

REFERAT Hovedudvalg d. 12-12-2024

Mødedato Torsdag d. 12. december 2024 kl. 12:30

Mødested Regionsrådssalen, Regionshuset

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Gæsteliste.....	4
Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.30-12.35.....	5
Gensidig orientering, kl. 12.35-12.40.....	6
Drøftelse af Sundhedsreform, kl. 12.40-12.55.....	7
Drøftelse af Region Nordjyllands strategifortælling 2025, kl. 12.55-13.20.....	9
Årlig arbejdsmiljødrøftelse, kl. 13.20-13.45.....	11
Trivsel 2025, kl. 13.45-14.00.....	14
Etableringen af Digital Sundhed Danmark, kl. 14.15-14.40.....	16
Evalueringsansættelser - drøftelse, kl. 14.40-14.55.....	17
Orientering om dialogkonference "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser", kl. 14.	19
Generisk tidsplan for omstillingsprocesser, kl. 15.00-15.10.....	21
Orientering om ny MED-organisering efter sammenlægning af afdelingerne for Kvindesygdomme,	23
B punkt. Orientering om ændring af MED-organisering i Psykiatrien som følge af ændring af organ	24
B-punkt: Orientering om ændring af MED-organisering i Ortopædkirurgisk afdeling som følge af k	25
B-punkt - Udfasning af Sygehusapotekets salg af lægemidler til personalebrug.....	27
Eventuelt, kl. 15.15-15.20.....	28
Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.20-15.25.....	29
Evaluering af dagens møde, kl. 15.25-15.30.....	30

Punkt 1: Deltagere

1-01-77-2-24

Sagsfremstilling

Direktion:

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

Ledelsesrepræsentanter:

Hospitalsdirektør Lars Dahl Pedersen
Hospitalsdirektør Frank Skriver Mikkelsen
Præhospital direktør Peter Larsen
Socialdirektør Dorte Juul Hansen
Psykotridirektør 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

OA - Jette Bøgh Thomsen, 3F
Suppleant - Susanne Bank, 3F

OA - Mette Panum Andersen, FOA
Suppleant - Susan Jørgensen, FOA

OA - Inger Larsen, HK
Suppleant - Thea Vest, HK

Arbejdsmiljørepræsentanter:

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

Punkt 2: Gæsteliste

1-01-77-2-24

Sagsfremstilling

Punkt	Emne	Gæster
9	Etablering af Digital Sundhed Danmark	IT-direktør Klaus Larsen
12	Generisk tidsplan for omstillingsprocesser	Personalejurist Mette S. Ovesen

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

1-01-77-2-24

Sagsfremstilling

Jakob Krogh byder velkommen og giver ordet til ordstyrer Camilla Carus.

Beslutning

Der var et ønske om, for nuværende, at punkt 12 udgik af dagsorden og der var et ønske om at det blev behandlet i Personalepolitisk udvalg. Det afklares i hvilket forum, punktet skal drøftes.

Der var et ønske om at drøfte punkterne 14, 15 og kommentere på punkt 16.

Punkt 4: Gensidig orientering, kl. 12.35-12.40

1-01-77-2-24

Beslutning

Intet at bemærke.

Punkt 5: Drøftelse af Sundhedsreform, kl. 12.40-12.55

1-15-3091-24

Resumé

Den 15. november 2024 blev der indgået politisk aftale om sundhedsreform for Danmark.

På dagens møde orienterer regionsdirektør Jakob Krogh om indholdet i reformen - med fokus på Region Nordjylland. Orienteringen danner afsæt for en drøftelse i Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

I november blev der indgået en bred politisk aftale om en sundhedsreform for Danmark. Reformen kan læses på [Indenrigs- og Sundhedsministeriets hjemmeside](#). Aftalen udstikker retningen for sundhedsvæsenets udvikling i de kommende år – med vægt på at bringe sundhedsvæsenet tættere på borgere og patienter ved hjælp af bl.a. fire regioner, lokale sundhedsråd, en lægereform og bedre behandling for kronisk syge.

Aftalen indebærer blandt andet at:

- Region Nordjylland, Region Midtjylland og Region Syddanmark består, mens Region Sjælland og Region Hovedstaden samles i én region for Østdanmark.
- Regionerne får ansvar for en større del af sundhedsopgaven – og overtager bl.a. akutsygepleje samt sundheds- og omsorgspladser fra kommunerne.
- Regionerne skal sammen med kommunerne vende hospitalerne udad og skabe sammenhæng i de nære sundhedstilbud gennem nye sundhedsråd – heraf to i Nordjylland: Vendsyssel og Limfjorden.
- Opgaverne indenfor det specialiserede socialområde ligger fortsat i regionerne
- En stor del af opgaverne indenfor det nuværende Regional Udvikling ligger fortsat i regionerne – med undtagelse af opgaver, der enten overgår til kommunerne eller helt bortfalder. Desuden afventer stillingtagen til kollektiv trafik kommende anbefalinger fra Transportministeriets ekspertudvalg.

Aftalen er baseret på regeringens udspil fra tidligere på året med nogle ændringer som følge af de politiske forhandlinger om udspillet. Ændringerne handler blandt andet om sammensætning og kompetence i de nye sundhedsråd.

Hvad sker der nu?

Efter planen forventes centrale dele af lovgivningen at falde på plads i første halvdel af 2025, inden der er valg til de nye regionsråd den 18. november 2025. Der etableres 17 forberedende sundhedsråd (heraf to i Nordjylland) pr. 1. januar 2026. De nye sundhedsråd træder fuldt i kraft den 1. januar 2027. Sideløbende pågår videre lovgivningsarbejde og ikrafttræden af aftalens øvrige elementer.

Organisatorisk og personalemæssig betydning

I forbindelse med den opgaveflytning og det opgavebortfald, som reformen indebærer, vil der ske ændringer, der har betydning for det personale, der er involveret. Regionen vil i samarbejde med de nordjyske kommuner have fokus på hensigtsmæssige processer i den forbindelse - med involvering af de relevante MED-udvalg og i overensstemmelse med bl.a. regionens personalepolitikker.

Den nye politiske struktur og ændringerne i opgaver ikke mindst på sundhedsområdet medfører også behov for en ændret organisering internt i regionen. Det gælder bl.a. administrative omorganiseringer, som forventeligt vil ske inden udgangen af 2025. Og organisatoriske ændringer i forbindelse med implementering af den del af aftalen, der handler om en ledelsesmæssig og organisatorisk integration af psykiatri og somatik. Også her vil der naturligvis være fokus på MED-inddragelse.

Mere information

Der er oprettet en side på [PersonaleNet](#), hvor man kan finde forskelligt materiale om sundhedsreformen. Siden opdateres løbende i takt med der sker nyt.

På dagens møde orienterer regionsdirektøren om sundhedsreformen - med vægt på nordjyske perspektiver.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

- Drøfter sundhedsreformen

Beslutning

Jakob gav en status på arbejdet med sundhedsreformen, hvor der ikke er så meget yderligere nyt at berette, udover en nylig indgået aftale mellem regering og regionerne om lofter ift. almen medicinsk fordeling.

I 2025 er der brug for at kigge på den administrative organisering med henblik på at kunne understøtte den nye struktur, både i forhold til opgaver som bortfalder eks. i Regional Udvikling, opgaver der flytter ud til kommunerne og opgaver som regionen overtager.

I forhold til en højere grad af samordning mellem psykiatrien og somatikken er der på baggrund af Forretningsudvalgets behandling igangsat et arbejde. Dorte Juul Hansen styrer arbejdet med involvering af Psykiatrien og de to somatiske hospitaler.

De myndighedsopgaver regionen overtager fra kommunerne, kan regionen vælge selv at løfte eller man kan lave aftaler med kommunerne om at løfte opgaver.

Tidsplanen i forhold til organisering og opgaveflytning kan evt. drøftes igen på et senere tidspunkt.

Punkt 6: Drøftelse af Region Nordjyllands strategifortælling 2025, kl. 12.55-13.20

1-30-101-33-24

Resumé

På dagens møde præsenterer direktionen forslag til Region Nordjyllands strategifortælling for 2025.

Strategifortællingen viser bl.a. den fælles retning og de vigtigste prioriteringer for regionen i 2025, ligesom den gennem de strategiske fokusområder fortæller om de vigtigste indsatser for at gøre strategi til virkelighed. Alt sammen med det formål at skabe værdi for de nordjyske patienter og borgere og sikre et sundhedsvæsen, hvor det nære tilbud er det naturlige førstevalg samtidig med, at vi sikrer et hospitalstilbud til de patienter, der har brug for det.

Sagsfremstilling

Forslag til Region Nordjyllands strategifortælling for 2025 er vedlagt i bilag 1.

Strategifortællingen er opdateret fra 2024, og den viser den fælles retning for regionen i 2025. Udgangspunktet er regionens aktuelle situation og de politiske prioriteringer, der er kommet til udtryk i bl.a. Budget 2025 og i år ikke mindst i den nationale, politiske aftale om en Sundhedsreform, der blev indgået i november 2024.

I 2025 er der på den baggrund lagt særlig vægt på sundhedsvæsenets udvikling i retning af mere behandling tættere på borgernes nærmiljø og hjem samt på den fortsatte udvikling i en digital og grøn retning.

Strategifortællingen består overordnet af:

- Et kort tilbageblik på opgaver, regionen er lykket med i 2024 med afsæt i sidste års strategifortælling - og indenfor hvert af regionens områder (Sundhed, Regional Udvikling og Specialektor).
- Et billede af den horisont, der tegner sig ved indgangen til 2025, og som viser hvilken retningen, regionens skal udvikle sig i lyset af særligt sundhedsreform og den grønne omstilling. Derudover viser billedet det nødvendige fundament for, at den ønskede udvikling kan finde sted: den digitale udvikling, det økonomiske fundament og gode arbejdspladser.
- Et strategibillede, der bl.a. overordnet viser de otte strategiske fokusområder: Fire for sundhed ("Sammenhæng og nærhed", "Respekt for patientens tid", "På patientens præmisser" og "Kvalitet og sikkerhed for patienten"), ét for Specialektoren ("Foretrukken leverandør af specialiserede tilbud"), to for Regionale Udvikling ("Mobilitet og stærke forbindelser" og "Bæredygtighed, miljø og grønne ressourcer"), hvoraf den grønne del er fælles for hele regionen. Fælles for alle er ligeledes "En arbejdsplads I TOP", der retter sig mod regionen som arbejdsplads. Strategibilledet viser det overordnede pejlemærke for sundhedsområdet: *at skabe et sundhedsvæsen, hvor det nære tilbud er det naturlige førstevalg samtidig med, at vi sikrer et hospitalstilbud til de patienter, der har brug for det*, omkranset af et fortløbende, blødt hjerte, der viser sammenhæng, omsorg og nærhed. Endelig er der indsat en skitse af Hospitalsbyen for at illustrere den store opgave med indflytning.
- De enkelte fokusområder ét for ét. Hvor ambitionen med det enkelte fokusområde beskrives sammen med målepunkter/indikatorer og nogle af de indsatser, der skal gennemføres for, at regionen bevæge sig i den ønskede retning. Indsatserne er vist med ikon og overskrift.
- Den Nordjyske Model - som den fælles metode til at komme fra strategi til virkelighed - gennem lokal oversættelse, forbedringsarbejde, videndeling og understøttet af data.
- Plan for opfølgning på fokusområderne i 2025 i Koncernledelsen og Strategisk Sundhedsledelse.

På dagens møde præsenterer direktionen strategifortællingen som afsæt for en drøftelse i Hovedudvalget inden Direktionen træffer beslutning - forventeligt den 17. december 2024.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter Region Nordjyllands strategifortælling for 2025.

Beslutning

Sundhedsreformen betyder, at strategibilledet bliver ændret. Nye horisonter giver både udfordringer og muligheder. Inden for hvert af de 8 fokusområde prioriteres de mål, som skal nås og følges i 2025, baseret på enten høj politisk bevågenhed og/eller et væsentligt forbedringsbehov.

Der var en opfordring til at:

- lederne inddrager medarbejderne og at der er tale om et samarbejde
- genoverveje brugen af ordet "fortælling"
- kigge mere på muligheden for kompetenceudvikling
- der ikke anvendes forkortelser, som ikke er almindelig kendte
- det overvejes at ændre ambitionen om at nedsætte genindlæggelse til at undgå genindlæggelser
- genoverveje ambitionen om at øge antallet af virtuelle besøg til 50%, da det vurderes, at der fremover bliver flere ældre borgere, hvor brugen af digitale medier kan være udfordrende
- overveje om der skal tilføjes et måltal ift. personaleomsætning og reduktion af sygefravær (specialesektorens fokusområde)

Konklusion:

Der var mange gode drøftelser og input til strategien og disse vil blive bragt videre med henblik på det videre arbejde.

Bilag

Strategi2025 - pdf version

Punkt 7: Årlig arbejdsmiljødrøftelse, kl. 13.20-13.45

1-31-101-425-24

Resumé

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse tager udgangspunkt i Arbejdsmiljøplan 2023-2024. Se [Region Nordjyllands Arbejdsmiljøplan 2023-2024](#).

Vi skal gøre status og drøfte hvilke nye fælles mål, vi ønsker at sætte for de kommende år.

Udarbejdelse af ny Arbejdsmiljøplan 2025-2026 laves bl.a. med afsæt i drøftelserne i såvel Arbejdsmiljørådet og i Hovedudvalget.

Ny Arbejdsmiljøplan sættes til drøftelse primo 2025.

Lise-Lotte Kyneb indleder punktet.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøplan 2023-2024 er i afslutningsfasen.

Vi skal gøre status på følgende:

Et bæredygtigt arbejdsmiljø med høj trivsel

I Region Nordjylland har vi en konceptualiseret ramme på tværs af emner til at arbejde med arbejdsmiljø - og derved styrke arbejdsfællesskabet mellem TRIO/AMG via struktur og systematik. Metoden giver:

- ??????operationelle handleplaner (lever op til den gældende lovgivning)
- indsigt i aktuelle værktøjer og gældende lovgivning
- hjælp til at håndtere barrierer, til at inddrage personalet og til implementering

Metoden har rod i projektet "Stærke arbejdsfællesskaber".

Trivsel2023

- Skab overskud og reducere arbejdspress: Kursustilbud udviklet på baggrund af "Stærke arbejdsfællesskaber"
- Tage hånd om hverdagskonflikterne: Kursustilbud og koncept udviklet på baggrund af "Stærke arbejdsfællesskaber"
- Oplevet indflydelse - et tema på Arbejdsmiljøtemadag 2024
- Arbejdsmiljøtemadag 2023 - gennemført med temaet SAMMEN om sunde forandringer

Sygefravær

Task Force Sygefravær understøtter regionens arbejdspladser i håndtering af sygefravær. Hovedfokus er implementering af sygefraværspolitikken.

2022: primært fokus på bølgeforløb for udvalgte trioer på Aalborg UH og Psykiatrien. Desuden har Task Forcen varetaget ledersparring, undervisning og oplæg for samarbejdsudvalg.

2023: Bred organisatorisk indsats i Specialsektoren, med flere ledelseslag involveret i kompetenceudvikling. Intensive forløb med 32 udvalgte arbejdspladser. Desuden undervisning, oplæg og ad hoc ledersparring.

2024: Bølgeforløb på Regionshospital Nordjylland, 6 udvalgte arbejdspladser. 3 koncepter udrullet som tilbud til Aalborg UH, hvor formålet er at bidrage til en større ledelsesforankring, blandt andet for at nå ud til flere arbejdspladser.

2025: To komplette indsatser i hhv. Psykiatrien og DPV, hvor alle ledere, på alle niveauer indgår i et procesforløbet 'Sygefravær som ledelseschance'. Desuden ad hoc undervisning, oplæg og ledersparring for hele regionen.

Gruppesamtaler

Metoden er beskrevet på hjemmeside, og der tilbydes kurser i facilitatorrollen til ledere og koordinatore.

Krænkende handlinger mellem ansatte

2023: Som opsamling på Trivsel2023 er der holdt oplæg og faciliteret drøftelser i MED og personalegrupper med udgangspunkt i regionens egne værktøjer. Opdateret materiale på personalenet med hjælp til ledere og arbejdsmiljøgrupper. Arbejdsmiljørådet har i 2023 og 2024 systematisk samlet op på reaktioner fra Arbejdstilsynet.

2024: Der er kommet en ny retningslinje for forebyggelse og håndtering af de krænkende handlinger. Implementeringen foregår blandt andet via drøftelser i MED-udvalgene.

2025: Fortsat fokus på implementering af retningslinjen og tilbud om sparring og undervisning til MED, ledere og arbejdsmiljøgrupper. Fortsat understøttelse af konflikthåndtering i organisationen. Nye spørgsmål på de krænkende handlinger i Trivsel2025.

Krænkende handlinger i relation til borgere og patienter

2023: Fokus på systematisk opfølgingsarbejde ved reaktioner fra Arbejdstilsynet

2024: Videndeling i Arbejdsmiljørådet på tværs af virksomheder. Nedsættelse af arbejdsgruppe, der behovsafdækker i forhold til registrering af hændelser med fysisk og psykisk vold, risikovurdering, kompetenceudvikling etc. Fælles app-baseret registreringsplatform tilkøbt.

2025: Implementering af app-baseret løsning til interne registreringer af fysisk og psykisk vold. Fokus på risikovurderingsredskab til hospitalerne, evt. webbaserede værktøjer til kompetenceudvikling. Opdatering af retningslinje og hjemmeside.

Arbejdsmiljø i de kommende år:

Står regionen over for nye opgaver eller ændringer, som påvirker arbejdsmiljøet?

Hvilke nye **fælles mål** ønsker vi at sætte for det kommende år?

Ideer til ny arbejdsmiljøplan 2025-2026:

- Fokus på det systematiske arbejdsmiljøarbejde - opfølgning på Trivsel 2025, sygefravær
- Trivsel i forandringer - arbejdspress, hvordan arbejder vi med de kommende store forandringer?
- Arbejdsfællesskaber med forskelligheder - bl.a. neurodiversitet
- Krænkende handlinger jf. ovenstående - fortsætte indsatser
- Andet?

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager den årlige arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i temaerne fra Arbejdsmiljøplanen:

Drøftelsen tager udgangspunkt i:

2023-2024

2025-2026

A. Hvordan er det gået? B. Hvor er vi nu? C. Hvad skal vi de næste år?

Spørgsmål til inspiration:

- Særlige arbejdsmiljøudfordringer
- Særlige risikoområder?
- Hvad virker positivt på arbejdsmiljøarbejdet?
- Hvor langt er vi nået med vores mål?

Beslutning

Der var følgende input til punktet:

- der skal fortsat arbejdes med at nedbringe sygefraværet herunder langtidseffekten af den indsats der er i gang
- Aalborg Universitetshospital står overfor en stor flytteopgave og arbejdsmiljødrøftelserne og opfølgningen i forbindelse med Trivsel 2025, vil blive nivelleret, så opgaven kan håndteres
- som følge af sundhedsreformen og de forestående flytninger er det vigtigt, at man sikrer trivslen i disse forandringstider
- krænkende handlinger bør være et særligt fokus punkt, da man oplever en stigende tendens til at kollegaer bliver overfuset af såvel borgere som, i enkelte tilfælde, af kollegaer. Der skal fokuseres på ”den gode tone”
- der skal fortsat være fokus på det psykiske arbejdsmiljø
- der skal være fokus på neurodiversitet samtidig med, at man har de nødvendige værktøjer. Der er et politisk fokus på dette emne og emnet vil blive drøftet i Udvalg for Uddannelse, arbejdsmiljø og rekruttering i 2025
- der er en opfordring til:
 - at kigge på retningslinjerne på PersonaleNet, med henblik på at gøre det tydeligt, at der er tale om retningslinjer
 - ikke at gabe over for mange opgaver samt at tilpasse dem til de konkrete forhold i virksomhederne
 - at genopfriske ITOP værdierne, da de kan have en positiv værdi/effekt på arbejdsmiljøet
- der var opbakning til, at det er en 2-årig plan.

Konklusion:

Der var opbakning til, at der udarbejdes en ny plan med henblik på drøftelse primo 2025. Der skal være fokus på ”trivsel i forandring”, ”den gode tone” og neurodiversitet. Opfølgningen på de årlige arbejdsmiljødrøftelser vil bære præg af, hvor i organisationen man er.

Punkt 8: Trivsel 2025, kl. 13.45-14.00

1-31-101-425-24

Resumé

Hovedudvalget har besluttet, at Region Nordjylland skal gennemføre trivselsundersøgelse for hele Region Nordjylland i foråret 2025.

Vi forventer, at rapporterne er tilgængelige for alle medarbejdere via PersonaleNet 20. maj 2025.

Hovedudvalget skal drøfte, hvilken opfølgning, der ønskes i Hovedudvalget.

Lise-Lotte Kyneb indleder punktet.

Sagsfremstilling

Projekttidsplan for Trivsel 2025 foreligger. Hovedpunkterne er godkendt af styregruppen.

- Datavalidering ved lederne i uge 13-15
- EG/SafetyNet arbejdstid samt påske i uge 16
- Svarperiode uge 17-19 (fra tirsdag i uge 17 = 22. april 2024 til søndag i uge 19 = 11. maj 2025)
- EG/SafetyNet danner rapporter, og der laves stikprøver uge 20
- Ledere får adgang til egne rapporter ultimo uge 20
- Alle får adgang til alle rapporter via PersonaleNet tirsdag 20. maj 2025.

Nyheder på PersonaleNet og Hjemmesiden vil blive brugt løbende i projektperioden til at formidle tidsplanen og øvrige vigtige informationer.

Hovedudvalget har tidligere haft tretrinsopfølgning på regionale Trivselsundersøgelser.

Forslag til opfølgning på Trivsel 2025:

- 17. juni 2025: Drøfte den samlede rapport for Region Nordjylland
- 30. oktober 2025: Drøfte hovedpunkter i de enkelte hospitaler og virksomheders trivselsrapporter samt de indsatser, der er sat i gang.
- 11. december 2025: Evaluering af Trivsel 2025 og inkludere Trivsel2025 i den årlige Arbejdsmiljødrøftelse

Hovedudvalgets opgaver er beskrevet på hjemmesiden [Hovedudvalgets opgaver - Trivselsundersøgelse](#)

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- drøfter og beslutter planer for opfølgning på Trivsels 2025 i Hovedudvalget.

Beslutning

Punktet blev præsenteret og der var følgende input og drøftelser:

- det er en fin plan og der er en opfordring til, at man bør afsætte og reservere tid til opgaven i henhold til planen
- en opmærksomhed på, at der er en stor flytteopgaven for Aalborg Universitetshospitalet i 2025 og 2026 og at dette kan påvirke graden af opfølgning på trivsel 2025
- en drøftelse af om trivselsmålingerne skal være anonyme eller åbne. Der er både fordele og ulemper ved begge dele.

Konklusion:

Der er enighed om at følge planen, med en opmærksomhed på, at der vil være respekt for at Aalborg Universitetshospitals opfølgning, kan være forskellige fra de øvrige virksomheders opfølgning.

Hvorvidt trivselsmålingen i et fremtidigt perspektiv skal være anonym eller ikke, drøftes i styregruppen.

Punkt 9: Etableringen af Digital Sundhed Danmark, kl. 14.15-14.40

1-13-957-24

Resumé

Som del af Sundhedsreformen etableres en national drifts- og udviklingsorganisation, Digital Sundhed Danmark, der får en central rolle i at udvikle og udbrede nye sundhedsløsninger på tværs af sundhedsvæsenet. På opfordring fra Hovedudvalget giver IT-direktør Klaus Larsen en orientering om arbejdet med etablering af den nye organisation. Formålet med orienteringen er at skabe grundlag for en fælles dialog i Hovedudvalget om regionens position og muligheder i forhold til Digital Sundhed Danmark.

Sagsfremstilling

Aftalepartierne bag Sundhedsreformen er enige om at etablere en national drifts- og udviklingsorganisation, Digital Sundhed Danmark, der i samspil med et National Center for Sundhedsinnovation får en central rolle i at udvikle og udbrede nye sundhedsløsninger og infrastruktur på tværs af sundhedsvæsenet. Organisationen forventes etableret i løbet af 2026 og skal samle en række af de opgaver med tilhørende ressourcer, der vedrører de fælles digitale løsninger, sundhedsdataregistre, cyber- og informationssikkerhed og infrastrukturer, der binder sundhedsvæsenet sammen, men som i dag er fordelt på mange aktører. Sammen med muligheden for at stille fælles krav til standarder og arkitektur vil samlingen af ressourcer til udvikling og udbredelse i en fælles organisation også understøtte sundhedsvæsenets position over for leverandørmarkedet, herunder IT-leverandører.

I takt med den stigende digitalisering af sundhedssektoren og behovet for at imødekomme både borgernes forventninger og sektorens udfordringer, har Digital Sundhed Danmark potentiale til at fungere som en national ramme for fremtidens sundhedsvæsen. For Region Nordjylland er det centralt at vurdere samspillet med den nye organisation, og hvordan Digital Sundhed Danmark kan understøtte lokale indsatser, bidrage til at løse udfordringer som rekruttering, kapacitetspres og multisygdom, samt sikre en målrettet anvendelse af ressourcer.

Oplægget vil belyse:

- Hvad Digital Sundhed Danmark indebærer, og hvordan det kan styrke sundhedsindsatsen i regionen.
- Tidshorizonten for mulige initiativer og de nødvendige skridt frem mod realisering.
- Overvejelser om samarbejdspotentialer og udfordringer, herunder juridiske, organisatoriske og teknologiske aspekter.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tage orienteringen om arbejdet omkring Digital Sundhed Danmark til efterretning, og
2. Drøfte regionens position og muligheder i forhold til Digital Sundhed Danmark.

Beslutning

Klaus Larsen gav en orientering om formålet med etablering af Digital Sundhed Danmark (DSD). Der vil blandt andet blive en styrket statslige styring og koordinering af data, fælles udvikling af IT, man vil arbejde på at lave fælles dataplatforme og en modernisering af infrastrukturen og øgede eksekveringsmuligheder.

De systemer Region Nordjylland i dag driver for andre myndigheder, bliver en del af den nye organisering. Det er dog endnu ikke besluttet, hvordan modellen helt konkret skal se ud, bla. i forhold til den fysiske placering af medarbejdere.

Den nye organisering blev drøftet og det blev blandt andet afdækket, at EPJ ikke er en del af DSD, da det er et driftssystem samt at der ikke er planer om at systemer kommer til at "tale" sammen på tværs af regions- og kommunegrænser.

Konklusion:

Hovedudvalget fik en god og grundig beskrivelse af DSD og emnet skal genbesøges på et kommende Hovedudvalgsmødet i 2025.

Punkt 10: Evalueringsansættelser - drøftelse, kl. 14.40-14.55

1-13-4-113-24

Resumé

Evalueringsansættelser er en del af budgetaftalen for 2025. Her er afsat 450.000 kr. til at understøtte hospitalsafdelinger, der ønsker at ansætte udenlandske sundhedspersoner i evalueringsansættelser.

Evalueringsansættelse handler om sundhedspersoner fra tredje lande, og altså ikke fra EU/EØS-lande.

Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering har på mødet den 11. december besluttet model for anvendelsen af midlerne. Beslutningen fremlægges mundtligt på mødet.

Hovedudvalget kan kommentere.

Mariane Therkelsen indleder.

Sagsfremstilling

Med de stigende rekrutteringsudfordringer inden for sundhedsområdet er der kommet øget opmærksomhed på evalueringsansættelser. Evalueringsansættelser er for sundhedspersoner uden for EU/EØS-lande. Med Akutpakken 2023 tog regeringen initiativ til at nedsætte en taskforce, der fik til opgave at se på at smidiggøre processerne. anbefalingerne blev fremlagt primo januar 2024, og efterfølgende indgik et bredt flertal af Folketingets partier en aftale om at følge anbefalingerne. Flere af initiativerne er nu gjort til lov (anbefalinger og aftale er vedlagt).

Evalueringsansættelser handler om, at udenlandsk uddannet sundhedspersonale, der kommer til Danmark med statsborgerskab/uddannelse udenfor EU/EØS med ønske om at arbejde i Danmark som sygeplejerske eller læge, skal igennem en godkendelsesprocedure ved Styrelsen for Patientsikkerhed (STPS). Når de har gennemgået denne procedure, skal de igennem en såkaldt evalueringsansættelse for at opnå autorisation og ret til selvstændigt virke (sidstnævnte gælder kun for læger). Under evalueringsansættelsen har sygeplejersken eller lægen en midlertidig autorisation, der er afgrænset til ansættelsesstedet og ansættelsestiden under evalueringsansættelsen.

Sygeplejersker skal gennemgå en seks måneders evalueringsansættelse, imens læger skal gennemgå to seks måneders evalueringsansættelser fordelt indenfor to forskellige specialer, før de kan opnå en almindelig dansk autorisation. De to x 6 måneders ansættelse for læger er lig et KBU-forløb (Klinisk Basis Uddannelse), der skal gennemføres for at opnå ret til selvstændigt virke inden påbegyndelse af speciallægeuddannelsen. For speciallæger er der kun tale om én gang seks måneder.

I Region Nordjylland er ansættelserne sket, når en afdeling har taget beslutning om det. Der er pt. 16 læger og 5 sygeplejersker i evalueringsansættelser. Der har de sidste 5 år ikke været evalueringsansættelser på speciallægeniveau i Region Nordjylland.

Det er en meget krævende opgave for afdelingerne både at have overblikket over opholds- og ansættelsesmuligheder og arbejde med oplæringen, hvor der ud over det faglige skal være meget opmærksomhed på sproglig og kulturel understøttelse. Ofte er der knaphed på ressourcer i de rekrutteringsudfordrede afdelinger, hvorfor det kunne være mest hensigtsmæssig at lade andre afdelinger stå for oplæringen/vurderingen. Der er derfor udtrykt ønske om at arbejde for et set-up / koncept for, hvordan vi i regionen håndterer evalueringsansættelser. Drøftelse om muligheder foregår administrativt.

I budgetteksten står: Puljen skal f.eks. give mulighed for finansiering af op til to måneders løn ud af de i alt seks måneder evalueringsansættelsen varer.

Arbejdsgiveromkostningen for en månedsløn for en sygeplejerske med fire års anciennitet er 37.500 kr./mdr. En tilsvarende udgift for en KBU-læge er: 49.500 kr./mdr.

Med 450.000 kr. i puljen giver det mulighed for at støtte 2 måneders ansættelse for 6 sygeplejersker eller 4½ læge. Støttes evalueringsansættelsen af lægen blot med 90.000 kr. bliver det 5 ansættelser. En mulig kombination er at understøtte evalueringsansættelse af 3 læger og 2 sygeplejersker.

Hertil kommer, at understøttelsen til evalueringsansættelsen skal ske på hospitalsafdelinger, der er særligt rekrutteringsudfordrede. Hospitalet afdelinger afgør selv, hvilke afdelinger, der er tale om, da det drejer sig om meget få

ansættelser. Den helt konkrete fordeling sker i Kompetenceforum og Koordineringsgruppen for lægelig videreuddannelse.

Indstillingen til Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering er:

Administrationen indstiller, at Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering beslutter

1. om midlerne anvendes til 2 måneders løn til evalueringsansættelse af sygeplejersker eller læger – eller en kombination
2. at tildelingen sker til særligt rekrutteringsudfordrede hospitalsafdelinger, som defineres af hospitalerne, og
3. at den konkrete udmøntning aftales i Kompetenceforum og Koordineringsgruppen for lægelig videreuddannelse.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. eventuelt kommenterer beslutningen om evalueringsansættelser taget i Udvalgt for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering på mødet den 11. december 2024

Beslutning

Punktet med drøftet med følgende input om at

- der bør være fokus på, at man har ressourcerne til at håndtere evalueringsansættelser
- der var et spørgsmål til om der var tilbud om sprogundervisning, hvilket hospitalerne har fokus på
- der var positive tilkendegivelse af, at det giver god mening at uddanne speciallæger

Konklusion:

Bemærkninger vil blive tage med videre til det politiske udvalg.

Bilag

Afrapportering fra taskforce om udenlandsk arbejdskraft

Aftale om bedre og smidigere rammer for rekruttering af udenlandske sundhedspersoner fre tredjelande

Punkt 11: Orientering om dialogkonference "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser", kl. 14.55-15.00

1-30-77-4-24

Resumé

Danske Regioner og de faglige organisationer har i forbindelse med OK24 aftalt at styrke det fælles arbejde med at udvikle de regionale arbejdspladser, så der i endnu større grad skabes attraktive arbejdspladser, hvor opgaverne bliver løst bedst muligt i en travl hverdag.

Derfor inviterer parterne til en dialogkonference fredag 10. januar 2025 i alle regioner. Dialogkonferencen er et fælles startskud på arbejdet med at dele viden og inspiration på tværs af regioner og arbejdspladser.

Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Kort om "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser"

Regionerne og de faglige organisationer har indgået i partnerskabet "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser".

"Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser"-initiativet kræver ændringer af praksis og kultur samt vilje til at afprøve nye veje med udgangspunkt i styrkede dialoger, eksperimenter og mod til at finde nye løsninger. Målsætningen er, at initiativet sætter aftryk både i bredden og dybden: På alle regionale arbejdspladser og med inddragelse af alle faggrupper.

Der er mange veje til det og parterne har i overenskomstaftalen fra 2024 valgt 5 indsatsområder:

1. Arbejdstilrettelæggelse
2. Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer
3. Fælles om fuldtid
4. Arbejds miljø og sygefravær
5. Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering (dette indsatsområde er indtil videre sat på pause efter aftale med Forhandlingsfællesskabet)

Parterne er opmærksomme på, at indsatsområderne skal være meget konkrete for at der kan skabes lokalt ejerskab og for at der kan arbejdes med dem på arbejdspladserne.

De centrale parter sætter en række aktiviteter i gang inden for indsatsområderne, der kan understøtte de regionale parter arbejde. Det er aktuelt målsætningen, at alle fem regioner er i gang med at drøfte og udfolde alle fem indsatsområder i foråret 2025.

Dialogkonference 10. januar 2025

Formålet med dialogkonferencen er at skabe synlighed, energi og inspiration om initiativet. Derudover er dialogkonferencen blandt andet en mulighed for at forankre initiativet endnu bredere i partssamarbejdet og blandt ledere og medarbejdere på de regionale arbejdspladser. Det er tanken, at deltagerne får yderligere indsigt i initiativets formål, samt indblik i, hvordan der arbejdes med de forskellige indsatser på tværs af regionerne.

Der er fælles virtuelle oplæg med repræsentanter fra de faglige organisationer, fra Danske Regioner og oplæg fra en endnu ikke udvalgt regional arbejdsplads, som har et særligt fokus på at styrke arbejdsfællesskaber. Derudover er der lokale drøftelser og oplæg i de fem regioner.

Fra de centrale parter deltager politiske repræsentanter fra de faglige organisationer og sekretariatsmedarbejdere. Derudover politikere fra Danske Regioner og sekretariatsmedarbejdere.

Fra Region Nordjylland er følgende inviteret til konferencen - i alt ca. 50 deltagere:

- Hovedudvalget
- Forhandlingsfællesskabet

- Formandskaberne for de enkelte VirksomhedsMEDudvalg
- Sekretariaterne for de respektive fora

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

- Tager orienteringen til efterretning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

Save The Date til dialogkonference

Punkt 12: Generisk tidsplan for omstillingsprocesser, kl. 15.00-15.10

1-31-101-521-24

Resumé

Den generiske tidsplan for omstillingssituationer har været drøftet i Hovedudvalget i august 2024. Siden da er planen blevet justeret og drøftet i Strategisk Sundhedsledelse, som besluttede at få planen drøftet i Hovedudvalget igen.

Mariane Therkelsen indleder punktet. Personalejurist Mette Ovesen deltager under punktet.

Sagsfremstilling

Mennesker og Organisation har udarbejdet en generisk plan for omstilling af personale for at smidiggøre omstillingsprocessen i forbindelse med besparelser og for at forkorte processen. Planen kan anvendes fremadrettet, når organisationen står i en besparelsessituation.

Erfaringerne med tidligere års omstillingsprocesser og budgettilpasninger har gjort, at Mennesker og Organisation ønsker at imødekomme fremtidige omstillingsprocesser med en generisk tidsplan så der ikke skal udarbejdes en ny tidsplan hvert år. Planen forsøger samtidig at tage højde for de tilbagemeldinger, som Mennesker og Organisation i forbindelse med tidligere omstillingsprocesser har fået direkte fra de medarbejdere, der har været udpeget og i omplacering. Disse medarbejdere oplyser til Mennesker og Organisation, at processen - fra udpegning og frem til endelig afklaring på, om der sker omplacering eller afskedigelse - er for lang, og at de føler sig belastet af at gå i usikkerhed for længe.

Planen har været drøftet i Hovedudvalget i august 2024. Under drøftelsen i Hovedudvalget oplyste medarbejderrepræsentanterne, at medarbejdernes usikkerhed vedrører perioden fra budgettilpasningerne bliver vedtaget og frem til, at der er afklaring på, hvem der bliver udpeget.

Forslaget til generisk tidsplan lægger op til, at omplacering af medarbejdere udelukkende afdækkes i medarbejderens høringsperiode, og at høring om påtænkt afskedigelse/eventuel afskedigelse fremsendes samtidig til alle medarbejdere, der er udpeget til omplacering. Planen ligger indenfor den juridiske ramme. Den adskiller sig fra den nuværende procesplan for omstillingssituationer.

Konsekvensen ved at vedtage den generiske tidsplan er, at der kan spares en månedsløn pr. medarbejder, der udpeges til omplacering/afskedigelse som følge af budgettilpasninger. Det kan også medføre, at færre medarbejdere bliver omplaceret, men de vil omvendt få hurtigere besked, og der vil komme hurtigere afklaring på, hvordan omstillingen efterfølgende påvirker økonomien. Da der afsendes partshøring om påtænkt uansøgt afskedigelse til samtlige udpegede medarbejdere samtidig, får de alle lige muligheder i forhold til de stillinger, der måtte være tilbageholdt.

Hidtil er medarbejdere, der er blevet udpeget til omplacering, blevet meldt ind til de lokale koordineringsgrupper, som har afdækket lokale muligheder for omplacering, inden Mennesker og Organisation efterfølgende har afdækket omplaceringsmuligheder i den øvrige del af regionen. Fremover lægges der op til, at al afdækning af omplaceringsmuligheder foretages af Mennesker og Organisation, og at de lokale koordineringsgrupper udelukkende involveres i situationer, som kræver en særlig indsats - f.eks. ved omplacering af en medarbejder i fleksjob. Siden drøftelsen i Hovedudvalget i august 2024 er den generiske tidsplan blevet tilpasset, og de lokale koordineringsgrupper er i den forbindelse skrevet ud af tidsplanen.

Denne ændring vil medføre større mulighed for at tilgodese de udpegede medarbejderes ønsker til omplacering, da den lokale og den regionale omplaceringsproces finder sted på samme tid. Medarbejderen vil derfor få mulighed for at vælge en stilling, som ikke "er lokal" forud for en lokal stilling efter nærhedsprincippet, hvis medarbejder ønsker det. Medarbejderen kan også selv vælge udelukkende at tage imod tilbud om omplacering til lokale stillinger, hvis dette er medarbejderens ønske. Af de medarbejdere, der ønsker at komme i betragtning til en ledig stilling, skal lederen vælge den bedst kvalificerede til stillingen.

Fortsat sagsbehandling

Den generisk tidsplan skal efter drøftelsen i HU besluttes i Direktionen. Hvis den generiske tidsplan vedtages, skal der ske konsekvensrettelser af regionens materiale vedrørende omstillingssituationer.

Økonomi

Hvis den generiske model vedtages, vil omplaceringsbestræbelserne blive hurtigere gennemført, end hidtil. Det er vurderingen, at der vil kunne spares en månedsløn for hver medarbejder, der meldes ind til omplacering.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- drøfter og tilkendegiver støtte til tidsplanen.

Beslutning

Punktet udgik af dagsorden.

Bilag

Generel tidsplan i forbindelse med omstillingsprocesser - version 1

Punkt 13: Orientering om ny MED-organisering efter sammenlægning af afdelingerne for Kvindesygdomme, Graviditet og Fødsel og Nyre- og urinvejskirurgisk afdeling på Regionshospital Nordjylland, kl. 15.10-15.15

1-01-101-163-24

Resumé

Hovedudvalget orienteres om ny MED-organisering efter sammenlægning af afdelingerne for Kvindesygdomme, Graviditet og Fødsel og Nyre- og urinvejskirurgisk afdeling på Regionshospital Nordjylland.

Hovedudvalget bedes tage orienteringen til efterretning.

Hovedudvalget anmodes herudover om at bevilge dispensation i forhold til udvidelse af antallet af arbejdsmiljørepræsentanter fra 3 til 4 i perioden frem til 31. december 2026 for at styrke arbejdsmiljøområdet i en overgangsperiode.

Hovedudvalget anbefales, at bevilge den ønskede dispensation.

Sagsfremstilling

Hospitalsledelsen på Regionshospital Nordjylland har efter forudgående drøftelse i det relevante MED-udvalg – Hospitals MED-udvalget besluttet at sammenlægge afdelingerne for Kvindesygdomme, Graviditet og Fødsel og Nyre- og urinvejskirurgisk afdeling under én fælles afdelingsledelse.

Dette indebærer, at der er etableret et nyt fælles Lokal MED-udvalg med repræsentanter for de 2 tidligere afdelinger.

I forlængelse heraf ansøger et enigt MED-udvalg Hovedudvalget om godkendelse af en udvidelse af antallet af arbejdsmiljørepræsentanter fra 3 til 4 repræsentanter.

Dette begrundes med et ønske om at sikre en så bred repræsentation af arbejdsmiljøområdet i forbindelse med overgangen til én samlet afdeling.

Administrationen anbefaler, at dispensation for udvidelse af antallet af arbejdsmiljørepræsentanter fra 3 til 4 gives for resten af indeværende funktionsperiode – altså frem til 31. december 2026. Efter dette tidspunkt må det forventes, at arbejdsmiljøområdet i MED-udvalget vil kunne varetages af 3 arbejdsmiljørepræsentanter, som er det normale i henhold til den lokale MEDaftale.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- Tager orientering om den ændrede MED-organisering til efterretning
- Godkender ansøgningen om udvidelse af antallet af arbejdsmiljørepræsentanter fra 3 til 4 gældende frem til 31. december 2026.

Beslutning

Der var en principiel drøftelse af, om punkter vedr. ændring af MED organisering skal drøftes i Hovedudvalget og om der skal være skriftlige materialer i den forbindelse.

Konklusion:

- Det blev aftalt, at den principielle drøftelse begynder i dagsordensgruppen
- Punkt 13 blev godkendt, idet der supplerende rundsendes en uddybning/konkretisering fra Regionshospital Nordjylland, jf. ønske fra del af Hovedudvalget.
- Punkt 14 og 15 kan evt. tages op til fornyet drøftelse, afhængig af udfaldet af den principielle drøftelse.

Punkt 14: B punkt. Orientering om ændring af MED-organisering i Psykiatrien som følge af ændring af organiseringen af lægesekretær- og socialrådgiverområdet

1-01-101-163-24

Sagsfremstilling

Som følge af den nye ledelsesorganisering i Psykiatrien orienteres Hovedudvalget om Psykiatriens tilrettede MED-struktur.

Tilretningen er sket på baggrund af en drøftelse på et ekstraordinært møde i Psykiatriens MED-udvalg (PMU) den 20. august 2024.

Den tilrettede MED-struktur indebærer en integration af lægesekretær- og socialrådgiverområdet i eksisterende MED-udvalg.

Den nye MED-organisering fremgår af bilag 1.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Se konklusion i punkt 13

Bilag

Bilag 1. MED organisation i Psykiatrien

Punkt 15: B-punkt: Orientering om ændring af MED-organisering i Ortopædkirurgisk afdeling som følge af ledelsesomorganisering på Aalborg Universitetshospital

1-11-378-24

Sagsfremstilling

Den nye samlede ortopædkirurgiske afdeling blev en realitet d. 1. maj 2024.

Afdelingsledelsen valgte, med opbakning fra Hospitalsledelsen, at bibeholde LMU'erne fra den hidtidige afdelingsstruktur hen over sommeren med henblik på at sikre så gode muligheder for medindflydelse som muligt i etableringsfasen. Afdelingsledelsen havde i uge 24 afholdt ekstraordinære LMU-møder på alle matrikler netop for at give medindflydelse på tids- og procesplanen – herunder processen for etablering af et nyt LMU for afdelingen pr. 1. september 2024.

I den sammenhæng var medarbejderne og ledere blevet orienteret om MED-aftalens bestemmelser vedrørende sammensætning af Lokale MED-udvalg samt mulighederne for at ansøge Hovedudvalget om udvidelse, hvis man i det nye LMU for Ortopædkirurgisk Afdeling var enige om, at der var behov for det. Man valgte ikke at ansøge om udvidelse hos Hovedudvalget, men er lykkedes at sikre en bred sammensætning indenfor MED-aftalen.

Der havde gennemgående været opbakning fra både leder- og medarbejderside til at etablere et LMU med så bred en sammensætning som muligt – både i forhold til fag og matrikler. Processen hertil var som følgende:

Via Arbejdsmiljøorganisationen (Sikkerhedschef Oliver Harringer) blev der gennemført valg af AMiR til LMU. TR-kollegiet valgte blandt sig TR-repræsentanter under hensyntagen til de valgte AMiR'er, således at der blev sikret bredest mulig repræsentation både i forhold til faggrupper og matrikler. Afdelingsledelsen udpegede til sidst lederrepræsentation med samme mål som TR – at sikre ligeværdig repræsentation i forhold til faggrupper og matrikler.

Er dette tilfredsstillende? ??

Det nye [LMU](#) for Ortopædkirurgisk Afdeling består af:

Ledelsesrepræsentanter	Tillidsrepræsentanter	Arbejdsmiljørepræsentanter
Poul Hedevang Christensen	Annika Græsdal Thomsen	Lissa Noekjær Jensen Gunvald
Anne Albeck	Susan Jørgensen	Susanne Mortensen
Majbritt Skov	Trine Ovesen	Janus Duss Christiansen
Charlotte Buch Gøthgen	Christina Kjær Krogh Vanggaard	
Lise Arveschoug Nielsen	Kristina Bendix Hjortshøj	
Gitte Zytphen-Adeler	Jens Svendsson	
Susanne Højen	Jes Langthjem Jørgensen	

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- at tage orienteringen til efterretning.

Beslutning

Se konklusion i punkt 13

Punkt 16: B-punkt - Udfasning af Sygehusapotekets salg af lægemidler til personalebrug

1-31-72-792-24

Resumé

Lægemiddelkomiteen i Region Nordjylland har i september 2024 besluttet, at afdelinger ikke længere må købe svagt smertestillende tabletter til personalebrug. Sygehusapoteket udfaser derfor denne praksis med udgangen af 2024

Sagsfremstilling

Det har tidligere været praksis, at regionale afdelinger har kunnet købe svagt smertestillende tabletter (paracetamol og ibuprofen) til personalebrug gennem Sygehusapoteket.

Lægemiddelkomiteen i Region Nordjylland har i september 2024 besluttet, at afdelinger ikke længere må købe svagt smertestillende tabletter til personalebrug. Der er tale om relativt få afdelinger og et lavt forbrug. Sygehusapoteket udfaser derfor denne praksis med udgangen af 2024.

Beslutningen er i overensstemmelse med Bekendtgørelse af Lov om Lægemidler, LBK nr. 339 af 15/03/2023, §67, stk. 1.

Kommunikation og dialog

Sygehusapoteket orienterer relevante afdelinger om den ændrede praksis.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- tager punktet til orientering.

Beslutning

Punktet blev taget til orientering.

Punkt 17: Eventuelt, kl. 15.15-15.20

1-01-77-2-24

Beslutning

Intet at bemærke.

Punkt 18: Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.20-15.25

1-01-77-2-24

Beslutning

Punkt 7. Årlig arbejdsmiljødrøftelse

- Følger egen kommunikationsplan

Punkt 8. Trivsel 2025

- Følger egen kommunikationsplan

Punkt 19: Evaluering af dagens møde, kl. 15.25-15.30

1-01-77-2-24

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.

Evaluatore:

Lars Dahl Pedersen

Helle Hammer Sørensen

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

Beslutning

Helle Hammer Sørensen:

Deltagerne har været gode til at holde sig til ITOP-værdierne. Man må gerne være uenig. Der har været psykologisk tryghed under mødet.

Lars Dahl Pedersen:

Tilslutter sig Helles bemærkninger, med tilføjelsen af at drøftelserne går op og ned (i energibarometeret) og at energien var god der hvor det handlede om centrale punkter for Hovedudvalget.