

REFERAT Hovedudvalg d. 28-06-2022

Mødedato Tirsdag d. 28. juni 2022 kl. 12:00

Mødested Mødelokale K

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Deltagere..... | 3 |
| Gæsteliste..... | 6 |
| Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.30-12.35..... | 8 |
| Gensidig orientering, kl. 12.35-12.45..... | 10 |
| Drøftelse: Orientering om Økonomiaftale 2023 og forberedende budgetdrøftelser, kl. 12.45-13.10... | 12 |
| Orientering: Status på fremtidens patientnære ledelsesorganisering, kl. 13.10-13.20..... | 15 |
| Drøftelse: Status på implementering af NordEPJ, kl. 13.20-13.35..... | 18 |
| Drøftelse: Eventuel betalingsparkering ved Nyt Aalborg Universitetshospital, kl. 13.35-13.50..... | 20 |
| Drøftelse: Aktuelle afspadseringsdata og fremadrettet generering af data, kl. 13.55-14.10..... | 24 |
| Beslutning: Nedsættelse af arbejdsgruppe om anbefalinger til det videre arbejde med fuldtidsindsat | 27 |
| Drøftelse: Vilkår for tillidsvalgte og medlemmer af MED-udvalg, kl. 14.20-14.30..... | 30 |
| Beslutning: Indstilling fra arbejdsgruppe under Hovedudvalget vedr. rammeaftale for seniorer, kl. 1 | 33 |
| Orientering: Status for det regionale arbejde med den rev. bekendtgørelse om journalføring, kl. 14.4 | 36 |
| B-punkt: Orientering om samarbejde med Arbejdstilsynet..... | 41 |
| B-punkt: Orientering om 'Høk en tak' - evaluering efter 8 episoder..... | 46 |
| Eventuelt, kl. 14.50-14.55..... | 49 |
| Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 14.50-14.55..... | 51 |
| Evaluering af dagens møde, kl. 14.55-15.00..... | 53 |

Punkt 1: Deltagere

1 Deltagere

Direktion:

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

Ledelsesrepræsentanter:

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

Mennesker og Organisation:

| | |
|------------------------|--------------------|
| Direktør | Mariane Therkelsen |
| Arbejds miljøkonsulent | Lise-Lotte Kyneb |

Medarbejderrepræsentanter:

| | |
|------------------|---------------------------|
| AC | Thea Heide Faaborg, YL |
| <i>Suppleant</i> | <i>Betina Madsen, Fys</i> |

| | |
|------------------|-------------------------------------|
| AC | Marie Louise Agerbak Andersen, Djøf |
| <i>Suppleant</i> | <i>Trine Straarup Dele, DM</i> |

| | |
|------------------|-------------------------------------|
| FH | Anette Vestergaard, dbio |
| <i>Suppleant</i> | <i>Danielle Ottine Thorup, 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> |

Arbejds miljørepræsentanter:

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

Referat

Afbud fra:
Anne Bukh
Ulla Abildgaard

Punkt 2: Gæsteliste

2 Gæsteliste

| Punkt | Emne | Gæster: navn, titel, afdeling |
|--------------|--|--|
| 7 | Drøftelse: Status på implementering af NordEPJ | Anne Bøttcher Videsen, kontorchef, Digitalisering og IT |
| 9 | Drøftelse: Aktuelle afspadseringsdata og fremadrettet generering af data | Jeanett Frandsen, HR-chef, Mennesker og Organisation og Maria Nygaard, Forretningskonsulent, Mennesker og Organisation |

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

3

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

Referat

Medarbejdersiden bad om følgende omprioritering af dagsorden:

- Punkt 6 og 11 byttes rundt
- Punkt 14 ændres til et drøftelsespunkt og udskydes til næste møde i august.

Punkt 4: Gensidig orientering, kl. 12.35-12.45

4

Gensidig orientering, kl. 12.35-12.45

Referat

Hovedudvalget havde en åben drøftelse om, hvad der fylder rundt omkring i organisationen.

Covid-19 er så småt blusset op igen og der blev udtrykt bekymring i forhold til, at akutmodtagelserne allerede er pressede og mange vagtplaner hænger sammen pga. FEA-aftaler, hvilket vil give et yderligere pres, hvis medarbejdere skulle rammes af sygdom i sommerferien.

Der er en orienteringsmail om Covid-19 på vej til Regionsrådet. Hovedudvalget modtager samme orientering. Herudover orienteres Hovedudvalget om planer vedr. beredskab, vaccination og test på kommende møde den 11. august.

I specialektoren er taskforcen genstartet og orientering om det ledelsesmæssige fokus på vej til medarbejderne, fortalte Dorte Juul Hansen. Lignende orientering meldes bredt ud fra Hovedudvalget med budskab om, at der er ledelsesmæssig fokus og opmærksomhed på Covid-19, og en opfordring til at holde ferie med ro i sindet på baggrund i den viden.

Udover Covid-19 fylder den kommende patientnære ledelsesorganisering, rekrutteringsindsatsen og kommende budget.

Christian Boel orienterede om, at Regionsrådet har vedtaget forslag til udmøntning af midler til styrkelse af hospitalernes robusthed. Hovedudvalget orienteres om udmøntningen på mødet den 11. august.

Punkt 5: Drøftelse: Orientering om Økonomiaftale 2023 og forberedende budgetdrøftelser, kl. 12.45-13.10

2021-055220

Bilag

Økonomiaftale 2023

5

Drøftelse: Orientering om Økonomiaftale 2023 og forberedende budgetdrøftelser, kl. 12.45-13.10

Resumé

Regeringen og Danske Regioner har indgået aftale om regionernes økonomi for 2023. På mødet gives en kort orientering om Økonomiaftale 2023 og de forventede konsekvenser for Region Nordjylland.

Der bliver med punktet ligeledes mulighed for forberedende budgetdrøftelser med deltagelse af Regionsrådsformand Mads Duedahl.

Koncerndirektør Roeland Løfberg indleder punktet.

Sagsfremstilling

Økonomiaftale 2023

Regeringen og Danske Regioner har indgået aftale om næste års økonomi.

Økonomiaftalen for 2023 løfter regionernes ramme på sundhedsområdet med 1 mia. kr. og prioriterer samtidig 40 mio. kr. i 2023 til etablering af de nye sundhedsklynger. Samlet tilfører aftalen således regionerne 1,04 mia.kr., hvoraf Nordjylland kan forvente samlet set ca. 107 mio. kr. i realvækst til sundhedsområdet inkl. forhåndsdisponerede midler til opstart af sundhedsklynger.

Som i foregående aftaler forventes der frigjort et teknologibidrag indenfor den eksisterende ramme på samlet ca. 400 mio. kr., ligesom der forventes en reduktion af eksterne konsulenter svarende til 100 mio. kr. i 2023. For Region Nordjylland forventes således frigjort samlet ca. 52 mio. kr. indenfor den nuværende budgetramme.

Med aftalen for 2022 forudsættes ligeledes frigjort samlet ca. 140 mio. kr. i forbindelse med kvalitetsfundsprojekterne.

Med økonomiaftalen signaleres at den demografiske udvikling med flere ældre patienter dækkes ind. Der er dog tale om en stram aftale, som vil betyde, at der bliver brug for en skarp prioritering ifm. budgetlægningen for 2023, hvor der skal findes midler til flere nye tiltag og stadig stigende udgifter på sundhedsområdet.

Økonomiaftale 2023 er vedlagt som bilag.

Forberedende budgetdrøftelser

Med punktet vil der ligeledes være mulighed for forberedende budgetdrøftelser - bl.a. på baggrund af drøftelserne og input fra Regionsrådets temadag d. 22. juni.

Der er på Regionsrådets budgetkonference d. 1.- 2. september afsat tid til fremlæggelse af indtryk og perspektiver fra Hovedudvalget.

Regionsrådsformand Mads Duedahl deltager i drøftelserne.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen om Økonomaftale 2023 til efterretning.
2. Indleder de forberedende budgetdrøftelser.

Referat

Roeland Løfberg indledte drøftelsen. Foran politikerne står en vanskelig opgave med prioritering. Ledelsen efterspurgte medarbejdersidens input hertil.

Bente Yder udtrykte ønske om, at politikerne bliver mere skarpe på, hvilke opgaver vi ikke mere skal løse frem for udmøntning af besparelser i rammereduktioner. Pia Jødal Næss-Schmidt supplerede med frustration i så fald at teknologibidraget udmøntes som rammebesparelse. Bente Yder opfordrede desuden til at tænke medarbejderperspektivet ind i anlægsbudgettet med intentionen om at sikre gode fysiske rammer for medarbejderne til gavn for arbejdsmiljøet.

Marianne Ruth udtrykte bekymring for arbejdsmiljøet i forhold til massivt mange opgaver til få hænder, herunder erfarne hænder som følge af mange vikarer.

Flere fra medarbejdersiden undrede sig over prioritering af midler til nye sundhedshuse, og bekymring for om personale vil søge den vej. Henrik Larsen forklarede, at med etablering af nærhospitalet har hospitalsledelserne en fælles opgave med at sikre et ensartet kvalitetsniveau.

Bente Yder ønskede at ændre retorikken omkring "rette hænder til rette opgaver" til "rette hoveder til rette opgaver".

Pia Jødal Næss-Schmidt spurgte, om differentieret behandlingsgaranti kan være en løsning på presset og om man kan bede politikerne om et mere forpligtende samarbejde med kommunerne bl.a. i forhold til, om behandling kan foregå i eget hjem frem for på hospitalet med det formål at sikre mening og værdi for patienten.

Hovedudvalget konkluderede at emnet var drøftet med ovenstående bemærkninger.

Bilag

1. Økonomaftale 2023

Punkt 6: Orientering: Status på fremtidens patientnære ledelsesorganisering, kl. 13.10-13.20

2022-010398

Bilag

Godkendt tids og procesplan (revideret 140622)

6

Orientering: Status på fremtidens patientnære ledelsesorganisering, kl. 13.10-13.20

Resumé

Region Nordjylland har igangsat en analyse af regionens nuværende ledelsesorganisering mhp. at få fastlagt en fremtidig ledelsesorganisering. Målet er at styrke den patientnære ledelse og den samlede ledelseskraft på regionens hospitaler.

Emnet har været dagsordenssat i Hovedudvalget (HU) den 16. marts (orientering) og 30. maj (status). HU gives på dagens møde en fornyet status på arbejdet.

Direktionen fremlægger punktet.

Sagsfremstilling

For at belyse den igangsatte opgave har projektgruppen gennemført en række interviews på regionens tre hospitaler. Herudover har der været afholdt "åbent kontor" hvor medarbejdere og ledere i bestemte tidsrum har haft mulighed for at byde ind på et videomøde (15 min) med den interne og den eksterne projektleder.

Samlet har der været dialog med ca. 200 medarbejder/ledere i forbindelse med empiriindsamlingen.

Foruden de nævnte interviewrunder og åbent kontor indgår følgende materiale også som baggrundsmateriale i analysearbejdet:

- Opsamling på samtalerunde om ledelsesorganisering, Aalborg UH (januar – april 2022)
- Input fra Hospitals MED på Regionshospital Nordjylland (maj 2022)
- Input fra Psykiatriens forårskur (maj 2022)

Med afsæt i den indsamlede empiri holdt Direktionen den 31. maj til 1. juni et seminar - for en mindre lederkreds - for at drøfte og videreudvikle fremtidens patientnære ledelsesorganisering. Udviklingsarbejdet er stadig i proces og bliver løbende dagsordenssat i Strategisk Sundhedsledelse og Koncernledelsen i hele juni måned - mhp. godkendelse i august 2022.

Forventningen er fortsat at OK21 på FAS området og Lov om fornyelse af overenskomster og aftaler for sygeplejersker implementeres til september 2022.

Der er godkendt en revideret tids- og procesplan for arbejdet frem mod efteråret 2022 (Bilag 1). Af denne fremgår det, at der vil blive afholdt et ekstraordinært HU-møde den 30. august 2022, hvor fremtidens patientnære ledelsesorganisering præsenteres. Og at der fra slutningen af august til 7. september er en periode, hvor relevante parter, herunder de faglige organisationer, vil have mulighed for at komme med bemærkninger til den fremadrettede patientnære ledelsesorganisering i Nordjylland.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager den aktuelle status til efterretning

Referat

Punktet blev udskudt til mødet d. 11. august, hvor der orienteres om proces og tidsplan. Der er desuden planlagt et ekstraordinært møde i Hovedudvalget den 30. august.

Christian Boel orienterede kort om, at der arrangeres tre fyraftensmøder, hvor Hovedudvalget er velkomment til at deltage (Note: efterfølgende ændret til fire møder).

Bilag

1. Godkendt tids og procesplan (revideret 140622)

Punkt 7: Drøftelse: Status på implementering af NordEPJ, kl. 13.20-13.35

2018-010424

7

Drøftelse: Status på implementering af NordEPJ, kl. 13.20-13.35

Resumé

NordEPJ har været i drift på regionens hospitaler i cirka tre måneder.

Kontorchef Anne Bøttcher Videsen, giver en status på implementeringen af NordEPJ.

Sagsfremstilling

I slutningen af marts blev NordEPJ en del af den kliniske værktøjskasse på alle nordjyske hospitaler, og hverdagen med NordEPJ er i gang. Digitalisering og IT er i tæt og løbende dialog med hospitalerne for at sikre den mest optimale implementering og fulde udnyttelse af potentialerne i NordEPJ.

Digitalisering og IT giver på mødet en mundtlig og aktuel status på implementeringen af NordEPJ.

Hovedudvalget har mulighed for at drøfte status og de foreløbige erfaringer med implementeringen.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager orienteringen til efterretning
2. drøfter status på implementeringen

Referat

Anne Bøttcher Videsen orienterede. Herunder om hjælp og sparring hentet ind fra Region Midtjylland.

Hovedudvalget spurgte ind til tekniske detaljer, herunder vejledning til genveje til smartere og hurtigere klik og funktioner i systemet samt fokus på, at alle er klar over, hvor man kan hente hjælp.

Medarbejdersiden fortalte, at medarbejderne er positive og fortrøstningsfulde, men at det er en stor omvæltning med mange ændringer i arbejdsgange og procedurer. Vi er stadig i en læringsperiode og det tager tid.

Jens Ole Skov henviste til, at vi kommunikationsmæssigt bør anerkende, at det tager tid og er svært, men at det nok skal blive godt. Samme læring skal tages med, når nyt Aalborg universitetshospital skal tages i brug.

Hovedudvalget konkluderede, at der skal kommunikeres åbent om, hvor vi er i implementeringen, at dybdeimplementering er en udfordring i en travl hverdag, samt at der skal fokus på at udbrede viden om genvejsfunktioner og support.

Punkt 8: Drøftelse: Eventuel betalingsparkering ved Nyt Aalborg Universitetshospital, kl. 13.35-13.50

2022-008734

Bilag

Cowi_parkeringsnotat

Bilag_Uddybning Drift, Vedligehold og Administration_HU 28.06.22

Parkering_Sammenligning OUH, Skejby, Gødstrup og Aalborg

8

Drøftelse: Eventuel betalingsparkering ved Nyt Aalborg Universitetshospital, kl. 13.35-13.50

Resumé

På Aalborg Nyt Universitetshospital etableres der frem mod åbningen i 2024 ca. 3.400 parkeringspladser, heraf 600 pladser i parkeringshus. 100 af det samlede antal parkeringspladser vil knytte sig til Steno Diabetes Centret og 300 parkeringspladser til SUND-fakultetet.

Hovedudvalget bedes indledningsvist drøfte, og give input til, en videre proces omkring eventuel etablering af hel- eller delvis betalingsparkering for henholdsvis patienter, pårørende/gæster og medarbejdere.

Direktionen fremlægger punktet.

Sagsfremstilling

På Aalborg Nyt Universitetshospital etableres der frem mod åbningen i 2024 ca. 3.400 parkeringspladser, heraf 600 pladser i parkeringshus. 100 af det samlede antal parkeringspladser vil knytte sig til Steno Diabetes Centret og 300 parkeringspladser til SUND-fakultetet.

Hovedudvalget bedes indledningsvist drøfte og give input til eventuel etablering af hel- eller delvis betalingsparkering for henholdsvis patienter, pårørende/gæster og medarbejdere, herunder takster og differentiering af vilkårene. I sidste ende er det en politisk beslutning, hvor vidt der skal være betalingsparkering og under hvilke rammer.

Betalingsparkering kan etableres med følgende begrundelse:

1. For at skabe en indtægtskilde
2. For at skabe incitament til at bruge kollektiv trafik, cykel, samkørsel eller andet
3. For at kunne fremme "den grønne dagsorden"
4. For at regulere efterspørgslen fra bilister der fx. vil bruge p-pladsen som pendlerplads
5. For at kunne levere en særlig service ift. kameraovervågning, starthjælp og mindre servicefunktioner på p-pladsen

Etableringen af parkeringspladser vil give Regionen en årlig samlet udgift på ca. 6,75 mio. kr. til lejeudgift og drift af parkeringspladserne, som skal varetages af APCOA. De 6,75 mio. kr. dækker over :

- Leje af parkeringshus: 6,25 mio. kr. (nutidskroner)
- Indførelse af betalingsparkering: ca. 0,5 mio. kr. (drift, vedligehold og administration – herunder "første rykker") Deltidsmedarbejder fra APCOA tilstede på pladsen. Se uddybning i bilag 2
- *Herudover skilte, scannere og anlæg: 2,2 mio. kr. (engangsudgift)*

Hertil kommer udgifter til administration af evt. bruttolønsordning, opkrævning af rykker 2+3, håndtering af klager osv. Denne opgave er under afklaring i fælles dialog Center for Administration, NAU og APCOA.

Region Nordjylland er forpligtet til at efterleve Parisaftalen, som drejer sig om begrænsning af udledning af drivhusgasser gennem grøn omstilling, klimatilpasning og finansiering heraf.

Betalingsparkering vil give incitament til at benytte kollektiv trafik, samkørsel eller cykel for dem, som har den mulighed. Dette er samtidig af betydning i forhold til at balancere efterspørgslen på parkering i NAU-området, da der tegner sig et billede af, at efterspørgslen kan overstige udbuddet.

Med afsæt i den aktuelle efterspørgsel i Aalborg City, erfaringer fra Aarhus og Odense samt rapport fra COWI (bilag 1), er der lavet et analysearbejde, der anslår, at ca. 2.000-3.000 medarbejdere og 1.000-1.500 patienter og pårørende/gæster dagligt vil parkere bilen på parkeringspladsen. Hertil kommer studerende og medarbejdere fra SUND-fakultetet og muligvis andre studerende fra Universitetet samt borgere, der ønsker at anvende PLUS-bussen og derved benytter p-pladsen som pendlerplads.

Vilkårene i nogle af de øvrige regioner er undersøgt:

| Parkeringsvilkår | | | | |
|------------------|--|--|--|--|
| | Patienter | Pårørende/gæster | Medarbejdere | Udfordring |
| AUH | 12 kr. pr. time 49 kr. pr. døgn 159 kr. pr. uge 318 kr. pr. måned | 12 kr. pr. time 49 kr. pr. døgn 159 kr. pr. uge 318 kr. pr. måned | 12 kr. pr. time 49 kr. pr. døgn 159 kr. pr. uge 300 kr. pr. måned via bruttolønsordning | Medarb. må ofte parkere langt væk, hvilke giver incitament for at købe patient parkeringstilladelse frem for bruttolønsordning |
| OUH | Gratis | Første 45 min.: gratis Herefter: 12 kr. pr. time | Gratis | |
| Gødstrup | Gratis | Gratis | Gratis | Man forsøger at få medarbejderne til at parkere længst væk, men det lykkes ikke helt. |

Data er uddybet i bilag 3.

Mulige scenarier

Ved en eventuelt indføring af betalingsparkering, skal der tages stilling til flere spørgsmål:

1. Hvem skal det gælde for? Medarbejdere, patienter, pårørende, gæster?
2. Hvordan skal betalingen opkræves?
 1. Nummerpladegenkendelse, betaling via app, billetautomat eller andet?
 2. Hvis det gælder medarbejdere – bruttolønsordning eller køb af p-bevis
 3. Hvad skal gælde for de løst- og kortidsansatte?
4. Hvordan skal manglende betaling håndteres? – fx p-bøder på pladsen eller tilsendte bøder?
5. Skal der gælde en særlig ordning for studerende og ansatte på SUND-fakultetet?

6. Skal en evt. betalingsparkerings-ordning ske ved ibrugtagning i 2024, eller evt. udskydes til ibrugtagning af etape 2 i 2028?

Et muligt forslag kunne være, at der etableres en betalingsordning hvor:

- Medarbejderne betaler en forholdsvis lav takst (200-300 kr. om måneden) evt. via en bruttolønsordning
- Patienter parkerer gratis 2-3 timer, herefter 12. kr. pr. time. Det skønnes, at en stor andel patienter har afsluttet deres besøg indenfor 3 timer
- Overnattende pårørende kan betale en dag-/døgn takst

Det skønnes, at mellem 2.000-3.000 medarbejdere vil få brug for en parkeringslicens. Hvis 2.500 medarbejdere køber en p-licens til 200 kr. om måneden vil det kunne indhente ca. 6. mio. kr. om året.

Det er vanskeligt at foretage en præcis opgørelse af effekterne ved differentiering af vilkårene mellem de forskellige brugere.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter og giver input til en videre proces omkring eventuel etablering af hel- eller delvis betalingsparkering for henholdsvis patienter, pårørende/gæster og medarbejdere

Referat

Punktet blev udsat til mødet d. 11. august.

Bilag

1. Cowi_parkeringsnotat
2. Bilag_Uddybning Drift, Vedligehold og Administration_HU 28.06.22
3. Parkering_Sammenligning OUH, Skejby, Gødstrup og Aalborg

Punkt 9: Drøftelse: Aktuelle afspadseringsdata og fremadrettet generering af data, kl. 13.55-14.10

2021-006363

Bilag

Overblik over låst afspadsering

9

Drøftelse: Aktuelle afspadseringsdata og fremadrettet generering af data, kl. 13.55-14.10

Resumé

Hovedudvalget har ønsket at få data på udviklingen i afspadseringsregnskabet.

Der lægges op til en drøftelse af henholdsvis vedlagte data samt den fremadrettede praksis for generering af data, herunder hvilke data, der fremover skal trækkes.

HR-chef Jeanett Frandsen indleder punktet. Forretningskonsulent Maria Nygaard deltager også under drøftelsen.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har bedt om en opgørelse over "låst afspadsering". Det vil sige den afspadsering, der lønteknisk er sat en kode på som betyder, at der ikke sker udbetaling fra afspadseringsregnskabet.

Opgørelserne over låst afspadsering er tidligere drøftet på Hovedudvalget og det er denne gang opgjort i forhold til de seneste fem kvartaler.

Afspadseringsoverblikket er også blevet drøftet i Personalepolitisk gruppe. Medarbejdersiden har ønsket at se, hvor meget afspadsering, der bliver optjent, afholdt og udbetalt. I Personalepolitisk gruppe er det aftalt at tage udgangspunkt i konkrete afsnit for at se, om de data der kan trækkes, er relevante at drøfte ud fra.

Der har tidligere været sendt opgørelser om afvikling/udbetaling af afspadsering ud i hele organisationen.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter vedlagte data
2. Drøfter hvilke data der er relevante at generere fremover

Referat

Jeanett Frandsen indledte med at spørge Hovedudvalget om vedlagte data kan anvendes og give værdi, hvilket der blev kvitteret positivt på.

Hovedudvalget drøftede, hvor vidt det giver mening at drøfte denne data på Hovedudvalget frem for lokalt. Hovedudvalget besluttede at lægge op til, at data tages op til lokale drøftelser om rammer og modeller for procedurer omkring låst afspadsering i virksomhederne/hospitalerne. Mennesker og Organisation står til disposition med dataunderstøttelse.

Anette Sloth ytrede ønske om at modtage data to gange årligt via hovedpostkassen, evt. i sammenhæng med "Personale i tal". Mennesker og Organisation undersøger muligheden.

Hovedudvalget vender i efteråret tilbage til en generel drøftelse om regional holdning til låst afspadsering. Bente Yder bemærkede, at der i den forbindelse evt. kan findes inspiration i den model, som anvendes af Gødstrup Sygehus.

Bilag

1. Overblik over låst afspadsering

Punkt 10: Beslutning: Nedsættelse af arbejdsgruppe om anbefalinger til det videre arbejde med fuldtidsindsatsen i Region Nordjylland, kl. 14.10-14.20

2022-020137

10

Beslutning: Nedsættelse af arbejdsgruppe om anbefalinger til det videre arbejde med fuldtidsindsatsen i Region Nordjylland, kl. 14.10-14.20

Sagsfremstilling

Regionerne har fortsat udfordringer med at rekruttere tilstrækkeligt med kvalificerede medarbejdere.

Flere medarbejdere på fuld tid vil bidrage til at imødekomme rekrutteringsudfordringerne og være med til at sikre, at der også fremover er kvalificeret arbejdskraft på de regionale arbejdspladser.

Der er derfor stadig et stort fokus på indsatserne om fuldtid - både centralt og regionalt - og Hovedudvalget har jævnligt drøftet fuldtidsindsatsen i Region Nordjylland.

Regional følgegruppe om bedre mulighed for fuldtid

Der er i regi af Forhandlingsfælleskabet nedsat en regional følgegruppe, som blandt andet skal bidrage til inspiration og sikre videndeling mellem regionerne for at styrke fuldtidskulturen på arbejdspladserne.

Den regionale følgegruppe afholdt 2. maj 2022 et seminar: "Bedre mulighed for fuldtid", hvor der blandt andet var oplæg om erfaringerne fra praksis i forhold til konkrete initiativer og ansættelser på deltid/fuldtid samt seneste nyt på området i Norge.

Deltagerne var repræsentanter fra regionens fem HR-afdelinger, repræsentanter fra MED-udvalgene samt en norsk forsker på området.

Nedsættelse af arbejdsgruppe

Der skal følges op på drøftelserne og input fra seminaret for at vurdere om oplæggene giver anledning til nye tiltag og/eller ændringer i fuldtidsindsatsen i Region Nordjylland.

Derfor nedsættes en arbejdsgruppe, som har til opgave at gennemgå og drøfte materialet fra seminaret med henblik på at udarbejde anbefalinger til det videre arbejde.

Direktør i Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen er formand for arbejdsgruppen. Herudover deltager 1-2 medarbejdere fra Mennesker og Organisation.

Hovedudvalget skal på dagens møde udpege to medarbejderrepræsentanter og endnu en ledelsesrepræsentant til arbejdsgruppen.

Direktør i Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen indleder punktet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

- Udpeger repræsentanter til arbejdsgruppe om anbefalinger til det videre arbejde med fuldtidsindsatsen i Region Nordjylland

Referat

Medarbejdersiden udpegede Thea Heide Faaborg, Pia Jødal Næss-Schmidt og Bente Yder til arbejdsgruppen. Ledelsen udpeger bilateralt og melder tilbage til Mariane Therkelsen.

**Punkt 11: Drøftelse: Vilkår for tillidsvalgte og medlemmer af MED-udvalg,
kl. 14.20-14.30**

2011-127858

11

Drøftelse: Vilkår for tillidsvalgte og medlemmer af MED-udvalg, kl. 14.20-14.30

Sagsfremstilling

De faglige organisationer har i Forhandlingsudvalget italesat en problematik, som primært er opstået post-corona. Det drejer sig konkret om tillidsvalgtes mulighed for at deltage i fysiske møder med andre tillidsvalgte frem for at deltage i virtuelle møder. Denne problematik underbygger det deraf generelle spørgsmål om tillidsvalgtes tid og mulighed for at udøve deres hverv.

I Region Nordjylland er det aftalt, at der årligt skal ske en drøftelse mellem tillidsvalgte og nærmeste leder om vilkårene og specifikt tidsforbruget i forhold til at udøve hvervet.

Generelle aftaler om tidsforbrug for specielt TR-hvervet skal, hvis det ønskes, aftales med den centrale ledelse og den konkrete faglige organisation, som det f.eks. er tilfældet for visse organisationer på Regionshospital Nordjylland. Region Midt f.eks. har lavet en generel aftale med alle organisationer om tidsforbrug opgjort i forhold til det antal, man som TR dækker.

I Region Nordjylland oplever organisationerne samt de tillidsvalgte – TR/AMR - dog, at de i kraft af det store pres på driften, ikke kan få den aftalte tid til at udøve deres hverv.

Det opleves som TR/AMR er et hverv, som kommer udover den daglige drift og ses således ikke som en naturlig og understøttende del. TR/AMR oplever dermed, at de ofte bliver kaldt på arbejde og dermed forhindret i at deltage i aftalte MED-udvalgs møder eller får inddraget deres TR/AMR-tid.

Direktør i Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen indleder punktet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter problematikken.

Referat

Mariane Therkelsen redegjorde for, at emnet er velskrevet på PersonaleNet. Der findes her bl.a. et skema til årlig drøftelse, så mulighederne for lokale dialoger er gode. [Håndbog for tillidsrepræsentanter \(rn.dk\)](#) [MED aftalen for Region Nordjylland_Bilag 4.pdf \(rn.dk\)](#)

Lone Clausen fandt, at vilkårene for både tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter bør tages op til revision. Hun oplever især en udfordring for dem, som dækker flere matrikler og et pres på sygefraværdsdelen.

Bente Yder oplever en udfordring i vejledningen fra lønkontoret, som hun ikke mener stemmer overens med MED-rammeaftalens paragraf 11.

Ifølge Dorte Juul Hansen er det en selvfølgelighed at MED prioriteres og vilkårsaftaler overholdes. Hun påpegede, at det også er hendes oplevelse og den fortælling, som vi ønsker i organisationen. I så fald det opleves anderledes opfordrede Dorte Juul Hansen pågældende medarbejdere til at gå til nærmeste eller næst-nærmeste leder. Anette Sloth var enig og henledte til fokus på årlige systematiske vilkårsdrøftelser.

Thea Heide Faaborg henviste til, at der er en kulturel udfordring, som gør det svært for den enkelte medarbejder at prioritere MED på trods af vilkårsaftale. Derfor er der behov for en klar udmelding, efterlevelse og anerkendelse af MED som en prioritet. Anette Vestergaard supplerede, at det fx er svært at trække MED-kortet ved sygdom, men vil være gavnligt med en fælles bevidsthed om, at MED kommer alle til gavn.

Hovedudvalget konkluderede, at sagen er drøftet med opfordring til at gå til leder, såfremt man oplever udfordringer med muligheden for at prioritere sin MED-opgave. Der bringes en nyhed i Ledernyt med genopfriskning af værktøjer og fokus på vilkårsaftaler. Bente Yder og Jesper Kløvborg Laustsen afstemmer vejledning fra lønkontoret bilateralt.

Punkt 12: Beslutning: Indstilling fra arbejdsgruppe under Hovedudvalget vedr. rammeaftale for seniorer, kl. 14.30-14.40

2022-011518

Bilag

Rammeaftale om seniorpolitik 2021

Kommissorium senior

12

Beslutning: Indstilling fra arbejdsgruppe under Hovedudvalget vedr. rammeaftale for seniorer, kl. 14.30-14.40

Sagsfremstilling

Der er med OK21 indgået en ny rammeaftale om seniorpolitik (bilag 1). Rammeaftalen har til formål at styrke fastholdelsen af seniorer på de regionale arbejdspladser.

Som noget nyt i rammeaftalen har MED-udvalgene en rolle i forhold til at sikre, at rammeaftale om seniorpolitik anvendes efter hensigten.

Hovedudvalget har drøftet den nye rammeaftale om seniorpolitik. I forlængelse heraf aftalte udvalget at nedsætte en arbejdsgruppe, hvis opgave er at komme med forslag til, hvordan Region Nordjylland kan arbejde med at implementere rammeaftalen. Arbejdsgruppen består af:

- Lone Clausen, medarbejderrepræsentant i Hovedudvalget
- Susan Jørgensen, medarbejderrepræsentant i Hovedudvalget
- Bente Yder, medarbejderrepræsentant i Hovedudvalget
- Jeanett Frandsen, HR-chef
- HR-konsulent Helle W. Knøsgaard
- HR-personalejurist Mette Ovesen – ad hoc
- HR-konsulent, Majken Krogh, medarbejder Aalborg UH

Arbejdsgruppens opgave var at udarbejde et kommissorium (bilag 2) og give input til den videre proces omkring det konkrete arbejde med Rammeaftalen i Region Nordjylland og MED-organisationens rolle. Gruppen skal endvidere medvirke til at fakta undersøge de oplysninger vedr. området, som allerede ligger på Personalenet – herunder præcisering af involvering af TR samt endelig beslutningskompetence i forhold til etablering af seniorordninger

Gruppen har afholdt 2 møder, og er kommet frem til, at begrebet seniorordning bør bredes ud. Gruppen arbejder med to begreber - henholdsvis seniorordninger og seniortiltag. Aftaler om nedsat arbejdstid med fuld pensionsindbetaling registreres som seniorordningerne, men der er mange andre seniortiltag, der kan understøtte at seniorer har lyst til at forblive på arbejdspladsen.

Gruppen er på baggrund af dels en undersøgelse på Aalborg Universitetshospital samt set i lyset af tilbagemeldinger fra medarbejderrepræsentanterne i gruppen kommet frem til, at der generelt mangler dialog og information om de forskellige muligheder for at lave seniortiltag og hvordan det kan implementeres i arbejdet og i afsnittet/afdelingen.

Udvalget anbefaler derfor, at der udarbejdes en "information- og dialog pakke" til brug for MED-udvalg, ledere og TR indeholdende bl.a. inspirationsspørgsmål til brug for drøftelsen i MED-udvalgene i forhold til de overordnede rammer samt vejledninger og inspirationskatalog til gavn for ledere og TR, som skal indgå de konkrete aftaler samt konkrete temadage, hvor der er god tid til dialog på tværs.

Direktør for Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen indleder punktet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. bakker op om arbejdsgruppens forslag.

Referat

Hovedudvalget bakkede op om forslaget.

Bilag

1. Rammeaftale om seniorpolitik 2021
2. Kommissorium senior

Punkt 13: Orientering: Status for det regionale arbejde med den rev. bekendtgørelse om journalføring, kl. 14.40-14.50

2021-026422

Bilag

Patientjournalen i Region Nordjylland - PRI-dokument

Egenskabsark til PRI-dokumentet Patientjournalen

Sekretærbistand i forbindelse med journalføring - PRI-dokument - Høringsversion

Egenskabsark - Sekretærbistand i forbindelse med journalføring - Høringsversion

13

Orientering: Status for det regionale arbejde med den rev. bekendtgørelse om journalføring, kl. 14.40-14.50

Resumé

Hovedudvalget fremlægges efter ønske en status for den regionale implementeringsindsats ifb. med den reviderede bekendtgørelse for journalføring. Koncernledelsen orienteres om status den 29. juni.

Den regionale retningslinje for journalføringsarbejdet er opdateret, og kan nu anvendes som understøttende ramme og fundament for det lokale arbejde hermed i regionen.

Der afventes resultaterne af den igangværende fællesregionale proces vedr. ændrede identifikationsformer. Det er forventningen at resultater af arbejdet behandles på Danske Regioners bestyrelse i september. Afledte beslutninger af den fællesregionale proces vil skulle tilføjes retningslinjen "Patientjournalen i Region Nordjylland" efter vurdering af behov for lokal tilpasning.

Det indstilles at status tages til efterretning.

Direktør for Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

De reviderede regler for journalføring trådte i kraft d. 1. juli 2021. Se uddybende om emnet: <https://stps.dk/da/nyheder/2021/fem-vejledninger-skal-hjaelpe-med-journalfoering-efter-nye-regler>

Koncernledelsen godkendte d. 29. september 2021 forslag til regional implementeringsindsats for de ændringer og præciseringer til journalføring, som den nye bekendtgørelse medfører (BEK nr. 1225 af 08/06/2021 red.). Herunder blev godkendt at Koncernledelsen fremlægges en status i 2. kvartal 2022 - Hvilket sker med denne fremlæggelse.

Den regionale implementeringsindsats har omfattet regional opdatering, og ved behov udarbejdelse af nye, retningslinjer for journalføring samt informationsindsats til relevante aktører, der tydeliggør ændringerne til og ansvar i forbindelse med journalføringen. Arbejdet er tidsmæssigt blevet en smule forskudt hhv. sfa. at flere nøglemedarbejdere også har været dedikeret i overgangen til NordEPJ, samt at der har været afventet fællesregional proces vedrørende ændrede identifikationsformer.

Udover den regionale implementeringsindsats, er det aftalt, at Hospitalsledelserne er ansvarlig for at tage stilling til, om der er behov for særskilte indsatser lokalt, herunder sikre formidling af det udarbejdede PRI-dokumentet ud fra gældende procedurer. Implementeringsopgaven for de lokale ledelser består desuden i at sikre, at de generelle rammer og evt. lokale instrukser er på plads, så den enkelte sundhedsperson kan opfylde sit ansvar og varetage sin journalføringspligt.

Status for det regionale arbejde med implementering af de reviderede journalføringsregler

Status for det regionale arbejde er, at:

- Jura initialt, medio 2021, sikrede formidling om ændringerne for journalføring til relevante aktører i regionen. Desuden har alle autoriserede sundhedspersoner, via styrelsen, modtaget besked om ændringerne i deres e-boks.
- Det revideret PRI-retningslinjen "Patientjournalen i Region Nordjylland" er endeligt godkendt d. 22. juni 2022. Retningslinjen beskriver en opdateret regional arbejds- og ansvarsdeling for, samt krav i forbindelse med, journalføringen tilpasset det reviderede lovgrundlag og er afstemt i forhold til regionens overgang til Nord EPJ.

Det kan fremhæves, at der i, eller med relation til, opdateringen af "Patientjournalen i Region Nordjylland" er blevet:

- Sikret en beskrivelse af **rammer for brug af lyd og billede** i forbindelse med journalføringen, herunder har Digitalisering og IT udarbejdet instruks/arbejdsgangsbeskrivelse herfor, der indgår som link i PRI-retningslinjen.
- Sikret en beskrivelse af **rammer for journalføring af behandlingen som led i forskning**: Reglerne omkring journalføring ifb. med forskning er præciseret og tilføjet Forskningsvejledningen i Region Nordjylland. Vejledningen gøres/er tilgængelig på Personalenet og via link i "Patientjournalen i Region Nordjylland".
- Der er **udarbejdet en ny instruks om teknisk bistand** (sekretærbistand), der kommer til at fungere som en under-retningslinje til "Patientjournalen i Region Nordjylland". Dette dokument er pt. i høring, og forventes endeligt godkendt i august 2022.

Ovennævnte handlinger forventes at kunne udgøre en ramme og fundament for det lokale journalføringsarbejde i regionen.

Status proces i Danske Regioner vedr. mulighed for brug af ændrede identifikationsformer

Der er med den ny bekendtgørelse åbnet op for brug af anden identifikation af sundhedspersonalet end fulde navn. Her pågår en proces i regi af Danske Regioner med henblik på en fællesregional tilgang til området.

Danske Regioners bestyrelse drøftede 10. februar 2022 forebyggelse og håndtering af medarbejderes utryghed ifm. kontakter samt trusler om kontakter udenfor arbejdstiden. På mødet besluttede bestyrelsen at arbejde videre i to spor via nedsættelse af to arbejdsgrupper, der skulle afrapportere inden sommerferien 2022. Henholdsvis:

1. En gruppe, der skal afdække mulige løsninger for at begrænse patienters adgang til medarbejdernes navne i journaler mv., herunder de tekniske og økonomiske aspekter. Arbejdsgruppen nedsættes i regi af Regionernes Sundheds-IT og skal sikre, at regionerne registrerer i henhold til intentionerne i Journalføringsbekendtgørelsen. Den tekniske arbejdsgruppe skal i henhold til kommissorium "*afdække mulige løsninger for at begrænse patienters adgang til medarbejdernes navne i journaler mv., herunder de tekniske og økonomiske aspekter*".

Arbejdsgruppen skal vurdere de tekniske og juridiske muligheder og skal vurdere omfanget af de ændringer, der kræves i EPJ-systemer og integrationer til de borgerrettede løsninger. Arbejdsgruppens anbefalinger skal koordineres med det parallelle MinLog projekt, som skal sikre regionernes overholdelse af logningsbekendtgørelsen.

Arbejdsgruppen består af regionale løsningsarkitekter og er nedsat primo maj med ugentlige møder under ledelse af Region Nordjylland. Der udarbejdes en sagsfremstilling med anbefalinger i henhold til kommissorium, og dette arbejde

koordineres med jurister og eksperter i Sundhedsjournalen (de borgerrettede løsninger) fra Region Nordjylland. Sagsfremstillingen forelægges Danske Regioners bestyrelse i september.

2. En gruppe, der har fokus på at forebygge og håndtere chikanerende kontakt udenfor arbejdstiden, så medarbejdernes tryghed øges. Som led heri afdækkes det, hvilke styrkede tiltag, der kan sættes i værk som eventuelt alternativ til en teknisk tilpasning af de borgerrettede portaler/visninger, og med en vurdering af økonomien i disse alternativer. Opgaven for arbejdsgruppen er at
 1. afdække eksisterende initiativer samt videndele
 2. Foreslå styrkede tiltag

Arbejdsgruppen nedsættes i regi af HR-direktørkredsen og regionen er repræsenteres i den forbindelse af Mennesker og Organisation. Arbejdsgruppen, der faciliteres af Danske Regioner, har sit første møde d. 28. juni, samt andet og forventet sidste møde d. 19. august, så resultaterne heraf kan blive forelagt Danske Regioners Bestyrelse i september.

Afledte beslutninger af den fællesregionale proces vil skulle tilføjes retningslinjen "Patientjournalen i Region Nordjylland" efter vurdering af behov for lokal tilpasning.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager status til efterretning.

Referat

Mariane Therkelsen orienterede om baggrund for arbejdet med reviderede identifikationsmuligheder i journalføring, hvor Danske Regioner har besluttet en fælles regional tilgang. Der afventes de to arbejdsgruppers anbefalinger, som rapporteres til Danske Regioners bestyrelse i september, før afklaring af procedure i Region Nordjylland.

Bente Yder udtrykte bekymring for, at fulde navn og titel stadig fremgår af journalen og opfordrede ledelsen til at lægge pres på Danske Regioner for en hurtigere proces. Thea Heide Faaborg bemærkede, at fremtidige procedure også er vigtig i forhold til rekruttering.

Lone Clausen mente, at andre regioner har implementeret egen procedure med initialer som identifikation, og opfordrede til at følge samme vej, såfremt der ikke træffes en hensigtsmæssig afgørelse i september. (Note: Det er efterfølgende afklaret, at det har andre regioner ikke gjort).

Ledelsen udtrykte stor forståelse for medarbejdernes bekymring, men lagde vægt på, at Region Nordjylland har fulgt den fællesregionale retningslinje. Den tilstedeværende ledelse var ikke bekendt med de øvrige regioners procedure.

Ledelsen tog opfordringen om at opfordre til en snarlig afgørelse til efterretning, men gjorde samtidig opmærksom på balancen mellem patientrettigheder og lovgivning og hensyn til medarbejdernes tryghed og sikkerhed.

Hovedudvalget orienteres igen efter processen i Danske Regioner til september.

Bilag

1. Patientjournalen i Region Nordjylland - PRI-dokument
2. Egenskabsark til PRI-dokumentet Patientjournalen
3. Sekretærbistand i forbindelse med journalføring - PRI-dokument - Høringsversion

4. Egenskabsark - Sekretærbistand i forbindelse med journalføring - Høringsversion

Punkt 14: B-punkt: Orientering om samarbejde med Arbejdstilsynet

2021-044658

Bilag

Bilag til HU 2022

Eksempler på et sagsforløb ved Arbejdstilsynet

14

B-punkt: Orientering om samarbejde med Arbejdstilsynet

Resumé

Region Nordjylland har et godt samarbejde med Arbejdstilsynet om overholdelse af Arbejds miljøloven.

Det årlige samarbejds møde blev holdt den 26. april 2022 hos Arbejdstilsynet i Tilsynscenter Nord, Hadsten. Repræsentanter fra Hovedudvalget deltog sammen med arbejdsmiljøkoordinatorer/sikkerhedsledere fra virksomhederne og medarbejdere fra Mennesker og Organisation, herunder Lise-Lotte Kyneb og Mariane Therkelsen.

Arbejdstilsynet fortalte om deres kommende aktiviteter og fokus på tilsyn. Region Nordjylland fortalte om aktiviteter og fokusområder ift. vores toårige arbejdsmiljøplan. Aftaleforløb og den foreløbige erfaring med disse blev nævnt fra begges sider.

I løbet af 2020 og 2021 er der kommet nye bekendtgørelser og derfor en ny lov. Den nye Lovbekendtgørelse om arbejdsmiljø trådte i kraft den 18. november 2021.

Sagsfremstilling

Den nye Lovbekendtgørelse om arbejdsmiljø præciserer nye regler for følgende områder:

Psykisk arbejdsmiljø

Fra 1. november 2020 trådte en ny bekendtgørelse på området for psykisk arbejdsmiljø i kraft. Den nye bekendtgørelse skærper betydningen af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde indenfor det psykiske arbejdsmiljø i virksomheder.

Bekendtgørelsen indeholder bestemmelser om følgende fem påvirkningsområder (risikofaktorer):

- Stor arbejdsmængde og tidspress
- Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Arbejdsrelateret vold

Hjemmearbejde

Fra 30. april 2022 gælder nye arbejdsmiljøregler om hjemmearbejde. Reglerne er blevet gjort mere tidssvarende og tager højde for, at stadig flere ansatte arbejder hjemme. Med de nye regler om hjemmearbejde sker der også en præcisering af, hvornår de særlige krav i skærbekendtgørelsen finder anvendelse. Skærbekendtgørelsen vil gælde, når skærmarbejdet på hjemmearbejdspladsen udføres regelmæssigt og i mere end to dage om ugen som et gennemsnit set over en måned. De særlige krav i skærbekendtgørelsen handler bl.a. om krav til skærm, arbejdsstol og arbejdsbord m.v. samt krav til variation i arbejdet eller pauser. Skærbekendtgørelsen indeholder også krav til øjenundersøgelser og skærmbriller.

Ny tilsyns- og afgørelses procedurer

På tilsyn har Arbejdstilsynet fortsat fokus på de prioriterede arbejdsmiljøområder:

- Psykisk arbejdsmiljø
- Ergonomisk arbejdsmiljø
- Ulykkesrisici
- Kemiområdet (del af en indgået arbejdsmiljøaftale i 2019 om øget fokus).

Bødetakster

Arbejdstilsynet har forhøjet bødetaksterne for overtrædelse af arbejdsmiljøloven pr. 1. september 2021.

Regionen fik en bøde den 21. september 2021 på baggrund af en arbejdsulykke, hvor en medarbejder kom til skade efter at være blevet udsat for vold i arbejdet. Bøden var på 60.000 kroner og blev givet på grund af overtrædelse af arbejdsmiljøloven og bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø.

Regionen accepterede bøden.

Aftaleforløb

Siden 1. september 2020 har Arbejdstilsynet tilbudt aftaleforløb til regionen efter tilsyn. Aftaleforløb er et nyt greb i Arbejdstilsynets værktøjskasse og kan tilbydes efter et tilsyn, hvor der er mistanke om arbejdsmiljøproblemer, som ikke overholder lovgivningen.

Der er to slags aftaleforløb:

- Aftaleforløb på baggrund af mistanke, hvor der *ikke er* konstateret en lovovertrædelse, men hvor Arbejdstilsynet får en mistanke om en materiel overtrædelse af arbejdsmiljøloven inden for et komplekst arbejdsmiljøproblem. De afbryder dataindsamlingen under tilsynet og tilbyder en aftale.
- Aftaleforløb med spredning, hvor der *er* konstateret en lovovertrædelse, og hvor Arbejdstilsynet *har* indsamlet data. Regionen forpligter sig herefter til at løse et arbejdsmiljøproblem på forskellige arbejdssteder og -afdelinger i virksomheden efter eget valg.

Regionen har sagt ja tak til 28 tilbudte aftaleforløb på baggrund af mistanke i 2020-2021 og har sagt nej tak til ét tilbud om aftaleforløb med spredning.

Selvom regionen siger nej tak til et aftaleforløb, er det ikke givet, at vi får et påbud i stedet for. Hvis vi siger nej tak, vil Arbejdstilsynet komme på genbesøg og undersøge arbejdsmiljøet nærmere og indsamle data efter vanlig procedure.

De 28 indgåede aftaleforløb med Arbejdstilsynet i 2020-2021 er alle endt med tilbagemeldinger til Arbejdstilsynet med handleplaner, som beskriver, hvordan virksomhederne har løst de pågældende arbejdsmiljøproblemer og søger at forebygge, at arbejdsmiljøproblemerne ikke opstår igen.

Alle tilbagemeldinger med handleplaner i forbindelse med aftaleforløbene er indtil videre accepteret af Arbejdstilsynet.

Handleplaner på baggrund af afgørelser fra Arbejdstilsynet

På samarbejds mødet den 26. april 2022 i Hadsten blev regionens tilbagemeldinger drøftet. Arbejdstilsynet nævnte, at vi gerne må sortere i mængden og længden af tilbagemeldinger og handleplaner pr. sag. Det, der er vigtigt, er en beskrivelse af, hvilke tiltag vi har sat i værk, hvilken effekt det har haft på arbejdsmiljøet, og hvordan vi kan se det? AT kommer på kontrolbesøg uanset.

Kompetencepåbud

Bekendtgørelse om kompetence-påbud trådte i kraft den 1. april 2021 og samtidig blev bekendtgørelse om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet ophævet.

Man kan få et kompetence-påbud indenfor følgende problemstillinger :

- Alvorlige og komplekse arbejdsmiljøproblemer, der er vanskeligt at løse.
- Om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø.
- Om undersøgelse af substitution af stoffer og materialer.
- Om mange arbejdsmiljøproblemer
- Om plan for sikkerhed og sundhed, når en bygherre samtidig har fået påbud om manglende eller væsentlige mangler ved plan for sikkerhed og sundhed.

Regionen har endnu et ikke fået et kompetence-påbud efter tilsyn.

Opfølgning på sager og afgørelser fra Arbejdstilsynet 2020 - 2021

Se bilaget "Bilag til HU 2022" og bilaget "Eksempler på et sagsforløb ved Arbejdstilsynet".

I 2020-2021 har der været 76 sager hos Arbejdstilsynet, som har udløst flere og forskellige tilsyn under hver sag på henholdsvis Aalborg UH, Regionshospital Nordjylland, Psykiatrien, Sygehusapoteket og Fællesområdet. (Se bilaget "Bilag til HU 2022" /første side).

For eksempel har én sag ved Arbejdstilsynet alene udløst 12 besøg fra Arbejdstilsynet over en længere periode. (Se bilaget "Eksempler på et sagsforløb ved Arbejdstilsynet").

Afgørelser fra Arbejdstilsynet 2020-2021

Påbud indenfor de politisk prioriterede områder:

Psykisk arbejdsmiljø: 12

Ergonomi: 8

Ulykkesrisici: 2

Andet: 3

Aftaleforløb med mistanke indgået indenfor de politisk prioriterede områder:

Psykisk arbejdsmiljø: 24

Ergonomi: 4

Ulykkesrisici: 0

Andet: 0

Vejledninger indenfor de politisk prioriterede områder:

Psykisk arbejdsmiljø: 16

Ergonomi: 4

Ulykkesrisici: 1

Andet: 5

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Hovedudvalget ændrede punktet til et drøftelsespunkt, med baggrund i de mange påbud vedr. psykisk belastning. Mødet blev udskudt til næste møde i august.

Bilag

1. Bilag til HU 2022
2. Eksempler på et sagsforløb ved Arbejdstilsynet

Punkt 15: B-punkt: Orientering om 'Høk en tak' - evaluering efter 8 episoder

2020-039909

Bilag

maj2022_evaluering_Høentak

15

B-punkt: Orientering om 'Høk en tak' - evaluering efter 8 episoder

Resumé

Hovedudvalget har i 2021 iværksat produktion og udgivelse af en podcast om arbejdsmiljø og trivsel målrettet regionens ansatte. Podcasten er finansieret af centrale midler fra iTOP-puljen.

Resultatet er 8 episoder af podcasten 'Høk en tak', som Mennesker og Organisation har konceptudviklet, tilrettelagt, produceret og udgivet i perioden oktober 2021–marts 2022. I alt 17 interne gæster bredt repræsenteret i organisationen har været i studiet.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har i 2021 iværksat produktion og udgivelse af en podcast om arbejdsmiljø og trivsel målrettet regionens ansatte. Dette på bagkant af COVID-19, hvor mange har oplevet – og stadig oplever, at arbejdsmiljøet og trivslen er under pres. Podcasten er finansieret af centrale midler fra iTOP-puljen. Resultatet er 8 episoder af podcasten 'Høk en tak', som Mennesker og Organisation har konceptudviklet, tilrettelagt, produceret og udgivet i perioden oktober 2021–marts 2022. I alt 17 interne gæster bredt repræsenteret i organisationen har været i studiet.

Bagom navnet

Navnet 'Høk en tak' er kort fortalt den nordjyske oversættelse af "gør plads til én mere". I hver episode af podcasten "høkker vi en tak" – og gør plads til regionens egne medarbejderrepræsentanter, der kommer i studiet og deler holdninger, erfaringer og værktøjer. 'Høk en tak' kræver samarbejde om at gøre plads til den enkelte – og det er, når alt kommer til alt én af grundstenene i det gode arbejdsmiljø.

Formålsbeskrivelse

I formålsbeskrivelsen står der, at podcasten skal "*styrke medarbejdernes arbejdsglæde og trivslen i Region Nordjylland med særligt fokus på stressreduktion og trivselsopbygning*". Et bredt formål med mange mulige tilgange.

Mennesker og Organisation har taget et bevidst valg om at differentiere podcasten fra allerede eksisterende podcast, der taler ind i fx stressreduktion – og i stedet give indholdet et tydeligt RN-ophæng. Det betyder fx, at det er regionens egne medarbejdere, der giver eksempler på, hvordan der arbejdes med trivsel og arbejdsmiljø til inspiration og læring for kolleger. Ligesom der er forsøgt at skabe interaktion og engagement hos medarbejderne ved at inddrage brevkasse-spørgsmål i podcasten - og åbne op for debat, der forhåbentlig kan motivere til at diskutere lokalt efterfølgende.

Hver episode varer mellem ca. 30-40 minutter - og kan høres i vilkårlig rækkefølge og uafhængigt af hinanden. Podcasten er tilgængelig på RN.dk – og i de mest gængse podcastbiblioteker (Apple, Spotify, Android og Google).

Evaluering

Podcasten har som auditiv kanal givet vigtige interne budskaber en ny indpakning og dermed også bragt liv til eksisterende interne og eksterne kanaler og koblingen herimellem (PersonaleNet, RN.dk og sociale medier). Ligesom aktuelle emner inden for arbejdsmiljø har fået en stemme, som har gjort det muligt at udfolde og nuancere komplicerede budskaber, der ellers ville kræve lange tekster eller fysisk møde. Sidst vidner kommentarspor mv. på sociale medier om, at podcasten har været med til at udbrede kendskabet til det arbejde regionen gør for at sikre det gode arbejdsmiljø. Se bilag for data og yderlige beskrivelse.

De 8 episoder er rammesat som 'Sæson 1' – og holder dermed en dør åben for en 'Sæson 2'. En fremtidig sæson skal ikke nødvendigvis have samme koncept – men kan med fordel bruge det efterhånden veletableret 'Høk en tak'-univers med abonnenter og en genkendelig designramme.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning og fortsat er med til at udbrede kendskabet til podcasten.

Referat

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

1. maj2022_evaluering_Høkentak

Punkt 16: Eventuelt, kl. 14.50-14.55

16

Eventuelt, kl. 14.50-14.55

Referat

Hovedudvalget takkede Helle Madsen af som sekretær for Hovedudvalget, da Helle Madsen har fået nyt job på Regionshospital Nordjylland pr. 15. august. Karin Bruhn Termannsen overtager sekretærposten.

Punkt 17: Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 14.50-14.55

17

Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 14.50-14.55

Referat

Hovedudvalget besluttede kommunikation af følgende emner fra mødet:

- Status på implementering af NordEPJ, med vejledning til genvejsfunktioner og support (kommunikeret via Digitalisering og IT)
- TR og AMR vilkår med opfordring til at huske vilkårsaftaler (kommunikeret via Mennesker og Organisation)
- Generel opmærksomhed omkring Covid-19 med sommerferien i vente (fælles budskab fra Hovedudvalget)

Punkt 18: Evaluering af dagens møde, kl. 14.55-15.00

Evaluering af dagens møde, kl. 14.55-15.00

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.

Evalueringen foretages på skift af to udvalgte medlemmer af Hovedudvalget, denne gang af Henrik Larsen og Anette Vestergaard.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

Referat

Anette Vestergaard:

- Godt med mange drøftelsespunkter
- God tillid og ordentlighed – viste sig på selv de svære punkter
- Godt på vej, men lidt udfordret på professionalisme – husk at hæve til helikopterperspektiv ind imellem.

Henrik Larsen:

- Godt at vi har genfundet meningen med "gensidig orientering"
- Udfordret med professionalismen på punkt 13
- Generelt et godt møde.