

REFERAT Hovedudvalg d. 21-08-2024

Mødedato Onsdag d. 21. august 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: Investering i professionalisering af vagtplanlægningen , kl. 12.40-13.00..... | 7 |
| Status og drøftelse af arbejdet om fuldtidsindsatsen i Region Nordjylland, kl. 13.00-13.15..... | 9 |
| Orientering om styrkelse af den danske model i OK-24 forliget, kl. 13.15-13.20..... | 11 |
| Drøftelse af initiativet "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser" jf. OK-24 forlig, kl. | 13 |
| Generisk tidsplan for omstillingsprocesser, kl. 14.05-14.15..... | 15 |
| Arbejdsskader, kl. 14.15-14.30..... | 16 |
| Næste trivselsundersøgelse, kl. 14.30-14.45..... | 19 |
| Opfølgning på MED-grunduddannelsen, kl. 14.45-14.55..... | 21 |
| Drøftelse af praksis for intern mødeforplejning i Region Nordjylland, kl. 14.55-15.05..... | 23 |
| Beslutning: Hovedudvalgets mødeplan 2025, kl. 15.05-15.10..... | 25 |
| Eventuelt, kl. 15.10-15.15..... | 26 |
| Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.15-15.20..... | 27 |
| Evaluerings af dagens møde, kl. 15.20-15.25..... | 28 |

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
Præhospitalsdirektør 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

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 |
|-------|---|--|
| 5 | Drøftelse: Investering i professionalisering af vagtplanlægningen | Udviklingschef Jens Ravnholt Projektmedarbejder Mie Strange Nielsen |
| 6 | Drøftelse af det videre arbejde om fuldtidsindsatsen i Region Nordjylland | HR-specialist Maria Nygaard |
| 12 | Opfølgning på MED-grunduddannelsen | HR-specialist Helle Willemoes Knøsgaard |
| | | |
| | | |

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

1-01-77-2-24

Resumé

Ordstyrer: Frank Skriver Mikkelsen

Punkt 4: Gensidig orientering, kl. 12.35-12.40

1-01-77-2-24

Beslutning

Der blev spurgt ind til planen for ansættelse af en ny økonomidirektør.

Man afventer et udspil fra regeringen ift. sundhedsstrukturen. Kim Mikkelsen fortsætter derfor indtil videre som konstitueret koncerndirektør.

Der er tidligere blevet gjort opmærksom på, at det er et problem, at man ikke må dele fortroligt materiale med henblik på at inddrage baglandet. Der blev refereret til en dom, som beskriver, at de tillidsvalgte har ret til at dele dokumenter med de faglige organisationer. Det blev aftalt, at formandskabet drøfter problemstillingen og at det ikke er et udtryk for, at man har mistillid til medlemmerne af Hovedudvalget.

Der har været medieomtale af udbetaling af for høje tillæg og gyldne håndtryk til ledende medarbejdere i Regionerne. Der blev orienteret om, at Region Nordjylland ikke har anmærkninger i Rigsrevisionens rapport. Der har dog været en drøftelse af ferieafholdelse i opsigelsesperioden.

Der var en bekymring om, at der endnu ikke er indgået en aftale med dem, der skal hjælpe med lægevagten fra den 1. januar 2025. Det kunne oplyses, at der dags dato, er indgået en aftale.

Punkt 5: Drøftelse: Investering i professionalisering af vagtplanlægningen , kl. 12.40-13.00

1-13-2-532-24

Resumé

Formålet med dagsordenspunktet er at præsentere Mennesker og Organisations arbejde og vision for at professionalisere vagtplanlægningsindsatsen i Region Nordjylland. Præsentationen ligger sig op af den drøftelse, Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering har haft i forbindelse med den prioritering, de har af området i forbindelse med det kommende budget (d. 14. august 2024). De primære fokusområder er kompetenceudvikling, ledelse og medarbejderinddragelse.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet. Udviklingschef Jens Ravnholt Pedersen og projektmedarbejder Mie Strange Nielsen deltager under punktet.

Det indstilles at, Hovedudvalget drøfter de fremtidige visioner for investering i professionalisering af vagtplanlægningen.

Sagsfremstilling

Baggrund for ønsket om at professionalisere indsatsen

Blandt ledere og vagtplanlæggere udtrykkes et stort behov for kompetenceudvikling og lettere adgang til hjælp i vagtplanlægningen. Målet med professionalisering af indsatsen omkring vagtplanlægning er at give en stærkere forståelse for sammenhængen i de opgaver, der er knyttet til vagtplanlægningsopgaven. Dette til gavn for både medarbejdere, patienter/borgere og økonomi. Ved begrænset forståelse for sammenhængen kan fx et ændringsønske til vagtplanen have store konsekvenser for tidsforbrug på planlægning, ventetid for patienter og på økonomi (se bilag).

Det nuværende afsæt

- Support ved henvendelser (ad hoc): Sparring, viden og værktøjer til at understøtte ledere og vagtplanlæggere i vagtplanlægningsopgaven.
- Personalenet: Der arbejdes intenst med at styrke værktøjer og indhold på Personalenet, baseret på princippet om "hjælp til selvhjælp".
- Netværk for vagtplanlægning (etableret 2022 på politisk initiativ): Netværket består af ledere og vagtplanlæggere, der samlet repræsenterer RHN, Aalborg UH og Psykiatrien. Netværket kvalificerer og bidrager til at matche organisationens behov for hjælp i vagtplanlægningsopgaven med den support Mennesker og Organisation tilbyder.
- Opgaver og spørgsmål knyttet til planlægning, overenskomster og løn (tidligere CFA) er organiseret i Mennesker og Organisationen. Samarbejdet muliggør at vi kan tilbyde en professionaliseret hjælp til de mange forskellige opgaver, spørgsmål og dilemmaer knyttet til vagtplanlægningen på tværs af overenskomster, løn og planlægningsdelen.

Strategiske tiltag og visioner for professionalisering af vagtplanlægningsindsatsen

- Obligatorisk uddannelse: Udbud af formelle uddannelses tilbud til ledere og vagtplanlæggere, udviklet i samarbejde mellem HR, Løn og vagtplanlægningsteamet. Uddannelsen skal give ledere og vagtplanlæggere den nødvendige viden i vagtplanlægningsopgaven.
Format: uddannelsesdage, e-læring, webinarer, fysiske sparringsmøder, konsulentbistand mm.
- Forløb: Udbud af forløb til afdelinger/afsnit der understøtter dem i at komme til bunds i den samlede vagtplanlægningsopgave. Formålet er gennem dybdeimplementering at sikre sammenhængskraften i vagtplanlægningen.
- Personalenet: Løbende opdatering og udvikling af værktøjer og vejledninger på Personalenet.
- Vagtplanlægningskonference: Afholdelse af en årlig vagtplanlægningskonference for ledere og vagtplanlæggere med formål om at styrke kompetencer, samarbejde mellem leder og vagtplanlægger, netværk, videndeling og fokus på vigtigheden af vagtplanlægningsopgaven.
- "Book en vagtplanlægger": Udbud af professionel hjælp til vagtplanlægningen i akut mangel på vagtplanlægger. På sigt er målet en naturlig rekruttering af vagtplanlæggere til sygehusene.

Forventede resultater ved professionalisering af indsatsen omkring vagtplanlægning

- Effektiv planlægning: Optimering af ressourcer og tid

- Sammenhæng og kvalitet for borgere og patienter
- Styrket work life balance og dermed bedre arbejdsmiljø og fald i sygefravær
- Øget medarbejderindflydelse: Større engagement, oplevet retfærdighed og tilfredshed blandt medarbejderne
- Økonomiske gevinster: Reduceret tid brugt på vagtplanlægning og nedbringelse af udgifter til "dyre timer" (herunder overarbejde og særydelser)

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. drøfter de fremtidige visioner for investering i professionalisering af vagtplanlægningen.

Beslutning

Mariane Therkelsen indledte punktet og orienterede om, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering er meget optaget af emnet. Jens Ravnholt præsenterede efterfølgende de strategiske tiltag og visioner for vagtplanlægningsindsatsen.

De 5 indsatser til stærkere vagtplanlægning, vagtplanlægningsprocessen og konsekvensvurderingen blev gennemgået.

Det blev oplyst, at det nationale netværk af vagtplanlæggere er blevet genetableret og det vurderes at have stor værdi.

Tiltagene og visionerne blev drøftet med følgende bemærkninger fra Hovedudvalget:

- Vagtplanlæggerne bør have lokalkendskab
- Vagtplanlæggerne bør kende de kompetencer, der er i organisationen
- Work Life balance er vigtig
- Vagtplanlæggerne bør kende arbejdstidsaftalerne
- Det er positivt, at der tilbydes undervisning
- Der ses en sammenhæng mellem vagtplanlægning og trivsel
- Til inspiration kunne Peter Larsen oplyse, at der i Den Præhospitale Virksomhed etableret et vagtforum, hvor man drøfter principper for vagtplanlægning
- Der var et forslag om at justere på overskriften på punktet, så det blev mere tydeligt, at det er indsatser som håndteres internt
- Der var et forslag om at tilføje et tandhjul som beskriver, at man skal kende lokaleaftaler, koder og overenskomster
- Planlægning på tværs bør tænkes ind for alle faggrupper.

Mie Strange Nielsen oplyste, at der allerede ligger materialet på hjemmesiden til brug for vagtplanlægning.

Jakob Krogh takker for præsentationen. Sproget betyder noget, så der opfordres til, at man genbesøger overskriften. Kernen for vagtplanlægning er, at det handler om medarbejderressourcer og at de skal anvendes bedst muligt.

Bilag

Bilag Konsekvenser ved ændringsønske - vagtplanlægning

Punkt 6: Status og drøftelse af arbejdet om fuldtidsindsatsen i Region Nordjylland, kl. 13.00-13.15

1-13-1-69-24

Resumé

Der gøres status på arbejdet om fuldtidsindsatsen i Region Nordjylland og der lægges op til, at Hovedudvalget deler erfaringer om arbejdet med fuldtidsindsatsen forud for den politiske behandling i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet med et kort oplæg, der uddyber baggrund og status på arbejdet med fuldtid i Region Nordjylland. Herudover er der en kort opdatering på seneste politiske tilkendegivelser og prioriteringer på området for at give et fælles afsæt for drøftelserne.

HR specialist/forhandler Maria Nygaard deltager under punktet.

Sagsfremstilling

1. Baggrund for arbejdet om fuldtidsindsatsen i Region Nordjylland

Hovedudvalget nedsatte 28. juni 2022 en arbejdsgruppe, der fik til opgave at komme med anbefalinger til at få flere op i tid i Region Nordjylland.

Arbejdsgruppen blev i første omgang nedsat for at følge op på Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabets fælles arbejde med at understøtte og inspirere regionerne i deres arbejde om at få flere medarbejdere til at vælge at arbejde på fuldtid: [Link til side på "Regionalt arbejdsliv" om "Fuld tid"](#).

I november 2022 besluttede Danske Regioners bestyrelse at udvide ordningen om ret til at blive ansat på fuldtid til alle faggrupper i regionerne. Derfor fik arbejdsgruppen også til opgave at komme med anbefalinger til at understøtte arbejdet med at implementere den nye ordning.

Regionsrådet godkendte 30. januar 2023, at arbejdet med fuldtidsindsatsen er politisk forankret i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering.

2. Anbefalinger og prøvebehandlinger for flere op i tid og til at øge den samlede arbejdskapacitet og fleksibilitet

Arbejdsgruppen kom med 9 overordnede anbefalinger, herunder 4 lokale prøvebehandlinger:

1. Alle stillinger slås fortsat op som fuldtidsstillinger
2. Fastlægge aftalemuligheder for afspadsring og udbetaling af særydelser som alternativ til fuldtid
3. Fastlægge principper for vagter og deling af vagtarbejde
4. Dialog om forskellen i livsindkomst og pension ved ansættelse på henholdsvis deltid og fuldtid
5. Dialog om politikker, retningslinjer m.v. om arbejdstid med fokus på barrierer ved at få flere op i tid eller på fuldtid
6. Prøvehandling om "Kend din vagtplan/beslut selv din "sidste" vagt" på udvalgte steder i organisationen
7. Prøvehandling om 4 dages arbejdsuge på fuldtid på udvalgte afdelinger i organisationen
8. Prøvehandling om etablering af "Flex-stillinger" på udvalgte større afdelinger i organisationen
9. Prøvehandling om en ekstra uges gratis ferie, hvis ferien lægges uden for de 7 uger i skoleferien, på udvalgte, døgndækkede afdelinger i organisationen

Arbejdsgruppens arbejde blev politisk godkendt i juni 2023.

3. Status på arbejdet med arbejdsgruppens anbefalinger og prøvebehandlinger

Arbejdet med anbefalingerne og prøvehandlingerne er forankret i Mennesker og Organisation, som er ansvarlige for at inddrage hospitalerne, så de konkrete løsninger og metoder kan udmøntes og afprøves meningsfuldt i praksis.

Der er afholdt bilaterale møder med hospitalerne om det videre arbejde og der er positive tilbagemeldinger på, at der fortsat er fokus på at styrke fuldtidsindsatsen.

Der gøres status på det konkrete arbejde med arbejdsgruppens anbefalinger og prøvebehandlinger på dagens møde.

4. Politiske prioriteringer og drøftelser i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

Regionerne vil også fremover få udfordringer med at rekruttere tilstrækkeligt med kvalificerede medarbejdere. Derfor er

der et stort og vedvarende fokus på at få flere op i tid, da der er en generel opfattelse af, at det er en af de vigtige veje til at sikre, at der også i fremtiden er det nødvendige personale på de regionale arbejdspladser.

Det forventes, at der gøres status på arbejdet med arbejdsgruppens anbefalinger og prøvehandlinger i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 11. september 2024.

Herudover forventes det, at udvalget formulerer en målsætning om at få flere på fuldtid i sine politiske pejlemærker for arbejdet med at sikre den rette arbejdskraft i Region Nordjylland.

Endelig er der i OK-24 og Trepartsaftalen indsat mål om at få flere op i tid.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen om status på arbejdet med fuldtidsindsatsen i Region Nordjylland til efterretning
2. Deler erfaringer med arbejdet om fuldtid med henblik på at give input til drøftelserne i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

Beslutning

Mariane Therkelsen indledte med at fortælle, at ønsket om ”alle på fuld tid” er dilemma fyldt.

Dilemmaet er bla., at der er et krav i overenskomsten og Trepartsaftalen om at alle skal på fuld tid samtidig med, at der kan være en planlægningsmæssig udfordring, at der er ønsket om at være en moderne og fleksibel arbejdsplads og ønsket om at tilbyde større fleksibilitet omkring arbejdstidstilrettelæggelse.

Baggrunden for indsatsen, udgangspunktet, anbefalinger og gevinster blev gennemgået.

I den efterfølgende drøftelse blev der givet udtryk for, at økonomien opleves som en forhindring for at medarbejderne kan få fuld tid. Det vil være svært at få vagtplaner til at hænge sammen, når der er mange vagter og hvis alle skal på fuld tid og når gældende regler skal overholdes. Det er ikke moderne at tvinge ansatte på fuld tid, der bør være fokus på Work Life balance.

Der skal arbejdes hen i mod at overholde kravene, der kan dog være stillinger som ikke umiddelbart kan tilbydes som fuldtidsstillinger, eks. studentermedhjælpere.

Sygehusledelsen ønsker at blive orienteret af TR-organisationerne, når medarbejdere ikke kan tilbydes fuld tid.

Jakob Krogh takker for orienteringen. Input fra dette møde tages op med Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering. Det er et dilemma, hvis vi siger et og gør noget andet og vi har en fælles interesse i at nå i mål med opgaven. Der skal været et opmærksomhedspunkt på, at der er et ønske om større fleksibilitet ift. arbejdstidstilrettelæggelse og der var en opfordring til, at der bliver sat gang i prøvehandlinger.

Bilag

Anbefalinger og prøvehandlinger for flere op i tid og til at øge den samlede arbejdskapacitet og fleksibilitet

Punkt 7: Orientering om styrkelse af den danske model i OK-24 forliget, kl. 13.15-13.20

1-16-4-2970-24

Resumé

I overenskomstforliget OK-24 ønsker parterne at indarbejde to initiativer i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, der knytter sig til tillidsrepræsentantens hverv.

Hovedudvalget orienteres på dagens møde om initiativerne.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Den danske model og et stærkt lokalt samarbejde fremmer gode lokale løsninger i forhold til opgaveløsningen, samarbejde og udvikling af arbejdspladsen.

Et vigtigt element i at understøtte opgaveløsningen og den gode arbejdsplads, er et godt og konstruktivt samarbejde mellem tillidsrepræsentant og ledelse. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse understøtter dette ved bl.a. at give mulighed for at tilpasse tillidsrepræsentantstrukturen til de lokale forhold.

Mulighed for mægling ved uenighed om lokal tillidsrepræsentantstruktur

Det er vigtigt at tillidsrepræsentanten har mulighed for at kunne varetage sit hverv, være synlig på arbejdspladsen, og at medarbejderne har mulighed for at have en lokal repræsentant.

I den gældende aftale er der pligt til at optage forhandling om at indgå en lokal aftale, hvis én eller flere af de lokale repræsentanter anmoder herom. Det er også muligt at aftale, at der vælges mere end én tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Hvis der ikke kan opnås enighed om den lokale tillidsrepræsentantstruktur, kan hver af parterne efter 1. oktober 2024 vælge at inddrage en mægler udpeget af de centrale parter, med henblik på at fremme opnåelse af enighed mellem de lokale parter. Indsatsen evalueres frem mod periodens afslutning. Via de konkrete forløb i regionerne skal der opsamles fælles viden om, hvornår det kan være hensigtsmæssigt for partssamarbejdet med mere end én tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution. Det kan danne grundlag for justering ved OK-26.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte i arbejdstiden

Følgende passus indsættes som bemærkning til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse:

”Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden. Et møde kan f.eks. planlægges i forbindelse med introduktion til arbejdspladsen for nye medarbejdere.”

Mennesker og Organisation har tilføjet initiativerne i TR-håndbogen, og vil også justere opstartsmaterialet for nyansatte, for så vidt angår tillidsrepræsentantens mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning

Beslutning

Mariane Therkelsen orienterede om de to initiativer, der knytter sig til tillidsrepræsentanternes hverv.

Jakob Krogh konkluderede, at orientering blev taget til efterretning. Der skal være fokus på, hvordan man følger op på implementeringen af ønskerne.

Bilag

Aftale mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april .pdf

Punkt 8: Drøftelse af initiativet "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser" jf. OK-24 forlig, kl. 13.20-13.50

1-16-4-2970-24

Resumé

I overenskomstforliget OK-24 har parterne aftalt initiativet "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser". Initiativet skal imødegå arbejdskraftudfordringen og samtidig sikre attraktive arbejdspladser. Til at understøtte dette har parterne aftalt fem indsatsområder og målsætninger, der skal drøftes og konkretiseres i regionernes MED-system.

På dagens møde skal Hovedudvalget drøfte indsatsområderne og komme med input og perspektiver til det videre arbejde.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Håndteringen af arbejdskraftudfordringen er i høj grad rammesættende for regionernes evne til at fastholde og udvikle den samlede regionale opgavevaretagelse.

Attraktive regionale arbejdspladser, som kan tiltrække og tilknytte fagligt dygtige medarbejdere med de nødvendige uddannelser, kompetencer og fagligheder, er en forudsætning for god opgaveløsning ift. borgere og patienter. Derfor er det vigtigt, at medarbejdere og ledere sammen finder gode og holdbare løsninger. Løsninger, der understøtter både opgaveløsningen og et godt arbejdsmiljø, og som er tilpasset de lokale forhold.

Parterne er enige om at tage et aktivt og direkte ansvar for at imødegå arbejdskraftudfordringen og samtidig sikre attraktive regionale arbejdspladser.?

Parterne har derfor aftalt initiativet "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser" med fem indsatsområder og målsætninger, der skal drøftes og konkretiseres i regionernes MED-system.

Indsatsområder og målsætninger

Der er fastlagt fem indsatsområder med tilhørende målsætninger i initiativet.

1. Arbejdstilrettelæggelse
2. Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer
3. Fælles om fuldtid
4. Arbejdsmiljø og sygefravær
5. Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering

Til at understøtte indsatsområderne i initiativet, har parterne aftalt en række initiativer. AUA-midler målrettes, så de understøtter initiativerne.

I Region Nordjylland arbejdes der med indsatser, der er helt i tråd med de beskrevne indsatser og målsætninger i "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser". Regionens indsatser er beskrevet i vedlagte bilag "OK24 - Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser".

Proces – lokal forankring og medinddragelse

Det centrale i arbejdet med at implementere initiativerne er lokal forankring, medinddragelse, -indflydelse og -ansvar. Der er med udgangspunkt heri fastlagt følgende:

- De centrale fastlagte målsætninger og initiativer skal drøftes i Hovedudvalget.
- Det er Hovedudvalgets ansvar på regionsniveau at drøfte relevante mål og konkrete indsatser for, hvordan man inden for de enkelte indsatsområder arbejder med og realiserer målsætningerne. Det forudsættes, at Hovedudvalget løbende drøfter eventuelle behov for tilpasninger og opfølgning på initiativerne.
- Hovedudvalget skal sikre inddragelse af de underliggende MED-udvalg i processen med at gennemføre de konkrete initiativer med henblik på at realisere mål. Det er også Hovedudvalgets ansvar at sikre, at processen er baseret på inddragelse, herunder at sikre at alle medarbejdergrupper inddrages og er repræsenteret i processen.

Tillidsrepræsentanten skal tidligt inddrages som dialogpart i processen, ikke kun i forhold til indgåelse af konkrete aftaler, men også i forhold til spørgsmål om arbejdstilrettelæggelse mv. Ledelsen skal se tillidsrepræsentanten som en ressource for kvalificeret input og støtte til implementering af Hovedudvalgets mål. Arbejdsmiljørepræsentanten og samarbejdet i TRIO'en bør også inddrages, især vedrørende arbejdet omkring sygefravær og arbejdsmiljø.

Styregruppe

Der er nationalt nedsat en administrativ styregruppe bestående af repræsentanter fra Danske Regioner og de forhandlingsberettigede organisationer. Styregruppen følger op på og evaluerer processen, og sikrer videndeling omkring initiativer på tværs af regionerne.

Under styregruppen nedsættes et Forum for udvikling af de regionale arbejdspladser, som udover styregruppen sammensættes af repræsentanter fra parterne på de regionale arbejdspladser.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter indsatsområderne
2. Kommer med input og perspektiver til det videre arbejde

Beslutning

Mariane Therkelsen indledte punktet og gav en introduktion til indsatsområderne, målsætninger samt processen for den lokale forankring. Der blev efterlyst input til indsatser, som vi bør kigge nærmere på og arbejde videre med.

Der kom nogle redaktionelle input og spørgsmål til, hvad regionen kan forvente omkring det psykiske arbejdsmiljø, som skal indtænkes i den kommende arbejdsmiljøplan. Hvordan kan man arbejde videre i sporet "vælg klogt". Vi kunne genbesøge: arbejdsfællesskaber, kompetence og Uddannelse samt flere prøvehandlinger. Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering er måske også indsatser, der kunne kigges på.

Det blev oplyst, at vi får mulighed for at søge midler (AUA-midler) til brug for at understøtte indsatserne. Der skal ansøges om midlerne og processen herfor oplyses, så snart det er muligt.

Der blev spurgt ind til, hvem der er repræsenteret i forum for udvikling af de regionale arbejdspladser. De faglige organisationer nationalt skal finde repræsentanterne til forummet. Forhandlingsfællesskabet skal drøfte videre.

Jakob Krogh konkluderede: input drøftes med Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering og at det dagsordenssættes igen i Hovedudvalget.

Bilag

OK24 - Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser

Punkt 9: Generisk tidsplan for omstillingsprocesser, kl. 14.05-14.15

1-31-101-521-24

Resumé

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

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Erfaringerne med tidligere års omstillingsprocesser og budgettilpasninger har gjort, at Mennesker og Organisation ønsker at imødekomme fremtidige omstillingsprocesser med en generisk tidsplan sådan, at der ikke skal udarbejdes en ny tidsplan hvert år.

Den generiske tidsplan forsøger samtidig at tage højde for de tilbagemeldinger, som Mennesker og Organisation i forbindelse med tidligere omstillingsprocesser har fået direkte fra de omplacerede medarbejdere - at processen er for langvarig, og at medarbejderne føler sig belastet af at gå i usikkerhed unødvendigt længe.

Den generiske tidsplan lægger op til, at omplacering af medarbejdere udelukkende afdækkes i medarbejderens høringsperiode. Planen ligger indenfor den juridiske ramme. Den er dog ikke i tråd med den nuværende procesplan for omstillingssituationer.

Hvis den generiske tidsplan vedtages, kan det betyde, at færre medarbejdere omplaceres. Omvendt vil medarbejderne få hurtig besked, og der vil hurtigere blive en afklaring på, hvordan omstillingen efterfølgende påvirker økonomien.

Hvis Hovedudvalget aftaler at følge det nye forslag til generisk tidsplan, skal der efterfølgende foretages konsekvensrettelser i "Procesplan for omstillingssituationer i Region Nordjylland".

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. drøfter og tilkendegiver støtte til den generiske tidsplan.

Beslutning

Mariane Therkelsen motiverede begrundelsen for forslaget til den ændrede plan for omstillingsprocesser. Tilbagemeldingerne har været, at medarbejderne har oplevet, at omplaceringsperioden er for lang og at der er uvished om, hvad der skal ske. Der er derfor lavet forslag til en ny generisk tidsplan med tidsrammer.

Fra medarbejdersiden blev det påpeget, at det ikke er processen efter, man er kommet i omstillingspuljen, det er tiden før, der opleves som lang og utryk. Man bør handle hurtigt, i de tilfælde hvor det er muligt.

Der er en bekymring for om en kortere proces, kan gøre det vanskeligere at finde omplaceringsmulighed.

Det undersøges hvilke processer, man har i de øvrige regioner.

Det er vigtigt, at den generiske omstillingsplan gælder for hele regionen og det blev tilkendegivet, at man ikke ønskede, at processen for omplacering blev forkortet.

Jakob Krogh konkluderede, at der var opbakning til ideen med en generisk tidsplan, men at det konkrete forslag skal arbejdes igennem igen.

Bilag

Generel tidsplan i forbindelse med omstillingsprocesser - version 3

Procesplan

Punkt 10: Arbejdsskader, kl. 14.15-14.30

1-31-101-425-24

Resumé

Hovedudvalget orienteres årligt om status på arbejdsskadeområdet.

I forhold til statistik for arbejdsulykker har vi samlet set en ulykkesfrekvens på niveau med årene før Covid-19.

Se [Statistik på arbejdsskader](#)

Sikkerhedsledere og arbejdsmiljøkoordinatorer har givet input til denne sagsfremstilling.

Af nedenstående ses beskrivelser af tiltag, der kan nedbringe omfanget af arbejdsskader på Hospitals- og virksomheds niveau.

Arbejdsmiljøkonsulent Lise-Lotte Kyneb fra Mennesker og Organisation indleder punktet.

Sagsfremstilling

Af fraværs- og ulykkesfrekvensen (vedlagte bilag) ses, at vi som samlet region har en ulykkesfrekvens svarende til før Covid-19.

Ulykkesfrekvensen er beregnet til:

Region Nordjylland: 8,1

Aalborg Universitetshospital: 4,7

Regionshospital Nordjylland: 5,8

Psykiatrien: 12,2

Specialesektoren: 31,7

Fællesadministration: 1,3

Sygehusapoteket: 2,4

Den Præhospitale Virksomhed: 6.0

Der foregår mange tiltag for at mindske antallet af arbejdsulykker.

Regionale indsatser

På regionsplan kan nævnes en indsats på tværs af hospitaler og virksomheder for at forebygge vold og trusler. I indsatsen sættes bl.a. fokus på registreringer, risikovurdering og kompetenceudvikling.

En anden regional indsats er "Stik af - fokus på forebyggelse af stikskader".

Udover de nævnte regionale indsatser arbejder hospitaler og virksomheder målrettet med forebyggelse på forskellig vis.

Aalborg Universitetshospital

På Aalborg UH er der meget fokus på introduktion og oplæring ifm. nyansættelse og kontinuerlig gennem ansættelsen. Dette gælder både ift. klinisk praksis, men også i hvordan man sikkert og forsvarligt kan udføre sit arbejde.

Det forebyggende arbejde er funderet i de enkelte afsnit og ved arbejdsmiljøgrupperne. Det er her den vigtigste forebyggelse foregår. På Aalborg UH er der over 220 arbejdsmiljøgrupper. Hospitalets interne arbejdsmiljøteam understøtter dette forebyggende arbejde på hospitals-, afdelings- og personniveau.

Et eksempel på dette er forflytninger, hvor der er særlige kurser og tiltag for personalet, og hvor afdelingerne kan få understøttelse i konkrete forflytninger og generelt kompetenceudvikling. Til dette er der et særlig forflytningsteam på hospitalet. Derudover har vi ca. 150 uddannede forflytningsvejledere på hospitalet, der også understøttes.

Hospitalet har desuden en række tiltag inden for det psykiske arbejdsmiljø i forhold til at håndtere traumatiske hændelser (defusing, debriefing og individuelle støttende samtaler), sundhedsfaglig supervision af grupper og individuelle, konflikthåndtering, lederstøtte osv.

Alle ulykker og nærved-ulykker gennemgås af hospitalets sikkerhedsleder og en arbejdsmiljøkonsulent, der sikrer, at der igangsættes relevant forebyggende tiltag, hvor det er nødvendigt, herunder mulighed for at foretage en nærmere ulykkesanalyse. Dette gøres ved direkte henvendelse til arbejdsmiljøgruppen med forslag til tiltag og hjælp til disse.

Den viden, der opsamles ved denne systematiske gennemgang af indsendte ulykker og nærved-hændelser, kan medvirke til, at der igangsættes generelle forebyggende tiltag på hospitalet – eller dele her af. Dette understøttes af gennemgang af arbejdsskadesstatistikker. Et eksempel er obs på forebyggelse af stikskader, fokus på brug af rette hjælpemidler og sikring af, at de er let tilgængelige og der er nok.

Som yderligere konsekvens af den indsamlede viden har vi f.eks. også i 2024 igangsat et projekt, hvor der er fokus på belastninger af hænder og fingre.

Afdelingernes MED-udvalg har som opgave at følge afdelingsarbejdsulykker og initierer evt. tiltag lokalt.

Regionshospital Nordjylland

Hospitalets interne arbejdsmiljøteam analyserer alle anmeldte arbejdsskader. Ved mangelfuld arbejdsskadeanmeldelse støttes arbejdsmiljøgruppen i gen-udfyldelse og supplering af anmeldelsesskema. Der er særligt fokus på stikskader, analyse på de enkelte skader og ved behov opfølgning med arbejdsmiljøgruppen.

Når det angår vold og trusler arbejder hospitalet hen imod bedre registreringspraksis og sikrer opfølgningssamtale for skadelidte og ved behov psykologsamtale. Defusing og debriefing er særligt indsatsområde ift. forebyggelse af lignende arbejdsskader.

Indenfor ergonomi og forflytning følges alle anmeldelser op ved arbejdsmiljøgruppen med analyse og ved behov undervisning.

Psykiatrien

I Psykiatrien har man i 2024 besluttet at måltallet er de seneste 3 års gennemsnit minus 10 % på psykiatri- og afdelingsniveau og at målet er max 42.

Der er iværksat initiativer til forbedring: På vedligeholdelseskurser i konfliktforebyggelse trænes personalet i analyseværksted og vedligehold af både kommunikative, deeskalerende kompetencer, sikkerhed samt frigørelse, fysiske greb og magtanvendelse.

I Psykiatriens virksomheds MEDudvalgs handleplan for udvikling af et sikkert og sundt arbejdsmiljø (ses her), vil der i 2024, på baggrund af Trivsel 2023, blive gennemført temadrøftelser. Temadrøftelserne vil tage afsæt i Psykiatriens indsatser for at håndtere og forebygge vold. Der vil være indsatser med grundkurser og vedligehold i konfliktforebyggelse samt fokus på APV på voldsrisiko.

Specialektoren

Inden for det specialiserede social- og handicapområde er der borgere med komplekse funktionsnedsættelser, der til tider udviser adfærd, som kan resultere i vold og trusler mod medarbejderne. I Specialektoren er det således til stadighed et fokus at arbejde forebyggende og lærende - hvor der løbende forbedres på metoder og tilgange - mhp. at skabe et sikkert og trygt miljø for både borgere og medarbejdere.

Der er i år igangsat et ekstra fokus på arbejdet med forebyggelse af vold og trusler.

Således har der som en del af Specialektorens arbejdsmiljøplan været arbejdet med indsatser, som sætter særlig fokus på registrering af arbejdsskader, samt hvordan data om arbejdsskader kan bruges til at forebygge nye arbejdsskader.

Specialektorens regionale retningslinjer om arbejdsmiljø er blevet opdateret i forlængelse af indsatserne og er netop blevet præsenteret på et kick-off arrangement for virksomhedens samlede arbejdsmiljøorganisation. På dagen blev den nye praksis for registrering af arbejdsskader præsenteret, ligesom der var fokus på “brug af data til læring og forebyggelse“.

I forlængelse af kick-off arrangementet arbejdes der nu med at implementere de ændrede retningslinjer, og alle tilbuddene er i gang med at opdatere deres lokale retningslinjer for arbejdsmiljø og justere arbejds gange i overensstemmelse hermed.

Fællesadministrationen m.fl.

For Fællesadministrationen og Byg Hospitalsbyen/Ejendomme er der få arbejdsulykker. Arbejdsulykkerne håndteres og lignende hændelser forebygges i hvert tilfælde af arbejdsmiljøgruppen.

For de administrative arbejdspladser er der i højere grad fokus på den usynlige og langvarige nedslidning, hvor stillesiddende arbejde er en kendt arbejdsmiljørisiko. Derfor er der bl.a. i Fællesadministrationens arbejdsmiljøplan et særligt fokus på sundhedsmiljø. Initiativer i den forbindelse er eksempelvis fælles kontoreykeldyster, tæl skridt-kampagne, koncept for sundhedsambassadører, nem adgang til elcykler, walk and talk-ruter til gående møder m.m.

Den Præhospitale Virksomhed

I DPV arbejdes med en årlig kortlægning af det fysiske arbejdsmiljø, som en del af APV-arbejdet og for at forebygge arbejdsulykker. Det sker ved hjælp af rundringer og/eller spørgeskemaer.

Der er udarbejdet forskellige rundringsskemaer/spørgeskemaer for hhv. ambulance/PT, AMK-vagtcentralen og administrationen, da der findes vidt forskellige arbejdsmiljøer.

Arbejdsulykkestatistik og sygefravær følges i arbejdsmiljøgrupper og MEDudvalg.

Derudover arbejdes med nem registrering af arbejdsulykker: For ambulancebehandlere m.fl. har registrering foregået via it-systemet Assign for at

gøre det let og hurtigt for medarbejderne at melde ulykken ind, hvorved ledelsen orienteres og tager næste skridt i arbejdsmiljøgruppens håndtering og forebyggelse af lignende hændelser.

Sygehusapoteket

Alle arbejdsulykker analyseres af arbejdsmiljøgruppe og der arbejdes løbende med forebyggelse.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter ovenstående orienteringen og tager den til efterretning
2. drøfter om der er behov for hjælp til MED-udvalgenes lokale drøftelser om arbejdsskader

Beslutning

Lise-Lotte Kyneb indledte punktet ved at gennemgå udvalgte statistikker. Det positiv er, at tallene igen på 2019 niveau. Der blev orienteret om, at man kigger på et fælles registreringssystem.

Materiellet blev drøftet og der blev stillet afklarende spørgsmål til materialet. Det er vigtigt, at der er fokus på at drøfte arbejdsskader på alle MED niveauer.

Jan Mainz orienterede om, at emnet fylder meget i Psykiatrien og at man er lykkedes med at nedbringe sygefraværet som følge af arbejdsskader.

Jakob Krogh konkluderede, at punktet blev drøftet og at man skal give Lise-Lotte Kyneb tilbagemelding, hvis man har brug for indsatser i de enkelte LMU'er.

Punkt 11: Næste trivselsundersøgelse, kl. 14.30-14.45

1-31-101-425-24

Resumé

Region Nordjyllands trivselsundersøgelse gør det ud for en psykisk APV. Trivselsundersøgelsens formål er at synliggøre den samlede oplevelse af vigtige aspekter indenfor det psykiske arbejdsmiljø og give et grundlag for dialog i de enkelte personalegrupper, MED-udvalg etc.

Der er krav om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø minimum hvert 3. år. Krav findes i Arbejdstilsynets vejledning 1.3.1-om Lov om systematisk arbejdsmiljøarbejde og Arbejdstilsynets bekendtgørelse 65 Regler/bekendtgørelser ift. systematisk-arbejdsmiljø

Derudover er det aftalt i "Aftale om Trivsel og Sundhed" OK-15

Region Nordjylland har siden 2009 gennemført regionale trivselsundersøgelser med intervaller på 2-3 år. Siden 2016 har vi gennemført undersøgelserne med samme spørgeramme og via vores arbejdsmiljøsystem SafetyNet.

I vedlagte bilag er trivselsundersøgelsen beskrevet i forhold til historik, love og aftaler, fordele og ulemper.

Sagsfremstilling

Spørgerammen

Seneste regionale trivselsundersøgelse blev gennemført i 2023 - Trivsel 2023.

Der blev anvendt samme spørgeramme i årene 2016, 2018, 2021 og i 2023. Spørgsmålene er udviklet af forskere fra Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA.

Spørgerammen vi har brugt i Region Nordjylland afdækker spørgsmål indenfor følgende dimensioner:

Tilfredshed

Krav i arbejdet

Arbejdet organisering og indhold

Samarbejde og ledelse

Tillid og retfærdighed på arbejdspladsen

Helbred og velbefindende

Krænkende handling (fysisk vold, trusler, mobning og uønsket seksuel opmærksomhed)

Når vi genanvender samme spørgeramme giver det mulighed for at benchmarke fra undersøgelse til undersøgelse.

NFA har udviklet deres spørgeramme i 2020 og har suppleret spørgsmålene om negativ adfærd (det der ovenfor kaldes krænkende handlinger) og har taget højde for ny lovgivning på området.

I deres nye spørgeramme spørges til:

- oplevelse af diskrimination eller dårlig behandling på grund af køn, alder, etnicitet, religion, helbred eller seksuelle orientering
- oplevelse af at blive chikaneret af kunder, klienter, patienter, elever eller pårørende i forbindelse med arbejdet.

Trivsel 2023

I 2023 var fokus i høj grad på opfølgning:

- I 2021 og 2023 var "Trivsel" hovedtemaet på den årlige arbejdsmiljødag for Arbejdsmiljøorganisationen
- Hjemmeside udviklet med før-, under- og eftermateriale til arbejdsmiljøgruppe/leder og MED-organisationen

På Hovedudvalgets evaluering 20. marts 2024 blev der givet udtryk for tilfredshed på proces, værktøjer, kommunikation og materialer til arbejdsmiljøgrupperne.

Hovedudvalget blev desuden orienteret om processer og arbejdet med handleplaner i de lokale MED-udvalg .

Næste trivselsundersøgelse

Strukturkommissionens forslag og en mulig ny organisering pr. 1. januar 2026 er en vigtig parameter at tænke ind i beslutning om næste trivselsundersøgelse.

Giver det mening at ændre på hele spørgerammen, hvis vi fra 2026 har en ny organisering? Mennesker og Organisation anbefaler, at vi fastholder den kendte spørgeramme dog med udskiftning af spørgsmål om krænkende handlinger/negativ adfærd, og at vi gennemfører en fælles regional trivselsundersøgelse i 2025.

Hvis vi fastholder spørgerammen kan vi benchmarke mod forrige trivselsundersøgelser, materialet fra 2023 kan bruges og udvikles, teknisk opsætning i SafetyNet mht. rapporter for benchmark etc. kan genbruges.

Hvis vi supplerer med spørgsmål fra NFA på negativ adfærd/krænkende handlinger, vil vi kunne målrette opfølgingsarbejdet endnu bedre end hidtil på dette område.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Drøfter og tager stilling til tidsplan for næste Trivselsundersøgelse
2. Drøfter hvorvidt vi skal holde fast i eller ændre spørgerammen for næste trivselsundersøgelse, så det omfatter nye spørgsmål om negativ adfærd
3. Udpeger deltagere til styregruppe

Beslutning

Lise-Lotte Kyneb indledte punktet med et spørgsmål om ”hvad skal vi næste gang”.

Det anbefales, at den næste undersøgelse afvikles i 2025 og at det bliver den samme spørgeramme som sidst med tilføjelser af spørgsmål omkring negativ adfærd.

Det blev drøftet, hvornår på året undersøgelsen skal afvikles. Der var forslag om, at det blev efter sommerferien 2025 og der var forslag om, at det blev i foråret 2025 af hensyn til NAU-udflytning. Der var også forslag om at lave særskilte spor for AAUH og de øvrige enheder.

Tidsplanen og evt. opdeling i særskilte spor bør drøftes yderligere i styregruppen

Medarbejderrepræsentanter til styregruppen blev Bente Yder og Helle Hammer Sørensen. Ledelsen vender tilbage med konkrete udpegninger.

Jakob Krogh konkluderede, at der opbakning til spørgerammen med den foreslåede tilføjelse. Styregruppen drøfter tidsplan for undersøgelsen med angivelse af fordele og ulemper. Ledelsen skal have udpeget repræsentanter til styregruppen.

Bilag

Overblik og anbefaling vedr. Trivselsundersøgelsen

Punkt 12: Opfølgning på MED-grunduddannelsen, kl. 14.45-14.55

1-13-5-868-24

Sagsfremstilling

Opfølgning på MED-grunduddannelsen

Hovedudvalget har anmodet om en opfølgning på MED-grunduddannelsen, herunder indhold, antal gennemførte forløb samt evalueringsresultater.

Opgørelsen over antal gennemførte forløb dækker over perioden fra maj måned 2023, hvor en ny 4-årig MED-periode trådte i kraft frem til og med juli måned 2024.

Form og indhold

MED-grunduddannelsen i Region Nordjylland gennemføres ud fra det uddannelseskoncept, som er aftalt i Parternes Uddannelsesfælleskab – PUF.

Uddannelsen er derfor bygget op omkring 5 læringsmål:

- MED-ideen og formålet i den lokale MED-aftale
- Kompetenceforhold
- Opgaver i MED
- Information og drøftelse (medindflydelse)
- Retningslinjer (medbestemmelse)

Udover ovennævnte er der til den regionale MED-grunduddannelse tilføjet et oplæg om Regionens budget og økonomi.

Indholdet af de 5 læringsmål er forskelligt fra uddannelse til uddannelse, idet der altid tages afsæt i deltagernes behov og virkelighed.

Der er således ikke 2 uddannelsesforløb, som er ens, idet indholdet altid er deltagerafhængigt.

F.eks. tages der i forbindelse med arbejdet med ”opgaver i MED” altid udgangspunkt i konkrete dagsordener og referater med henblik på at give konkret sparring.

Undervisningsformen er dialogbaseret med inddragelse af eksempler fra deltagernes egne virkeligheder.

Efter indførelsen af Patientnær ledelsesorganisering har Hospitals MEDudvalget på Aalborg Universitetshospital besluttet, at alle Lokale MEDudvalg skal gennemføre en halv eller hel dags undervisning i MED med fokus på bl.a. opgaver i MED. Denne dag er obligatorisk for alle MEDudvalg på hospitalet.

Planlægningen af disse dage sker i tæt dialog med som oftest formand og næstformand for det specifikke udvalg og er således specielt skræddersyet ud fra udvalgets ønsker og behov. Ét udvalg har f.eks. ønsket at arbejde med begrebet Psykologisk Tryghed i MED, mens et andet har ønsket at arbejde helt konkret med en case om frisættelse.

Evaluering

I 2016 blev der udarbejdet en skriftlig evalueringsrapport vedrørende MED-grunduddannelsen, som tidligere er fremlagt for Hovedudvalget. I rapporten gav de deltagende udtryk for såvel en række positive elementer som for en række forbedringspotentialer. Rapporten blev taget til efterretning, og de indkomne bemærkninger er inkorporeret i de fremtidige forløb frem til dags dato for så vidt, det har været muligt.

Tidligere har der ligeledes været gennemført en skriftlig evaluering efter endt kursus, men idet de enkelte uddannelsesforløb baserer sig på de aktuelle deltageres behov og ønsker, kan tilbagemeldinger fra et tidligere uddannelsesforløb ikke nødvendigvis overføres til det næste.

I stedet lægges der op til løbende feedback på kursusdagene, hvilket giver underviser mulighed for løbende at justere på form og indhold. Ligesom uddannelsen afsluttes med en mundtlig feedback - herunder en dialog om, hvad den enkelte deltager helt konkret vil gøre anderledes eller bedre i forhold til arbejdet i eget MEDudvalg.

Antal gennemførte forløb

Fra maj måned 2023 til årets udgang er der gennemført:

MED-grunduddannelse:

- 2 åbne uddannelsesforløb med i alt 40 deltagere
- 3 forløb for deltagere fra Regionshospitalet Nordjylland med i alt 60 deltagere
- 1 forløb for nyvalgte MED-udvalgsmedlemmer i Psykiatrien med 60 deltagere
- 1 forløb for Område i Speciaalsektoren med 20 deltagere.

MED-dage:

- 14 enkeltdage er afholdt for Lokale MEDudvalg.

Gennemførte forløb fra januar 2024 til ultimo juli 2024:

MED-grunduddannelse:

- 3 åbne uddannelsesforløb med i alt 79 deltagere (indtil videre er der 13 tilmeldte til hold 4)
- 1 forløb for Område i Speciaalsektoren med 36 deltagere.

MED-dage:

- Der er hidtil afviklet 14 enkeltdage for Lokale MEDudvalg. Yderligere dage er booket til afholdelse i løbet af efteråret.

Direktør for Menneske og Organisation Mariane Therkelsen indleder punktet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. drøfter indhold og brug af MED-uddannelserne.

Beslutning

Mariane Therkelsen indledte med at henvise til, at det er medarbejderne, der har ønsket at punktet blev dagsordenssat.

Da Hovedudvalget har tilsynspligt med regionens MEDuddannelse, er der et ønske om, at der skal være en skriftlig evaluering fra MED-uddannelsen og at der skal ske en opfølgning af disse i Hovedudvalget.

Jakob Krogh konkluderede, at ønsket om at kursisterne skal lave skriftlige evalueringer efter MED-uddannelsen blev imødekommet og at Hovedudvalget 1-2 gange årligt følger op på evalueringerne.

Punkt 13: Drøftelse af praksis for intern mødeforplejning i Region Nordjylland, kl. 14.55-15.05

1-31-78-66-24

Resumé

Fra den 1. februar 2024 har en ny retningslinje lagt linjen for forplejning ved interne møder i Region Nordjylland.

På dagens møde drøfter Hovedudvalget, hvordan retningslinjen praktiseres på regionens hospitaler og virksomheder.

Næstformand Bente Yder indleder punktet.

Sagsfremstilling

"Retningslinje for intern mødeforplejning i Region Nordjylland" beskriver linjen for forplejning ved interne møder i Region Nordjylland.

Retningslinjen er vedlagt som bilag, og den har været gældende siden 1. februar 2024, hvor den blev vedtaget som led i de administrative omprioriteringer i budget 2024.

Retningslinjen beskriver kort sagt, at forplejning ved interne møder ophører - men med mulighed for, at den lokale ledelse kan dispensere i særlige tilfælde. Dispensationer sker under ansvar for at overholde eget budget, og eksempler på de "særlige tilfælde" kan fx være:

- jubilæer og receptioner
- personalemøder ved særlige lejligheder – kan fx være ifm. samlinger ifm. jule-/sommerafslutninger, nytårskure, velkomster/afskeder eller hvor man på anden vis lejlighedsvist samler personalet
- møder af længere varighed og/eller på skæve tidspunkter

Derudover indgår det i retningslinjen, at man skal anvende regionens egne leverancer, når man dispenserer fra retningslinjen.

På dagens møde drøfter Hovedudvalget praksis for den interne mødeforplejning på hospitaler og i virksomheder med afsæt i retningslinjen.

På Hovedudvalgets møde i september følger den planlagte, halvårslige opfølgning på implementeringen af retningslinjen for intern mødeforplejning med status på forbrug og forbrugsmønster.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter praksis for den interne mødeforplejning på hospitaler og i virksomheder med afsæt i retningslinjen.

Beslutning

Bente Yder indledte punktet. Det blev problematiseret, at retningslinjen bliver håndteret forskelligt i regionen.

Der var en drøftelse af de problemstillinger, det giver. Det blev pointeret, at det er den lokale ledelses ansvar at forvalte retningslinjen, men at vi skal tilstræbe at håndtere den, så der ikke er for store forskelle i fortolkningen af retningslinjen.

Der var et forslag om, at det bliver mere præcist beskrevet, hvordan man definerer et heldagsmøde.

Jakob Krogh konkluderede, at der er behov for, at retningslinjen bliver håndteret tilpas ensartet og at der vil blive set på muligheden for, at retningslinjen justeres med en præcisering af, hvad der kan betegnes som et heldagsmøde.

Bilag

Retningslinje for intern mødeforplejning

Punkt 14: Beslutning: Hovedudvalgets mødeplan 2025, kl. 15.05-15.10

1-01-101-834-24

Resumé

Forslag til mødeplan for Hovedudvalget i 2025 forelægges til godkendelse

Sagsfremstilling

I henhold til Hovedudvalgets forretningsorden, fastlægges datoerne for de årlige møder for ét år ad gangen.

Nedenfor foreslås 8 mødedatoer for 2025:

- torsdag den 16. januar
- torsdag den 6. marts
- onsdag den 7. maj
- torsdag den 26. juni
- onsdag den 20. august
- torsdag den 18. september
- torsdag den 30. oktober
- torsdag den 11. december

Møderne afholdes i tidsrummet kl. 12.30-15.30.

Hovedudvalget forventes endvidere, at deltage delvist i Regionsrådets budgetkonference samt temaseminarer vedrørende budget.

De relevante datoer i relation til budgetprocessen er foreløbige:

- 18. juni: Temamøde
- 14. august: Temamøde
- 26.-27. august: Budget konference
- 29. september: Regionsrådets 2. behandling af budget (Hovedudvalget deltager ikke)

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. godkender forslag til mødeplan for 2025

Beslutning

Der var et ønske om, at der findes et andet mødetidspunkt end den 7. maj 2005. Der er afbud fra Rikke Vingaard Jørgensen og suppleant til mødet den 6. marts 2025.

Det skal afklares, om mødet den 18. september 2025 ligger forud for godkendelse af budget2026.

Herudover blev planen godkendt.

Punkt 15: Eventuelt, kl. 15.10-15.15

1-01-77-2-24

Beslutning

Intet under dette punkt.

Punkt 16: Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.15-15.20

1-01-77-2-24

Beslutning

- Investering i professionalisering af vagtplanlægningen. Afventer budgetaftale og følger egen kommunikationsplan.
- Drøftelse af det videre arbejde om fuldtidsindsatsen i Region Nordjylland. Følger egen kommunikationsplan efter behandling i Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering.
- Orientering om styrkelse af den danske model i OK-24 forliget. Følger egen kommunikationsplan.

Punkt 17: Evaluering af dagens møde, kl. 15.20-15.25

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.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

Jan Mainz

Monica Guldager Terkelsen

Beslutning

Monica Guldager Terkelsen

Stor ros til ordstyreren som har sin debut på dagens møde. Tillid betegner rummet i dag. Der bliver taget godt hånd om udfordringerne. Der blev holdt nogle gode oplæg og der var stor ros til oplægsholderne og gæsterne. Der kom gode input til oplægsholderne. Dagens møde i overensstemmelse med ITOP værdier.

Jan Mainz

Er enig i Monicas evaluering. Det har været et rum med tillid, og man forsøger at møde hinanden. Hovedudvalgsmøderne er meget vigtige og de opleves som værende gode og værdifulde.