

# REFERAT Hovedudvalg d. 24-03-2021

**Møtedato** Onsdag d. 24. marts 2021 kl. 12:30

**Møtested** Afholdes som virtuelt møde møde

## Indholdsfortegnelse

Indledning.....	3
Deltagere.....	5
Drøftelse - Status på Covid-19.....	8
Drøftelse af læringsaspekter - Tilbagekald af varsling vedr. nye ansættelsesprincipper Aalborg UH..	12
Drøftelse - Arbejdsmiljøplan 2021-2022.....	16
Drøftelse - TRIO samarbejde.....	19
Drøftelse - Involvering af faggrupper, der ikke er repræsenteret i Hovedudvalget.....	22
Orientering - Status på proces vedr. ansøgning om udvidelser af antal medarbejderrepræsentanter....	25
Beslutning - Drøftelse og evaluering af Hovedudvalgets arbejdsform, samt Forretningsorden ifm. n	28
Drøftelse - Afhøring af politiet.....	32
Drøftelse - Borgerligt Ombud.....	35
B-punkt: Orientering - Regionale tilbud om håndtering af krænkelse fra pårørende og patienter.....	38
Kommunikation fra Hovedudvalget.....	41
Orientering.....	43
Eventuelt.....	45

## **Punkt 1: Indledning**

# 1 Indledning

---

## Referat

Ingen bemærkninger.

## **Punkt 2: Deltagere**

## 2 Deltagere

---

### **Direktion:**

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

### **Ledelsesrepræsentanter:**

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

### **Mennesker og Organisation:**

Direktør	Mariane Therkelsen
HR-chef	Elisabeth Kjeldsen

### **Medarbejderrepræsentanter:**

AC	Thea Heide Faaborg, YL
<i>Suppleant</i>	<i>Betina Madsen, Fys</i>
AC	Trine Strarup Delé, DM
<i>Suppleant</i>	<i>Morten Brix Ziegler, Djøf</i>
FH	Anette Vestergaard, dbio
<i>Suppleant</i>	<i>Rikke Skall, dbio</i>
FH	Bente Yder, DSR (næstformand)
<i>Suppleant</i>	<i>Anne-Marie Stilling, DSR</i>
FH	Ulla Abildgaard, Kost
<i>Suppleant</i>	<i>Carsten Sørensen, Dansk Socialrådgiverforening</i>
FH	Pia Jødal Næss-Schmidt, DSR
<i>Suppleant</i>	<i>Laila Mikkelsen, DSR</i>
OAO	Marianne Kristensen, 3F
<i>Suppleant</i>	<i>Gitte Bak Bragenholt, 3F</i>
OAO	Susan Jørgensen, FOA
<i>Suppleant</i>	<i>Mette Panum Andersen, FOA</i>
OAO	Lone Clausen, HK
<i>Suppleant</i>	<i>Inger Larsen, HK</i>
<b>Arbejdsmiljørepræsentanter:</b>	
AMR	Marianne Ruth, Regionshospital Nordjylland
AMR	Helle Hammer Sørensen, Specialsektoren
AMR	Jimmy Villadsen, Specialsektoren
<i>Suppleant AMR</i>	<i>Bo Larsen,</i>
<i>Suppleant AMR</i>	<i>Marianne Søgaard Clausen, AUH, Thisted</i>

# Referat

Afbud fra:

Anne Bukh og Dorte Juul Hansen

## **Punkt 3: Drøftelse - Status på Covid-19**

2021-002934

## 3

**Drøftelse - Status på Covid-19****Sagsfremstilling**

Hovedudvalget drøfter løbende COVID-19 situationen på hospitalerne og i regionens øvrige virksomheder.

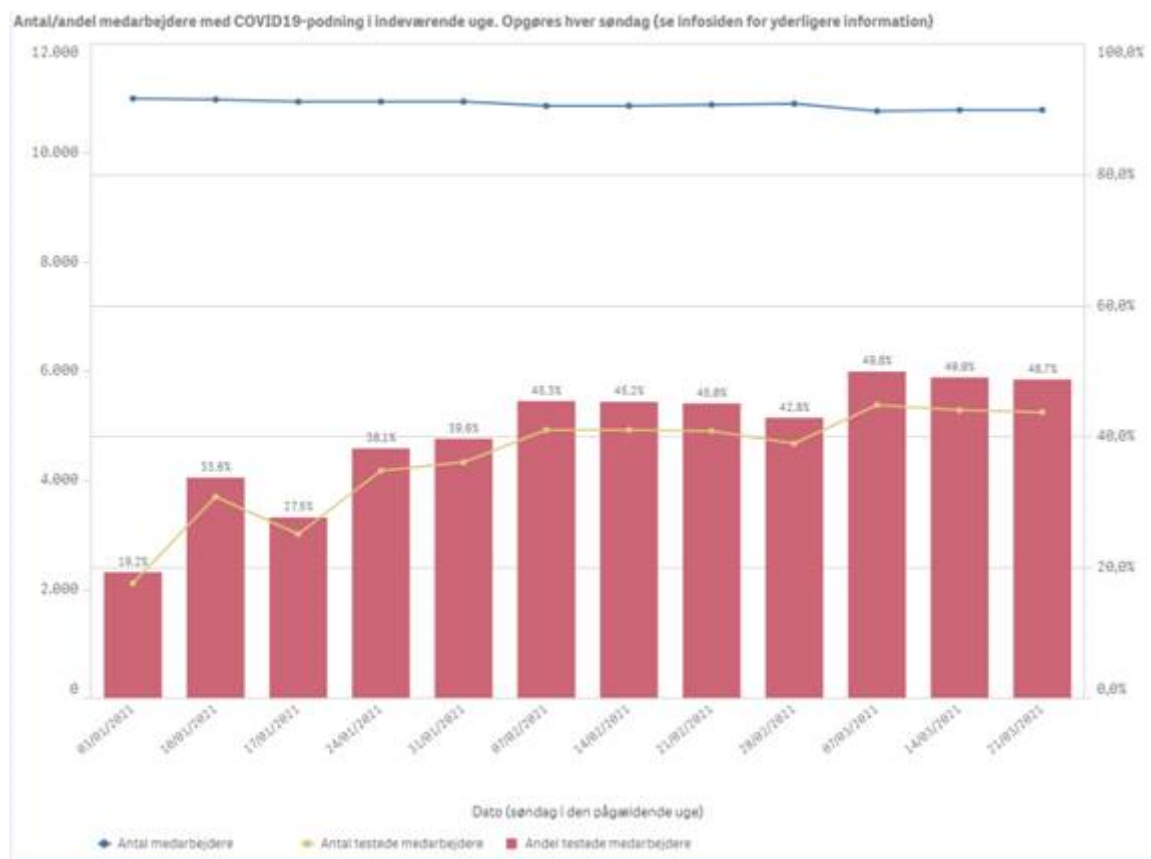
På mødet orienteres bl.a. om:

- Status på leverancesituationen for vacciner
- Vaccinationsintervaller personalevacciner
- Systematisk test af hospitalsansatte

**Systematisk test af hospitalsansatte**

Som det fremgår af nedenstående figur er tilslutningen til systematisk test af personalet på hospitalerne i Region Nordjylland steget fra januar til februar og er nu på et forholdsvist stabilt niveau med en andel af tilslutning til test på omkring 45-49 % af det samlede personale. Det er således under halvdelen af det samlede personale, der benytter sig af tilbuddet om systematisk test. I forbindelse med den nuværende nedlukning anbefalede regeringen, at alle der mødte ind på arbejde, lod sig teste én gang ugentligt.

Eftersom implementeringen af vaccinationsprogrammet er kommet godt i gang, har Sundhedsstyrelsen netop publiceret en ny vejledning "Anbefalinger for vaccinerede personer". Vejledningen giver dog ikke anledning til ændringer i anbefaling om test for ansatte på hospitalsområdet.



Med henblik på at øge tilslutningen til systematisk test på hospitalerne i Region Nordjylland er der med inspiration fra Region Midtjyllands såkaldte "Testkuffert" igangsat en prøvehandling på Øre-, næse-, halsafdelingen på Aalborg Universitetshospital.

Med prøvehandlingen tester personalet hinanden. Rekvisitionen udprintes fra web-req umiddelbart før brug af personalet selv.

Forventningen er, at når test foregår decentralt ude på den enkelte afdeling og ikke nødvendigvis skal foregå på et bestemt tidspunkt, men kan indpasses i det daglige arbejde, så vil dette kunne øge tilslutningen til systematisk test.

Ydermere er der på hverdage mulighed for at blive testet i podningsteltet P0 ved Aalborg UH – fra klokken 07:15 – 17:30 og i weekender fra klokken 07:15-15:30. Der kan således være mulighed for test om morgenen eller sidst på eftermiddagen, som det måtte passe bedst ind for den enkelte medarbejder.

Regionsdirektør Christian Boel indleder punktet.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter hvilke tiltag, der kan igangsættes eller reguleres med henblik på at øge tilslutningen til systematisk test blandt hospitalsansatte.
2. drøfter og gør status på det aktuelle omkring COVID-19.

## Referat

Christian Boel indledte med en overordnet status. Region Nordjylland er på laveste niveau i forhold til Covid-19 senge. Situationen på hospitalerne er dermed stabil med relativt få Covid-19 patienter.

Hjemmearbejde følger sundhedsmyndighedernes anbefalinger og er indtil videre forlænget til den 6. maj.

Systematisk test af personale fortsætter og en stor andel af personalet lader sig teste. Man arbejder kontinuerligt med at gøre det nemt og tilgængeligt for personalet at blive testet, f.eks. mulighed for at blive testet tidligt morgen samt eftermiddag.

Der var en indledende forskel i intervallerne i de første planlagte vaccinationsforløb pga. forskellige udmeldinger om intervallet, men det er ensartet nu.

I forhold til AstraZeneca vaccinen, som er sat på pause, afventes udmelding fra Sundhedsmyndighederne.

Bente Yder tilkendegav, at personalets tilgængelighed til at komme til test ikke er optimal i forhold til de lokale testtilbud. Bente Yder opfordrede desuden til en drøftelse om forskellige barrierer og etik i forbindelse med at personale kan teste hinanden. Man bør være opmærksom på, at test er frivilligt og at vi som mennesker har forskellige grænser for intimsfære.

Thea Heide Faaborg fortalte, at man på hendes afdeling tester hinanden og det fungerer godt.

Anette Vestergaard glædede sig over den positive status på Covid-19 i Region Nordjylland, men gjorde opmærksom på, at akutmodtagelserne stadig har travlt. Hun udtrykte desuden bekymring for udsigterne til sygdom hos personalet, i så fald man fortsætter med AstraZeneca vaccinen.

Pia Jødal Næss-Schmidt kvitterede for tiltaget med bus til og fra Centrallageret. I så fald man fortsætter med AstraZeneca vaccinen, er kommunikation om beslutning, stik-teknik m.v. yderst vigtig, hvortil Christian Boel sagde, at ledelsen er optaget af både tilslutningen til vaccinen og kommunikationen herom.

Susan Jørgensen spurgte, hvorfor Region Nordjylland som eneste region måler på personaletests, hvortil Christian Boel svarede, at vi gerne vil arbejde databaseret samt gøre et overblik nemt for ledelsessystemet af hensyn til arbejdstilrettelæggelsen.

Pia Jødal Næss-Schmidt opfordrede til, at personale med hjemmearbejde trækkes ud af statistikken for personaletests for et mere retvisende billede. Hun forklarede, at der er et behov for at få klarlagt præcist hvad tallene viser og få det gjort tilgængeligt lokalt.

Marianne Ruth spurgte, om ambulante patienter og deres medbragte pårørende på sigt skal testes inden besøg, hvilket ikke praktiseres nu. Anette Sloth svarede, at der eksisterer en helt konkret retningslinje på det, som giver svar.

Hospitalsledelserne gav en kort status på, hvordan det ser ud med personaletests på hospitalerne.

Hovedudvalget konkluderede, at der skal arbejdes videre med at gøre personaletest nemt og tilgængeligt. Efter påske gøres indsatsen omkring personaletests mere synlig på Personalenet.

Hovedudvalget modtager en skriftlig status på Covid-19 antistofprojektet.

Hovedudvalget opfordrede til, at man i forhold til at personale skal teste hinanden, lokalt i afdelingerne drøfter kulturen omkring det, ressourcerne og eventuelle barrierer med henblik på fælles forståelse og accept.

## **Punkt 4: Drøftelse af læringsaspekter - Tilbagekald af varsling vedr. nye ansættelsesprincipper Aalborg UH**

2020-017058

4

## Drøftelse af læringsaspekter - Tilbagekald af varsling vedr. nye ansættelsesprincipper Aalborg UH

---

### Resumé

Direktør Jens Ole Skov indleder punktet.

### Sagsfremstilling

Onsdag den 3. marts 2021 modtog en stor del af sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter og jordemødre ansat på Aalborg UH et ændringsbrev i e-boks om, at deres ansættelsesforhold ændres, så de fra 1. oktober 2021 kan arbejde i flere forskellige afsnit inden for deres afdeling i et fast planlagt vagtrul.

Søndag d. 7. marts 2021 valgte Hospitalsledelsen at trække ændringsbrevet tilbage efter unødigt uro blandt dele af personalet.

Bekymringerne vidner om, der er behov for yderligere dialog om ændringsbrevet og baggrunden herfor.

#### Et kort rids af forberedelsesprocessen

Forud for udsendelsen af ændringsbrevet ligger et års forberedelse, hvor en arbejdsgruppe har udarbejdet et [rammedokument](#), der har været afsættet for det lokale arbejde med at omsætte intentionerne med de nye ansættelsesprincipper.

Formand for arbejdsgruppen var sygeplejefaglig direktør Lisbeth Lagoni. Arbejdsgruppen havde bred ledelses- og medarbejderrepræsentation samt specialistbistand fra Personalejura i Mennesker og Organisation.

Hospitals MED-udvalget har løbende givet inputs til rammedokumentet og til, hvordan den lokale omsætning kunne foregå. Alle drøftelser i såvel Udvidet Hospitalsledelse og Hospitals MED-udvalget er foregået som åbne punkter, og det har således været muligt for hele organisationen at følge med i forberedelsesarbejdet.

D. 19. november 2020 blev rammedokumentet endeligt besluttet i Udvidet Hospitalsledelse og efterfølgende udsendt til ledelsessystemet og FTR-kollegiet.

I januar 2021 beslutter Udvidet Hospitalsledelse dog at udsætte processen med en måned grundet pandemien og de begrænsninger, den har givet for den lokale forberedelse.

#### Fremadrettet proces

Bekymringerne vidner om vigtigheden af, at der er en god og konstruktiv dialog på alle niveauer, når denne type af forandringer igangsættes.

Frem til sommerferien planlægger vi at gå i yderligere dialog om indhold og proces:

- Dialogmøder i alle relevante afdelinger – input afleveres til klinikledelsen.
- Møder i Tvær-MED

- Møder i Afdelingsledelsen

Dette leder frem til, at der planlægges med at alle relevante afdelinger frem mod sommerferien skal give en status på den afholdte dialog, og hvordan de ser ansættelsesprincipperne anvendt lokalt (under hensyntagen til forskellige udgangspunkter).

Alle berørte medarbejdere får et tilbud om individuel samtale med nærmeste leder.

Derefter er planen, at vi foretager et stop-op, hvor vi bearbejder alle input og overvejer, hvordan vi som hospital kan arbejde videre med de nye ansættelsesprincipper.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter hvilken læring der kan drages ud af processen vedr. de nye ansættelsesprincipper.

## Referat

Jens Ole Skov orienterede om processen.

Jens Ole Skov forklarede, at han synes, at man var godt omkring det forberedelsesmæssige med gode involverende drøftelser i Hospitals-MED, men at man nu har trukket principperne tilbage for at give mere tid til dialog. Jens Ole Skov tilkendegav nogle konkrete læringspunkter af processen:

- Timing af information bør sættes i forhold til de øvrige driftsforhold på hospitalet. Informationen kom i forlængelse af at Aalborg UH det seneste år i flere omgange har varslet ændrede forhold for personalet i forbindelse med Corona-beredskabet. Samtidig kom OK-21 og en generel Corona-træthed, hvilket giver en naturlig skepsis for dét, der påvirker hverdagen. Set i bakspejlet skulle vi i endnu højere grad have sikret en lokal dialog omkring faglige muligheder med patienten i centrum.
- Som ledelse – og måske også som medarbejderrepræsentant – bør man være mere opmærksom på, hvordan man kan agere i forhold til den utilfredshed som udfolder sig på de sociale medier, og sikre, at dialogen ikke kun sker bag tasterne, men også ansigt til ansigt (fysisk eller ved hjælp af Teams).
- Det er vigtigt med en mere målrettet varsling af ændringer, som er hæftet specifikt på lokale ændringer.
- Man bør være opmærksom på menneskelige dynamikker; At det - på trods af dialog - først er når noget bliver konkret, at det går op for den enkelte, hvad det betyder, og her skal vi sikre, at personalet er klædt på, så de føler sig forberedte og trygge til kommende forandringer.
- Når der kommunikerer via e-Boks, bliver det en særlig form for kommunikation fordi juraen skal være korrekt. Derfor er det meget vigtigt at få formidlet budskabet på en konkret og nærværende måde sideløbende med sådant et ændringsbrev. Vi har nemlig også erfaret, at der florerer flere misforståelser blandt personalet, da varslingen tolkes forskelligt.

Christian Boel udledte, at det kan være godt med en fælles dialog om, hvordan vi gebærder os i verdenen af sociale medier, som er en del af alles hverdag.

Susan Jørgensen foreslog, at udsendelse af rammedokumentet inden e-Boks, kunne have givet en bredere forståelse, hvortil Jens Ole Skov svarede, at intensionen var en mere enkel kommunikation, da rammedokumentet udgør seksten sider.

Pia Jødal Næss-Schmidt var enig i at forbedre kommunikationen, men det gælder også om at få synliggjort meningen med indsatsen. Hun opfordrede desuden til, i

første omgang, at forsøge frivillighed. Jens Ole Skov var enig i frivillighed så vidt som muligt, men gjorde opmærksom på, at en del af det indholdsmæssige også er et ønske om at afhjælpe vagtbyrden, der hvor den er høj.

Anette Vestergaard foreslog at evaluere processen i henhold til ITOP-værdierne med henblik på at vurdere, om man har opfyldt på alle parametrene. Jens Ole Skov var enig i ITOP-værdierne som pejlemærke og gjorde opmærksom på, der er levet op til værdierne på både medarbejder- og ledelsesside.

Bente Yder supplerede, at erfaringerne ligger godt i tråd med drøftelsen om TRIO – man har drøftet emnet over længere tid, men formår ikke at få budskabet og meningen helt ud lokalt.

Hovedudvalget tog orienteringen, med de af Jens Ole Skov uddybende læringspunkter, til efterretning.

## **Punkt 5: Drøftelse - Arbejdsmiljøplan 2021-2022**

2021-009138

### **Bilag**

Arbejdsmiljøplan 2021-2022 - version 2.2. Februar 2021

## 5

# Drøftelse - Arbejdsmiljøplan 2021-2022

---

## Sagsfremstilling

Hovedudvalget drøftede 1. udkast til Arbejdsmiljøplan 2021-2022 d. 17. december 2020.

Arbejdsmiljøplanen indeholder nu 3 fokusområder:

- Trivsel 2021 med særligt fokus på fleksibilitet i arbejdslivet, arbejdspress og/eller ubalance i arbejdsopgaver, stress samt forandringer
- Krænkende hændelser
- Sygefravær/nærvær med fokus på læring af Sygefraværs Taskforce.

Arbejdsmiljøforum drøfter AM-planen d. 22. marts 2021. Hovedpunkter fra denne drøftelse vil blive fremlagt på Hovedudvalgsmødet.

Vi vil bl.a. i den kommende periode udvikle et nyt koncept:

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

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har vedtaget en ny trepartsaftale for arbejdsmiljøet, som gælder indtil 2030. Her er forebyggelse af ubalance i opgaver, mening og indflydelse et særligt indsatsområde som indgår i målene for hospitalsområdet.

Se udkast til Arbejdsmiljøplan 2021-2022 i bilag 1.

Arbejdsmiljøkonsulent og faglig teamkoordinator Lise-Lotte Kyneb indleder punktet.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter og godkender Arbejdsmiljøplan 2021-2022

## Referat

Lise-Lotte Kyneb opsummerede, at udkast til den regionale arbejdsmiljøplan for de næste to år, blev drøftet i Hovedudvalget den 17. december 2020 og justeringerne afspejler drøftelsen.

Ligeledes er det drøftet i Arbejdsmiljøforum med god opbakning fra sikkerhedslederne/arbejdsmiljøkoordinatorerne, dog med bemærkninger om ”Skab overskud konceptet” og at Trioens opgaver knytter sig til det operationelle plan, hvorimod MED arbejder på det strategiske plan.

Lone Clausen efterspurgte medarbejderperspektivet både i forhold til krænkende adfærd, sygefravær og stress, f.eks. oplysning om, hvor medarbejderen har mulighed for at rekvirere hjælp. Lise-Lotte Kyneb svarede, at hvis udfordringen ikke kan løses lokalt på afdelingen, kan medarbejderen rekvirere hjælp via sin

arbejdsmiljørepræsentant. Christian Boel bemærkede, at dét at sikre den nødvendige medarbejderinddragelse i de konkrete indsatser kræver, at vi hele tiden har medarbejderinddragelse for øje i de forskellige handlinger vi gør.

Henrik Larsen gjorde opmærksom på, at en strategisk retning for begrebet *forandring* ligger højt i vægningen af de forskellige indsatser, måske endda højere end krænkende hændelser, hvilket Marianne Ruth var enig i, idét der allerede er igangsat mange gode indsatser.

Pia Jødal Næss-Schmidt ønskede *meningsfyldt arbejde* nævnt i arbejdsmiljøplanen.

Anette Sloth kvitterede for et godt arbejde, som flugter godt med de strategiske fokusområder og hvor der også er plads til lokale indsatser.

Hovedudvalget havde, udover ovennævnte bemærkninger, enkelte sprogmæssige justeringer og anmodede om et justeret udkast til endelig godkendelse i Hovedudvalget på mødet den 8. april.

## **Bilag**

1. Arbejdsmiljøplan 2021-2022 - version 2.2. Februar 2021

## **Punkt 6: Drøftelse - TRIO samarbejde**

2019-014942

## Drøftelse - TRIO samarbejde

---

### Sagsfremstilling

Vi har et fælles regionalt fokus på at styrke TRIO-samarbejdet for at udvikle arbejdsmiljøarbejdet og forbedre arbejdsmiljøet. Det giver os alle et ekstra ansvar i forhold til at tænke det ind i hverdagens problemstillinger.

Så hvordan kan Hovedudvalget bidrage til en forståelse af TRIO-samarbejdet i eget regi og løse vores udfordringer endnu mere kvalificeret?

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

### Kommunikation og dialog

#### Hovedudvalg 17-12-2020

Det blev besluttet at udskyde punktet til Hovedudvalgets næste møde.

#### Hovedudvalg 11-02-2021

Punktet udskydes til et ekstraordinært møde.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget :

1. Drøfter forståelsen af TRIO som begreb og dens arbejdsområder.

### Referat

Hovedudvalget drøftede i plenum perspektiverne på TRIO og havde bl.a. følgende statements:

- En velfungerende TRIO er essentiel og skal prioriteres
- Der hvor der er en velfungerende TRIO, er der et velfungerende arbejdsmiljø - til gavn for patienter og hele vejen rundt i organisationen.
- TRIO opfanger signaler, før de bliver et problem, f.eks. omkring sygefravær og dårlig trivsel
- TRIO skal understøtte de strategiske fokusområder, så de kommer til at leve lokalt.
- TRIO er et væsentligt bindeled i det daglige – en mulighed for at tale stort og småt i mellemrummene mellem de ordinære møder.

Bente Yder og Pia Jødal Næss-Schmidt gjorde opmærksom på, at der er behov for at få drøftet og defineret hvad TRIO består af, og hvordan den skal fungere. Nogle steder kan den bestå af 4-5 repræsentanter eller tillidsrepræsentanten har et stort område og/eller arbejder selv i et andet område, end der hvor problematikken er.

Lone Clausen forklarede, at hun oplever stor forskel på, hvordan Trioerne fungerer – dér hvor der er fortrolighed i treenigheden fungerer det godt. Dog er der en stor udfordring med den nødvendige tid til TRIO-arbejdet, især på de nederste niveauer.

Jens Ole Skov og Mariane Therkelsen henviste begge til vigtigheden af, at skelne grænsen mellem MED-arbejde og TRIO-arbejde. Det giver god mening af skelne mellem det operationelle og det strategiske.

Herefter indledte Hovedudvalget en drøftelse af definitionen af TRIO og erfaringer hermed:

Helle W. Knøsgaard forklarede, at TRIO er en udvidelse af arbejdsmiljøgruppen, hvor alle i TRIO har en bestemt rolle i forhold til den konkrete problemstilling. Det er problemstillingen, der definerer deltagerkredsen og den kan bestå af flere end tre, f.eks. hvor sagen vedrører flere faggrupper. TRIO er det uformelle arbejde og noget man *kan*, ikke *skal*. Det er OK at sætte TRIO-aftaler i kalender af hensyn til arbejdstiden. TRIO erstatter ikke MED, dvs. der bliver ikke truffet beslutninger i TRIO. Især hvor man har Mini-MED, hvor MED og TRIO muligvis er den samme personkreds, skal man være opmærksom på det.

Bente Yder oplever, at TRIO ofte fungerer som Mini-MED, hvor beslutninger bliver truffet uden MED – det er der behov for at gjort op med. Lone Clausen supplerede, at der er behov for nogle definitioner ovenfra, Pia Jødal Næss-Schmidt ligeledes i forhold til, når man er tillidsrepræsentant for flere afsnit.

Marianne Ruth forklarede, at hun oplever TRIO som en hurtig indsats, især omkring trivsel. Hun har erfaringer med både frokostmøder og skemalagte drøftelser, bl.a. på Teams.

Marianne Krumme Kristensen fortalte, at hun sidder med i tre Trioer som lykkes meget forskelligt.

Anette Sloth forklarede, at Psykiatrien har gode erfaringer med TRIO som en langsigtet indsats f.eks. i forhold til sygefraværsindsatsen. Ledelsesengagement er vigtigt for at få det til at lykkes, derfor må ledelsen tage teten.

Hovedudvalget konkluderede, at spørgsmål om definition af TRIO afspejler forskellige matrikler og arbejdsforhold, hvilket fastslår vigtigheden i at få definition, roller og rammer drøftet og klarlagt lokalt.

Det vigtigste budskab er, at TRIO ikke er Mini-MED.

Hovedudvalget opfordrede til, at definitionen af TRIO tages op i de enkelte hospitals-/virksomheds MED med efterfølgende lokale drøftelser. Mennesker og Organisation udarbejder en materiale-pakke, som kan danne udgangspunkt for drøftelserne.

## **Punkt 7: Drøftelse - Involvering af faggrupper, der ikke er repræsenteret i Hovedudvalget**

2018-031706

7

## Drøftelse - Involvering af faggrupper, der ikke er repræsenteret i Hovedudvalget

---

### Sagsfremstilling

Medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget har udtrykt ønske om, at der skabes en konstruktion for involvering af de faggrupper, der ikke er direkte repræsenteret i Hovedudvalget.

Emnet blev behandlet i Hovedudvalget den 5. december 2019 og den 7. februar 2020, men har som følge af Covid-19 været i bero.

I henhold til rammeaftalens bestemmelser på Hovedudvalgets niveau, er muligheden til stede, selvom dette ikke fremgår af den lokale MED-aftale, er meldingen fra Danske Regioner.

Der er følgende opmærksomhedspunkter:

1. Medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget er udpeget af de faglige hovedorganisationer og som sådan forventes at repræsentere alle medarbejdergrupper i Regionen.
2. I MED er det hovedorganisationsområderne og ikke organisationerne enkeltvis, der er repræsenteret. Hovedudvalget skal dermed beslutte, om de organisationer, der qua udpegningerne ikke har plads i Hovedudvalget (som medlemmer eller suppleanter) har mulighed for at deltage ad hoc i de forberedende møder på medarbejdersiden, hvis de har særlig interesse i et eller flere punkter. Det ville betyde, at de pågældende selv har servepligten og at tilgangen er ad hoc-præget.
3. Ovenstående vil betyde et ressourceforbrug, hvorfor mulighed for at deltage i planlagte møder, må afklares med nærmeste leder.
4. Der er mange faggrupper i Region Nordjylland, småt og stort repræsenteret, hvorfor det bør overvejes, om der skal være en vis volumen for at indgå i konstruktionen.

Mennesker og Organisation har udarbejdet en samlet oversigt over faggrupper i Region Nordjylland, med henblik på et fra medarbejdersiden oplæg på hvilke ekstra medarbejdergrupper, der foreslås at indgå i konstruktionen.

Hovedudvalgets beslutning kan evt. bero på en forsøgsperiode valgperioden ud.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

### Kommunikation og dialog

#### Hovedudvalget 05-12-19

Emnet vil blive behandlet på Hovedudvalgets møde d. 7. februar 2020, efter drøftelser i ledelsessystemet.

#### Hovedudvalget 07-02-20

Bente Yder redegjorde for medarbejdersidens forslag om nedsættelse af et kontaktudvalg. Rent praktisk foreslås, at de dagsordensforberedende møder udvides med maksimalt 4 medlemmer.

Henrik Larsen påpegede, at det er uklart hvor store faggrupper der skal være tale om for at de kan indgå i et kontaktudvalg.

Elisabeth Kjeldsen nævnte, at Hovedudvalget bygger på, at Hovedudvalgets medlemmer repræsenterer sit bagland. Det er afsættet for MED-aftalens regulering af udpegning på hovedorganisationsniveau.

Roeland Løfberg opfordrede til, at mulighederne for videomøder også anvendes i MED-systemet.

Hovedudvalget besluttede:

- at emnet behandles på næste møde.
- at medarbejdersiden her forinden udarbejder et oplæg med information om hvilke ekstra medarbejdergrupper, der foreslås at indgå i kontaktudvalget.
- at Mennesker og Organisation til dette formål fremsender en samlet oversigt over faggrupper i Region Nordjylland til Bente Yder.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter og beslutter muligheden for involvering af faggrupper, der ikke er repræsenteret i Hovedudvalget.

## **Referat**

Marianne Therkelsen forklarede baggrunden for drøftelsen, opridsede konkrete opmærksomhedspunkter samt forslag om mulighed for, at andre ikke-repræsenterede faggrupper kan deltage i det eksisterende mødekoncept ad hoc.

Medarbejdersiden bakkede op om løsningen. Pia Jødal Næss-Schmidt gjorde opmærksom på, at det fordrer opbakning hos de lokale ledelser. Henrik Larsen og Jens Ole Skov henviste til hovedprincipperne i MED-systemet, hvor man som udpeget repræsentant, repræsenterer hovedorganisationen og dermed alle faggrupper, men tilkendegav opbakning til forslaget under forudsætning af dialog med nærmeste leder, hvor det er aktuelt.

Marianne Therkelsen opfordrede til, at eventuelle udfordringer der måtte opstå håndteres undervejs.

Dermed besluttede Hovedudvalget at afprøve forslaget og evaluere i enden af valgperioden.

## **Punkt 8: Orientering - Status på proces vedr. ansøgning om udvidelser af antal medarbejderrepræsentanter**

2021-002934

### **Bilag**

overblik over udvidelser til MED udvalg i regionen

8

## Orientering - Status på proces vedr. ansøgning om udvidelser af antal medarbejderrepræsentanter

---

### Sagsfremstilling

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

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

Der anmodes om følgende udvidelser:

Aalborg Universitetshospital.

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

Specialektoren.

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

Hovedudvalget drøftede ansøgningen den 11. februar 2021 og besluttede at anmode de faglige organisationer om individuelle og motiverede begrundelser for hver enkelt ansøgning inden afklaring i Hovedudvalget. Hovedudvalget opfordrede ligeledes til en grundig drøftelse i de pågældende lokale MED-udvalg for Klinikkerne samt i de to lokale MED-udvalg for Området i Specialektoren.

Ansøgningen blev dermed tilbagesendt til de faglige organisationer med denne melding.

Der afventes pt. en tilbagemelding fra de faglige organisationer. På hovedudvalgsmødet gives en status på processen.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

### Kommunikation og dialog

Hovedudvalg 11-02-2021

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

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

## **Indstilling**

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen om status på processen til efterretning.

## **Referat**

Mariane Therkelsen gav en status på processen.

Eventuelle anmodninger om udvidelser afklares i de enkelte MED-udvalg med henblik på godkendelse i Hovedudvalget.

## **Bilag**

1. overblik over udvidelser til MED udvalg i regionen

## **Punkt 9: Beslutning - Drøftelse og evaluering af Hovedudvalgets arbejdsform, samt Forretningsorden ifm. ny periode i Hovedudvalget**

2021-002934

### **Bilag**

Forslag -initiativer Hovedudvalgets arbejdsform m.v.

Pointer fra Hovedudvalgets temadag den 12.12.20

Forretningsorden - bestemmelser om Hovedudvalgets arbejdsform pr. 12. februar 2019

UDKAST Hovedudvalgets årshjul 2021

9

## **Beslutning - Drøftelse og evaluering af Hovedudvalgets arbejdsform, samt Forretningsordenen ifm. ny periode i Hovedudvalget**

---

### **Resumé**

Hovedudvalgets arbejdsform beskrives i en forretningsorden. Med afsæt i MED-aftalen, er der således bestemmelser vedrørende:

- medlemmer, suppleanter og sekretariat
- møder i Hovedudvalget
- dagsordener, referater samt formidling
- nedsættelse af underudvalg/arbejdsgrupper
- evaluering

I henhold til Hovedudvalgets forretningsorden, gennemføres en gang årligt en evaluering af arbejdsformen. Dette sker med det formål at sikre, at arbejdsformen er tidssvarende med opgaveløsningen.

Samtidig skal der i forbindelse med opstart af en udvalgsperiode, ske en evaluering af forretningsordenen, med henblik på at sikre, at Hovedudvalgets arbejdsform matcher de opgaver, som udvalget løser.

### **Sagsfremstilling**

#### **Hovedudvalgets arbejde med samarbejde og arbejdsform:**

Hovedudvalget afholdt i september 2019 et seminar med fokus på fortsat positiv udvikling af samarbejdet i udvalget. Det mundede ud i et notat med mulige konkrete initiativer, med formålet at bygge videre på de styrker, som Hovedudvalget identificerede i forbindelse med seminaret, samt sikre udvikling på de områder hvor der er et potentiale herfor. De konkrete forslag er beskrevet i bilag 1.

På seminaret i november 2020, som pga. Covid-19 måtte komprimeres, drøftede Hovedudvalget på baggrund af et oplæg af Ole Toft "Hvor skal Region Nordjylland hen, og hvad betyder det for Hovedudvalgets arbejde det kommende år?" Pointer fra drøftelsen er beskrevet i bilag 2.

#### **Hovedudvalgets forretningsorden:**

Hovedudvalgets forretningsorden blev senest justeret på mødet d. 12. februar 2019. Der var alene tale om mindre ændringer i benævnelser.

#### **Årshjul for arbejdet i Hovedudvalget:**

Der er udarbejdet et udkast til årshjul for Hovedudvalgets arbejde i 2021. Årshjulet har en dynamisk karakter, og vil derfor løbende blive justeret og evt. udbygget. Årshjulet udgør ikke en udtømmende liste over årets emner, men suppleres med relevante emner, som viser sig i løbet af året.

Tilrettelæggelsen af dagsorden for de konkrete møder i Hovedudvalget sker på dagsordensmøderne, som finder sted forud for afholdelsen af møderne i Hovedudvalget.

# Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Gennemfører en evaluerende drøftelse af arbejdsformen
2. Beslutter, om der på baggrund af ny periode i Hovedudvalget og med afsæt i temadrøftelserne i 2019 og 2020, skal iværksættes yderligere initiativer
3. Beslutter eventuelle justeringer i Hovedudvalgets forretningsorden
4. Tager udkast til årshjul til efterretning.

## Referat

Christian Boel foreslog, at Hovedudvalget ved hvert møde udpeger en medarbejder- og en ledelsesrepræsentant til at evaluere mødet, med henblik på at uddrage læring og synliggøre potentialer for forbedring.

Pia Jødal Næss-Schmidt tilkendegav, at hun glæder sig til det igen bliver muligt at fordybe sig i et emne, og ser især frem til drøftelse af ITOP-værdiernes betydning.

Bente Yder gav udtryk for, at møder på Teams har fungeret godt, men at Hovedudvalget så vidt muligt bør prioritere fysiske møder.

Flere medarbejderrepræsentanter gjorde opmærksom på, at der bør sættes fokus på den nødvendige tid til MED-arbejde, særligt i forhold til suppleanternes vilkår, hvor der opleves en manglende forståelse for den tid det kræver at sætte sig ind i emner og dagsorden på trods af, at man ofte ikke deltager på møderne.

Bente Yder efterlyste en generel udmelding fra regionens øverste ledelse om mål og visioner for MED. Især MED på niveau 3 og 4 har svære vilkår og oplever krydspres og dilemmaer i det daglige, i forhold til prioritering af MED-arbejde i den daglige drift.

Christian Boel gav udtryk for, at han oplever et velfungerende MED-system hvis vilkår der skal gives plads og rammer til, hvilket er en holdning der deles i hele Direktionen. Jens Ole Skov tilkendegav ligeledes, at han oplever, at MED generelt fungerer godt og gjorde opmærksom på, at der i en stor organisation altid vil være steder med potentiale for forbedring. Han opfordrede til, at man i de tilfælde forsøger at løse udfordringen lokalt, og lykkes det ikke, må man løfte problematikken højere op. Anette Sloth var enig og opfordrede til, at man gennemgår vilkårsaftalerne og involverer nærmeste ledelse.

Det samlede Hovedudvalg var enige om, at man ønsker et velfungerende MED-system med ordentlige vilkår og rammer. Det gode MED-samarbejde bidrager til en velfungerende, udviklingsorienteret arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø og et godt samarbejde omkring kerneopgaven til gavn for alle. Formandskabet udgiver i fællesskab en klumme med budskabet.

På baggrund af drøftelserne konkluderede Hovedudvalget følgende:

- Hvert Hovedudvalgsmøde evalueres med udgangspunkt i ITOP-værdierne.
- Mulighed for at besøge forskellige matrikler tages op, når det igen bliver muligt at mødes fysisk.
- Fysiske møder i Hovedudvalget prioriteres så vidt som muligt.
- Fælles fokus på skarp og nærværende dagsorden.
- Formandskabet udgiver i fællesskab en klumme om vigtigheden af MED-arbejdet.

## Bilag

1. Forslag -initiativer Hovedudvalgets arbejdsform m.v.

2. Pointer fra Hovedudvalgets temadag den 12.12.20
3. Forretningsorden - bestemmelser om Hovedudvalgets arbejdsform pr. 12. februar 2019
4. UDKAST Hovedudvalgets årshjul 2021

## **Punkt 10: Drøftelse - Afhøring af politiet**

2012-000698

## Drøftelse - Afhøring af politiet

---

### Resumé

Personalepolitisk Gruppe har på møder i 2020 drøftet de tilfælde, hvor en medarbejder indkaldes eller ringes op af politiet med henblik på afhøring i en sag relateret til medarbejderens arbejde.

HR-chef Elisabeth Kjeldsen indleder punktet.

### Sagsfremstilling

Som følge af denne drøftelse har Mennesker og Organisation udarbejdet en tekst til Personalehåndbogen vedrørende Retsplejelovens § 750. Denne tekst er efterfølgende behandlet i Personalepolitisk Gruppe.

Emnet evalueres i Personalepolitisk Gruppe efter et år.

Teksten forelægges Hovedudvalget til drøftelse.

### **Afhøring af politiet**

*Det følger af Retsplejelovens § 750, at politiet kan foretage afhøringer, men ikke kan pålægge nogen at afgive forklaring. Man er derfor ikke forpligtet til at lade sig afhøre af politiet.*

*I Region Nordjylland er det forventningen, at medarbejderne som udgangspunkt bistår politiet i sager relateret til medarbejderens ansættelse. Dette skal foregå i arbejdstiden. Det er dog den enkelte medarbejders beslutning, om denne ønsker at lade sig afhøre i en sag relateret til medarbejderens ansættelse i regionen, jf. Retsplejeloven.*

*I tilfælde hvor ledelsen vurderer, at medarbejderens bistand til politiet er vigtig af hensyn til borgerens tarv, og hvor der ikke er mulighed for, at medarbejderen kan bistå politiet i arbejdstiden, eksempelvis grundet fast nattevagt, skal der i fornødent omfang tilvejebringes mulighed for, at medarbejderen kan bistå politiet i arbejdstiden.*

---

### **Retsplejelovens § 750**

*Politiet kan foretage afhøringer, men kan ikke pålægge nogen at afgive forklaring, og ingen tvang må anvendes for at få nogen til at udtale sig. Enhver er dog pligtig på forlangende at opgive navn, adresse og fødselsdato til politiet. Undladelse heraf straffes med bøde.*

---

### Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. drøfter forslag til justeret beskrivelse (til Personalenet) vedrørende politiafhøring.

## **Referat**

Hovedudvalget godkendte indstillingen med bemærkningen, at der skal evalueres om et år.

## **Punkt 11: Drøftelse - Borgerligt Ombud**

2012-000698

### **Bilag**

Ombudsbekendtgørelsen § 2.pdf

## Drøftelse - Borgerligt Ombud

---

### Resumé

Personalepolitisk Gruppe har på møder i 2020 behandlet visse forhold vedrørende emnet borgerligt ombud, særligt vedrørende domsmænd.

HR-chef Elisabeth Kjeldsen indleder punktet.

### Sagsfremstilling

Hvervet som domsmand er omfattet af reglerne om borgerligt ombud. Tjenestefrihed til at varetage borgerligt ombud, og dermed til at varetage hvervet som domsmand, er behandlet i Ombudsbekendtgørelsen (uddrag vedlagt som bilag).

Som følge af behandlingen i Personalepolitisk Gruppe har Mennesker og Organisation udarbejdet supplerende tekst til emnet i Personalehåndbogen. Teksten er behandlet i Personalepolitisk Gruppe.

Formålet med teksten er at give den lokale ledelse et grundlag for at tilrettelægge tjenesten i de tilfælde, hvor en medarbejder skal virke som domsmand.

Emnet evalueres i Personalepolitisk Gruppe efter et år.

Teksten forelægges Hovedudvalget til drøftelse:

#### **Tilrettelæggelse af tjenesten**

*§ 2 i bekendtgørelsen om borgerligt ombud bestemmer, at der skal gives den, der udfører hvervet, ret til tjenestefrihed i fornødent omfang.*

*Tjenestefrihed skal i det omfang det er muligt, skaffes ved omlægning af tjenesten eller ved tjenestebytning. Ved tilrettelæggelse af tjenesten påhviler det såvel ledelse som medarbejder at medvirke til en hensigtsmæssig løsning. Der skal i denne henseende tages hensyn til, at der ikke pålægges medarbejderen en samlet arbejdstid af uforholdsmæssig længde, jf. Ombudsbekendtgørelsens § 2.*

*I de tilfælde hvor medarbejderen skal varetage hvervet, tilrettelægges tjenesten under hensyn til, at der ikke pålægges medarbejderen en samlet arbejdstid af uforholdsmæssig længde. Dette skal ske i dialog mellem ledelse og medarbejder. Der er tale om en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, hvor hensynet til patientsikkerheden og arbejdsmiljøet skal indgå som et moment i vurderingen.*

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter forslag til justeret beskrivelse til Personalenet vedrørende borgerligt ombud.

### Referat

Hovedudvalget godkendte indstillingen med bemærkningen, at der skal evalueres om et år.

## **Bilag**

1. Ombudsbekendtgørelsen § 2.pdf

## **Punkt 12: B-punkt: Orientering - Regionale tilbud om håndtering af krænkelser fra pårørende og patienter**

2021-008507

12

## **B-punkt: Orientering - Regionale tilbud om håndtering af krænkelser fra pårørende og patienter**

---

### **Resumé**

På mødet den 17. december 2020 drøftede Hovedudvalget håndtering og forebyggelse af vold og overgreb i Psykiatrien og Specialsektoren.

Der blev efterspurgt et overblik over regionale tilbud om håndtering og forebyggelse af vold og krænkelser fra patienter og pårørende for at afdække om der også findes tilbud til somatikken.

### **Sagsfremstilling**

Region Nordjyllands arbejde med at forebygge og håndtere vold, trusler og traumatiske oplevelser er beskrevet i Arbejdsmiljøhåndbogen på PersonaleNet:

- Arbejdsmiljøgruppernes rolle og ansvar i forhold til forebyggelse af arbejdsrelateret vold
- Vejledning om håndtering og opfølgning på voldsepisode
- Oversigt over regionale tilbud
- Materiale til viden og inspiration

#### **Regionale tilbud**

De regionale tilbud om håndtering og forebyggelse af vold, trusler og traumatiske oplevelser er samlet på PersonaleNet ([direkte link til oversigten hvor der er mere information om de enkelte tilbud](#)):

##### *Ud af kampen kurser med fokus på Low Arousal*

Et kursustilbud til medarbejdere og ledere i somatikken, der i dagligdagen arbejder med patienter og pårørende, hvor der er risiko for vold og udadreagerende adfærd.

##### *Konflikthåndteringskurser*

Tilbud til arbejdsmiljøgrupper, hvor der er fokus på deres rolle i konflikter og hvordan de skal handle, når konflikter udvikler sig.

##### *Debriefing for ledere*

Kursus på tre dage om psykologisk debriefing for ledere i Region Nordjylland.

##### *Analyseværksted*

Tilbud om hjælp, hvis der på arbejdspladsen er konkrete hændelser, som man ønsker at analysere og finde forebyggelsesmuligheder i relation til.

##### *Temamøder med fokus på udadreagerende adfærd, vold og trusler om vold*

Et tilbud til medarbejdere og ledere i somatikken, der i dagligdagen arbejder med patienter og pårørende, hvor der er risiko for vold og udadreagerende adfærd.

##### *Åbne arbejdsmiljøværksteder*

Et tilbud om sparring, hjælp og ro til at løse konkrete arbejdsmiljøopgaver. Primære

målgruppe er arbejdsmiljøgruppen, forflytningsvejledere, tillidsrepræsentanter og ledere.

### *Kurser i voldsforebyggende adfærd med fokus på Low Arousal og med ekstern underviser*

Kurset er målrettet arbejdsmiljøgrupper eller ressourcepersoner på det somatiske område, som oplever problemskabende adfærd fra patienter eller pårørende.

### **Lokale tilbud**

Aalborg Universitetshospital, Regionshospital Nordjylland og Fællesadministrationen har en række lokale tilbud og materiale om håndtering og forebyggelse af vold og krænkende hændelser.

De lokale tilbud fremgår nederst på siden, hvor de regionale tilbud er samlet ([direkte link](#)).

### **Bemærkninger**

Mennesker og Organisation har drøftet praksis og arbejdet med forebyggelse og håndteringen af vold og krænkende hændelser med Aalborg Universitetshospital, Regionshospital Nordjylland og Patientdialog.

Tilbage meldingen er, at de regionale tilbud imødekommer den aktuelle efterspørgsel og der er enighed om, at de understøtter og styrker det lokale arbejde.

Det fremhæves, at der altid er mulighed for at få målrettet støtte, råd og vejledning, hvis der opstår lokale udfordringer, der kræver særlig opmærksomhed.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning

## **Referat**

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 13: Kommunikation fra Hovedudvalget**

**Referat**

- Indsatsen omkring personaletests bliver mere synlig på Personalenet.
- Læringsaspekter i forbindelse med varsling vedr. nye ansættelsesprincipper Aalborg UH.
- TRIO – betydning og definition. Materialepakke til fælles drøftelser er på vej ud.
- Nyhed fra formandskabet som opfølgning på evalueringen af Hovedudvalgets arbejdsform.

## **Punkt 14: Orientering**

## 14 Orientering

---

### **Referat**

Christian Boel orienterede kort om budgetproces 2022. Inddragelse af Hovedudvalget fastholdes og budgetmateriale fremsendes en uge tidligere.

## **Punkt 15: Eventuell**

**15**  
**Eventuelt**

---

**Referat**  
Intet under evt.