilmeldte til fysisk fremmøde og 154 tilmeldte til virtuel deltagelse.

Tilmelding til fysisk deltagelse var på et tidspunkt over 400, men i de sidste dage ønskede nogle at flytte til virtuel deltagelse i stedet af forskellige årsager.

I år afviklede vi elektronisk evaluering via scan af QR kode, hvilket har betydet at evalueringsresultat allerede foreligger.

Spørgsmålene i evalueringen relaterer sig til følgende:

#### Forventet udbytte af dagen:

Trioen får:

- En drøftelse af hvad bæredygtigt arbejdsliv er hos os?
- Et overblik over hvad vi skal og kan som Trio, når vi taler om bæredygtigt arbejdsmiljø
- Inspiration og ideer til at styrke det bæredygtige arbejdsmiljø hos os

Af evalueringen, som er vedlagt som bilag, fremgår af 72 % af respondenterne på evalueringen deltog fysisk og 28 % deltog virtuelt.

1. På spørgsmålet:

I hvilken grad har dagens oplæg og drøftelser givet dig indsigt i bæredygtigt arbejdsliv?

Svarer 43 % i høj grad og 49 % delvist

2. På spørgsmålet:

I hvilken grad oplever du, at Trioen/gruppen har fået inspiration og idéer til at styrke det bæredygtige arbejdsmiljø lokalt

Svarer 39 % i høj grad og 50 % delvist

3. På spørgsmålet:

I hvilken grad oplever du, at Trioen/gruppen har overblik over, hvad vi som Trio kan og skal, når vi taler om det bæredygtige arbejdsmiljø?

Svarer 27 % i høj grad og 59 % delvist

4. På spørgsmålet:

I hvilken grad oplever du at Trioen/gruppen har drøftet, hvad bæredygtigt arbejdsliv er hos os?

Svarer 35 % i høj grad og 49 % delvist

Deltagerne havde desuden mulighed for at skrive kommentarer.

Nedslag herfra:

- For lidt tid til TRIO-drøftelser
- Svært med paneldebat – formatet fungerede ikke i forhold til det virtuelle
- Positive tilbagemeldinger på Tine Mølholt's og Tue Isaksens oplæg
- Dårlig ventilation
- Godt med bevægelse

Planlægningsgruppen har evalueret og gav udtryk for, at generelt var rigtig mange glade for muligheden for at deltage og virkede til at tage godt imod.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Drøfter evaluering af arbejdsmiljøtemadagen på indhold, rammer og form

## Referat

Lise-Lotte Kyneb indledte punktet og kunne fortælle, at der var indsamlet kommentarer fra temadagen.

Der var generelt enighed om, at det havde være en god dag, dog fungerede den hybride mødeform ikke så godt. Der var derfor et ønske om, at næste gang der er et tilsvarende arrangement, at der bliver med fysisk fremmøde.

Der var et ønske om at mødedatoen, i fremtiden bliver udmeldt i god tid.

Tiden til dialog mellem TRIO'erne bør opprioriteres.

Der vil være fokus på deltagelse af koncernledelsen næste arbejdsmiljøtemadag.

## Bilag

1. Evaluering af Arbejdsmiljøtemadagen d. 28. oktober 2022

## **Punkt 12: Drøftelse af ny Indkøbspolitik**

2022-029087

### **Bilag**

UDKAST Region Nordjyllands indkøbspolitik 31-10-2022

indkøbsstrategi\$.pdf

Handleplan for Indkøbspolitik 26-07-2022 UDKAST.docx

DANSK FINAL 11-1-2022 - Nordiske Kriterier for Mere Bæredygtig Emballage\_fig.docx

## Drøftelse af ny Indkøbspolitik

---

### Resumé

Der er udarbejdet udkast til ny indkøbspolitik (bilag 1) for Region Nordjylland, Administrationen ønsker kommentarer / input fra Hovedudvalget, inden udkastet forelægges til godkendelse af Forretningsudvalget og Regionsrådet.

Indkøbspolitikken er udarbejdet indenfor rammerne af den fællesregionale indkøbsstrategi – som er udarbejdet i regi af Regionernes Fælles Indkøb (bilag 2).

Administrationen har udarbejdet en handleplan (bilag 3), som er en beskrivelse dels af de indsatser, som Region Nordjylland har sat i gang, og dels af yderligere konkrete indsatser / handlinger, som forventes sat i gang i Region Nordjylland.

Indkøbspolitikken sætter rammerne for arbejdet med grønne indkøb, professionalisering af indkøbsområdet, CSR-krav samt arbejdet med værdiskabende indkøb.

CSR (Corporate Social Responsibility) handler i denne sammenhæng om, hvad Region Nordjylland i forbindelse med sine indkøb vil stille krav om i forhold til leverandører til Region Nordjylland i relation til samfundsansvar, social ansvarlighed og bæredygtighed.

Indkøbschef Birgitte Fjeldgaard, Jura har udarbejdet punktet.

Birgitte Fjeldgaard og Peter Larsen deltager under punktet.

### Sagsfremstilling

#### Grønne Indkøb og CSR

Ved udarbejdelse af udbud og indkøb tilstræbes det, at tage størst muligt hensyn til klima, miljø, cirkularitet, sociale og etiske forhold, arbejdsmiljø samt patientsikkerhed. Uden at gå på kompromis med andre parametre, som kvalitet, forsyningssikkerhed og økonomi.

På klima- / miljøområdet i Indkøbspolitikken er nogle af de væsentligste igangværende indsatser – som drives i et samarbejde mellem Region Nordjyllands kontor for Bæredygtig Udvikling og Strategisk indkøb:

- Strategiske partnerskabsaftaler med De Forenede Dampvaskerier og Mölnlycke. Disse parter er blandt de store og væsentlige leverandører til Region Nordjylland, og parterne er kendetegnet ved en markant grøn profil og en udviklingsorienteret bæredygtighedsdagsorden. Partnerskaberne skal medvirke til, at Region Nordjylland bliver klogere på, hvad disse virksomheder gør, og hvad de har behov for, for at fremme deres bæredygtighedsdagsorden i deres samspil med offentlige myndigheder. Det vil fremme mulighederne for at stille intelligente grønne krav til alle virksomheder i vores udbud.
- Udmøntning af Region Nordjyllands Affaldshåndteringsstrategi således, at der sættes krav i indkøbsaftaler til fragmentering af emballage og produkter

- Implementering af Fælles nordiske emballagekrav (bilag 4), som indarbejdes i kommende indkøbsaftaler
- Optimering af sortimenter for ikke-kliniske produkter, så det grønne valg bliver normen
- Implementering af nyt kontraktbilag omkring CSR i Region Nordjyllands indkøbsaftaler, samt et selvevalueringskema til brug for tilbud fra brancher med særlige udfordringer

Indkøbspolitikken indeholder et afsnit om de sociale krav, der stilles til vores leverandører i relation til CSR, herunder særligt værn mod løndumping og leverandørernes ansvar for at få unge under uddannelse ind på praktikpladser.

#### Professionalisering og effektivisering af indkøbsområdet

Politikken indeholder beskrivelse af områder, som kan medvirke til professionalisering, og arbejdet med forsyningssikkerhed. Herunder skal der arbejdes med:

- Lageroptimering
  - Beholdning af kritiske varer
- Kategoristyring
  - Markedskendskab – bedre udbud
- Kontraktstyring
  - Forsyningssikkerhed, fx restordre
  - Opfyldelse af krav og måling af leverandørperformance

#### Værdiskabende Indkøb

Region Nordjylland vil arbejde på at indkøbe og forbruge smartere, således at regionen ved hvert indkøb gennemtænker og nytænker hvilke løsninger som skaber mest mulig værdi og kvalitet for patienter, borgere og personale. Herunder skal der arbejdes med:

- Pilotprojekter omkring værdiskabende Indkøb
- Tværoffentlige udbud

#### Pris, kvalitet, patientsikkerhed og miljø

Indkøbspolitikken fastslår, at varerne skal være af den rigtige kvalitet og til den rigtige pris, og varerne skal findes på rette sted, til rette tid. Det er en underliggende forudsætning for, at personalet i sundhedsvæsenet kan udføre deres arbejde.

Indkøbsbesparelser kan være med til at sikre mest mulig sundhed for pengene. Samtidig er det vigtigt, at der er fokus på kvalitet, patientsikkerhed og miljø.

Parametrene kan være i modstrid med hinanden, som fx at grønnere indkøb i nogle tilfælde er dyrere. Det skaber behov for en stillingtagen til det økonomiske råderum for grønne indkøb, og/eller for det kvalitets- / serviceniveau, regionen ønsker at opretholde i behandlingen.

## **Fortsat sagsbehandling**

Udkastet til indkøbspolitik har været fremsat hos:

- Det koordinerende Netværk for økonomi og drift d. 03-06-2022
- Strategisk Sundhedsledelse d. 06-09-2022
- Høring på hospitalerne og DPV i perioden 14-09-2022 til 26-09-2022
- Direktionen d. 11-10-2022

Udkastet til indkøbspolitik forventes yderligere fremsat hos:

- Klima, Miljø og Bæredygtighedsudvalget d. 29-11-2022
- Hovedudvalget d. 30-11-2022

- Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekrutteringsudvalget d. 07-12-2022
- Forretningsudvalget d. 12-12-2022
- Regionsrådet d. 19-12-2022

## **Kommunikation og dialog**

Resumé fra behandlingen i Det koordinerende Netværk for økonomi og drift d. 3. juni 2022:

Netværket spurgte ind til, brugen af klausuler, og især ansvaret for at følge op på klausuler på vareindkøbsområdet. Det blev oplyst, at der for nuværende ikke er en formel organisatorisk enhed, der har ansvaret for opfølgningen i regionen. Dog er der en forsvarlig model for værn mod løndumping, og problemstillinger på uddannelsesområdet.

Der blev spurgt ind til, hvilken status den grønne dimension (klima og miljøforhold) har i indkøbspolitikken, herunder hvilken vægtning. Det blev oplyst, at den grønne dimension vægtes meget højt ved indkøb af ikke sygehusspecifikke varer som fx kontorartikler, mens patientsikkerhedshensynet stadig vægtes meget højt ved indkøb af sygehusspecifikke varer.

Der blev mere konkret spurgt ind til hvordan regionen håndterer kravstillelse ved indgåelse af pris og indkøbsaftaler. Det blev oplyst, at ved indkøb af ikke sygehusspecifikke varer stilles der oftest mange mindstekrav, mens der ved indkøb af sygehusspecifikke varer stilles flere konkurrencekrav.

Resumé fra behandlingen i Strategisk Sundhedsledelse d. 6. september 2022:

Strategisk Sundhedsledelse drøftede, og anerkendte visionerne bag og udkastet til ny indkøbspolitik.

Strategisk Sundhedsledelse gav bemærkninger af både af indholds- og processuel karakter. Herunder drøftelse af balancer mellem den grønne agenda, økonomi og patientsikkerhedshensyn, samt forsyningssikkerhed. Det blev ift. processen bemærket, at det anbefales, at der sikres en bredere proces for involvering forud for fremlæggelse politisk. Ligeledes bør fremlæggelse for Direktionen indgå. Derudover var der en opmærksomhed på, hvordan der sikres rette implementering af politikken efter vedtagelse.

Opfølgning på høring på hospitalerne og DPV:

Der er ikke indkommet kommentarer i høringsperioden.

Resumé fra behandlingen i Direktionen d. 11. oktober 2022:

Indstillingen blev godkendt.

Sagen skal HU i november, og i KMB og i UAR i december.

Udbud bør nævnes enten i prosa eller i en tekstboks med lovgrundlaget.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter udkastet til Indkøbspolitik

## **Referat**

Birgitte Fjeldgaard indledte punktet.

Konklusionen fra drøftelserne om den nye indkøbspolitik:

- Sagen har været drøftet i Hovedudvalget inden politisk behandling
- Der skal være en særlig opmærksomhed på kommunikation bla. ift. hvorfor der indgås nye aftaler
- Positivt at det bæredygtige aspekt indgår
- Vigtig med anerkendelse af de personer, der indgår i arbejdsgrupperne

## **Bilag**

1. UDKAST Region Nordjyllands indkøbspolitik 31-10-2022
2. indkøbsstrategi§.pdf
3. Handleplan for Indkøbspolitik 26-07-2022 UDKAST.docx
4. DANSK FINAL 11-1-2022 - Nordiske Kriterier for Mere Bæredygtig Emballage\_fig.docx

## **Punkt 13: Nedlæggelse af personalepolitisk gruppe**

2012-000698

## Nedlæggelse af personalepolitisk gruppe

---

### Resumé

Personalepolitiskgruppe blev oprindeligt dannet i forbindelse med arbejdet med Regions Nordjyllands ITOP-værdier og de nuværende personalepolitikker. Emnerne som drøftes i gruppen, har imidlertid ændret sig meget over årene, og det giver anledning til at sætte spørgsmålstegn ved, om gruppen fortsat skal bestå.

Mariane Therkelsen indleder punktet.

### Sagsfremstilling

Efter arbejdet med Regions Nordjyllands ITOP-værdier og de nuværende personalepolitikker fastholdt man gruppen. Siden har gruppen været samlet enten efter behov eller på mere fast basis med henblik på at drøfte emner af personalepolitisk karakter.

Imidlertid har emnerne ændret sig gennem de sidste 1½ år og har oftere karakter af personalejura fremfor personalepolitik. Personalepolitiskgruppe har derfor drøftet gruppens fortsatte berettigelse.

I gruppen var der enighed om, at gruppen har udtjent sit formål, og at mange problemer vil blive løst mere smidigt ved, at Hovedudvalget nedsætter ad hoc grupper med medlemmer fra Hovedudvalget til at drøfte konkrete emner. I samme forbindelse kan der indhentes bistand fra relevante afdelinger- f.eks. Mennesker og Organisation.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. konkluderer at personalepolitiskgruppe nedlægges, og at der fremadrettet i stedet dannes ad hoc grupper til behandling af konkrete emner.

### Referat

Mariane Therkelsen indledte punktet.

Det blev aftalt, at punktet skal afklares og evt. dagsordenssættes igen på næste møde.

## **Punkt 14: Eventuell**

## 14 Eventuelt

---

### Referat

Intet under eventuelt.

## **Punkt 15: Kommunikation fra Hovedudvalget**

## Kommunikation fra Hovedudvalget

---

### Referat

Hovedudvalget har peget på nedenstående emner, som skal formidles via relevante kanaler:

- Trivselsmidler 2022 og 2023
- Anonymisering kommer i 2024. Fra medarbejdersiden var der ikke tilfredshed med, at den tekniske understøttelse først er klar i 2024.
- 2023 strategi er på vej.
- Handlingsplan for nedbringelse af vikarudgifter.
- Indkøbspolitik. Hovedudvalget udtrykte ros til medarbejderne.

## **Punkt 16: Evaluering af dagens møde**

## Evaluering af dagens møde

---

### Sagsfremstilling

Hovedudvalget besluttede på ekstraordinært møde den 24. marts 2021, at evaluere hvert hovedudvalgsmøde ud fra ITOP-værdierne som en fast del af dagsorden fremover.

Metoden er uformel men kan udvikles undervejs, når erfaringer er gjort. Evalueringen foretages på skift af to udvalgte medlemmer af Hovedudvalget.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

### Referat

*Marianne Ruth*

- Vi er ordentlig i kommunikationen.
- Kan mærke at der meget omkring ørerne og der er en oplevelse af, at man er drænet for energi.
- Man kan godt være uenige men stadig gode venner

*Mariane Therkelsen*

Er enig i Marianne bemærkninger og tilføjede, at det var fint at opleve, at der kan være uenighed på medarbejdersiden og at det også kan ske på ledelsessiden og det er godt, når nuancerne kommer tydeligere frem.