

REFERAT Hovedudvalg d. 30-05-2022

Mødedato Mandag d. 30. maj 2022 kl. 11:45

Mødested Mødelokale K

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Gæsteliste.....	6
Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.15-12.20.....	8
Gensidig orientering, kl. 12.20-12.30.....	10
Drøftelse: Afvikling af aktivitetsefterslæb på hospitalerne, kl. 12.30-12.55.....	12
Drøftelse: Status på budgetproces 2023 og mulighed for opfølgning på Regionsrådets temadag d. 15.11.2022.....	15
Orientering: Fremtidens patientnære ledelsesorganisering, kl. 13.15-13.25.....	18
Orientering: Status for regional ambulancetjeneste, kl. 13.35-14.00.....	21
Beslutning: Kompetenceudvikling for TRIO'erne - Rammen for TRIO, kl. 14.00-14.25.....	25
Orientering: Notat om lokal løndannelse i Region Nordjylland, kl. 14.25-14.35.....	28
Beslutning: Adgang til data om arbejdstid – Lønstrukturkomitéen, kl. 14.35-14.40.....	31
Godkendelse: Revideret mødeplan for Hovedudvalget i efteråret, kl. 14.40-14.45.....	33
B-punkt: Orientering: Resultater opstartsforløb 2021.....	35
Orientering, kl. 14.45-14.47.....	39
Eventuelt, kl. 14.47-14.49.....	41
Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 14.49-14.50.....	43
Evaluerings af dagens møde, kl. 14.50-15.00.....	45

Punkt 1: Deltagere

1 Deltagere

Direktion:

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

Ledelsesrepræsentanter:

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

Mennesker og Organisation:

Direktør	Mariane Therkelsen
Arbejds miljøkonsulent	Lise-Lotte Kyneb

Medarbejderrepræsentanter:

AC	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:

Roeland Løfberg

Anette Sloth

Dorte Juul Hansen

Marianne Ruth

Susan Jørgensen

Lone Clausen

Punkt 2: Gæsteliste

2 Gæsteliste

Punkt	Emne	Gæster: navn, titel, afdeling
8	Orientering: Status for regional ambulancetjeneste	Peter Larsen, direktør, Den Præhospitale Virksomhed
9	Drøftelse: Kompetenceudvikling for TRIO'erne - Rammen for TRIO	Bo Larsen, arbejdsmiljøkonsulent og Mie Strange, arbejdsmiljøkonsulent Mennesker og Organisation

Punkt 3: Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.15-12.20

3

Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.15-12.20

Referat

Bente Yder bad om, at punkt 10 vedr. notat om lokal løndannelse i Region Nordjylland kom til drøftelse frem for orientering. Bente Yder gjorde desuden opmærksom på, at medarbejdersiden under punkt 8 vedr. status for regional ambulancetjeneste ville spørge ind til MED- og TR-struktur samt arbejdsmiljøorganisering.

Punkt 4: Gensidig orientering, kl. 12.20-12.30

4

Gensidig orientering, kl. 12.20-12.30

Referat

Christian Boel orienterede om, hvad formandskabet for Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering havde meddelt, at de vil spørge ind til på dialogmødet med Hovedudvalget d. 8. juni, bl.a. input til budget og styrkelse af hospitalernes robusthed. Christian Boel anbefalede Hovedudvalget at orientere sig i det idékatalog vedr. styrkelse af hospitalernes robusthed som fremsendes med dagsorden.

Punkt 5: Drøftelse: Afvikling af aktivitetsefterslæb på hospitalerne, kl. 12.30-12.55

2017-007711

Bilag

Aftaletekst - Afvikling af efterslæb og normalisering af ventetider.pdf

5

Drøftelse: Afvikling af aktivitetsefterslæb på hospitalerne, kl. 12.30-12.55

Resumé

Hovedudvalget præsenteres for, hvordan regionen arbejder med afvikling af efterslæbet og normalisering af ventetider.

Direktionen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Danske Regioner indgik i februar en aftale med Regeringen om "afvikling af aktivitetsefterslæb og normalisering af ventetider" (aftaleteksten er vedlagt i bilag). Med aftalen har Regeringen og Danske Regioner en fælles ambition om at tilstræbe en afvikling af aktivitetsefterslæbet ovenpå Covid-19-epidemien i løbet af 2022. Regeringen har samtidigt givet tilsagn om, at "... sikre de nødvendige ressourcer til afvikling af den udskudte aktivitet".

I Region Nordjylland arbejdes med afvikling af aktivitetsefterslæbet i to spor; igennem øget anvendelse af den private kapacitet og ved afvikling af interne meraktivitetsprojekter.

Hospitalerne arbejder med aktivt at omvisitere patienter til privatområdet for på den måde at mindske presset på hospitalerne. Forretningsudvalget har godkendt, at rammen til afregning af privathospitalerne i 2022 kan udvides til op imod 100 mio. kr. over hospitalernes egne budgetter.

Samtidigt har Forretningsudvalget godkendt, at der kan igangsættes interne meraktivitetsprojekter på hospitalerne. Hospitalerne har derfor arbejdet med at identificere og igangsætte relevante og mulige projekter, men ligesom det var gældende i 2021, udfordres hospitalerne af manglende personaleressourcer ift. gennemførelse af særligt den operationskrævende meraktivitet.

Status er, at der pr. primo maj er igangsat eller aftalt igangsættelse af en række projekter inden for gynækologi, sexologi, smertecentret, kardiologi, billeddiagnostik og urologi. Hospitalerne har yderligere identificeret en række projekter som ønskes afviklet, men som det endnu ikke har været muligt at sikre personaleressourcer til.

Fælles for de to spor er, at finansieringen tilvejebringes som en del af regionens Covid-19-kompensation.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter den overordnede ramme omkring afviklingen af aktivitetsefterslæbet på hospitalerne

Referat

Direktionen orienterede om proces i forhold til afvikling af aktivitetsefterslæbet på hospitalerne. Forretningsudvalget har udvidet rammen for meraktivitet på privatområdet t.o.m. 2022 og der er indgået en aftale om frivilligt ekstraarbejde.

Henrik Larsen henviste til, at billeddiagnostik, i relation til privathospital, er ét af de områder, som Regionshospitalet konsekvent benytter, da man er afhængig af billeddiagnostisk aktivitet i forhold langsigtede pejlemærker. Derudover ses på Urologi, hvor der skal findes en "ny normal" og Gynækologi i forhold til en mere langsigtet opbygning omkring ventelister. Henrik Larsen udtrykte lys forenden af tunnelen for nogle områder, hvor andre områder, fx Akut og Medicin, stadig er meget presset. Vi skal kunne tale om den differentiering.

Jens Ole Skov istemte i forhold til en langsigtet strategi for Urologien. Aalborg UH er på vej tilbage på normalt aktivitetsniveau. Enkelte steder er der udfordringer med anæstesidækningen. Muligheden for meraktivitet har været ramt af NordEPJ med begrænset mulighed for at se, hvordan ventelisterne udvikler sig for øjeblikket. Ledelsen er opmærksom på et presset personale i forhold til at planlægge meraktivitet.

Medarbejdersiden applerede til at have stort øje for arbejdsmiljøet, da personalet er presset. Inden der planlægges med meraktivitet, bør robustheden sikres samt vurdering om hjælpefunktionerne også er klar.

Hovedudvalget konkluderede, at emnet var drøftet og at der skal være en opmærksomhed, der balancerer mellem akutpres og meraktivitet og hensynet til arbejdsmiljøet og et presset personale.

Bilag

1. Aftaletekst - Afvikling af efterslæb og normalisering af ventetider.pdf

Punkt 6: Drøftelse: Status på budgetproces 2023 og mulighed for opfølgning på Regionsrådets temadag d. 18. maj, kl. 12.55-13.15

2021-055220

6

Drøftelse: Status på budgetproces 2023 og mulighed for opfølgning på Regionsrådets temadag d. 18. maj, kl. 12.55-13.15

Resumé

På mødet gives en kort status på budgetprocessen for 2023.

Herudover vil der være mulighed for at samle op på temamødet i Regionsrådet d. 18. maj. Hovedudvalget kan på basis af oplæg fra d. 18. maj udarbejde input/indtryk, der eventuelt kan forelægges på næstkommende temadag i Regionsrådet d. 22. juni.

Regionsdirektør Christian Boel indleder punktet.

Sagsfremstilling

Med punktet gives en kort status på Budget 2023 og mulighed for opsamling på Regionsrådets temadag d. 18. maj.

Status på Budget 2023

Budgetprocessen for 2023 har frem til nu primært bestået af afdækning af temaer og emner, der skal belyses med henblik på at indgå i det budgetkatalog, der skal anvendes til Regionsrådets prioritering og budgetlægning i september.

Der er via budgetdrøftelserne i de politiske udvalg indsamlet budgetemner, som der politisk ønskes særlig opmærksomhed rettet mod. De politiske tilkendegivelser vil være retningsgivende for budgetmaterialet.

Hvilke påtrængende emner der er tale om indenfor de regionale driftsområder, er afdækket af administrationen i samarbejde med hospitaler, virksomheder og øvrige afdelinger. Der er tale om identifikation af emner, hvor der kan imødeses ændringer, som kan have en økonomisk konsekvens for regionen i 2023. Dertil kommer emner, hvor der anses at være et kritisk behov og/eller et politisk ønske om initiativ.

Hvad angår sundhedsområdet, har der på hospitalsniveau, og i de øvrige sundhedsvirksomheder, været arbejdet med at konkretisere opdriftsområder i 2023, med særlig betydning for en sikker og stabil drift af det regionale sundhedsvæsen indenfor en ramme på 1 pct. af vedtaget budget 2022 (ex. medicin).

Hospitaler, virksomheder og øvrige afdelinger havde frist for endelige budgetbrikker d. 20. maj. Disse er efterfølgende samlet til et foreløbigt budgetmateriale, som drøftes i Direktionen og Strategisk Sundhedsledelse d. 31. maj

Herefter vil der blive arbejdet på, at færdiggøre budgetmaterialet frem mod udsendelse til Regionrådet og Hovedudvalget d. 8. august forud for budgetkonferencen d. 1. - 2. september.

Opfølgning på temamøde i Regionsrådet d. 18. maj.

Den 18. maj var der temamøde i Regionsrådet hvor der bl.a. var afsat tid til budgetdrøftelser.

Hovedudvalget får med punktet mulighed for at samle op på drøftelserne fra dagen og eventuelt sammenfatte input/indtryk, som kan forelægges på den næstkommende temadag i Regionsrådet d. 22. juni.

På temadagen d. 22. juni orienteres der om indholdet i Økonomiaftale 2023 og i forbindelse hermed en kort gennemgang af det foreløbige udgiftsniveau med afsæt i den økonomiske ramme.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen vedr. status på Budget 2023 til efterretning.
2. Drøfter opsamling på temdagen i Regionsrådet d. 18. maj med henblik på eventuel sammenfatning af input/indtryk til Regionsrådets temadag d. 22. juni.

Referat

Christian Boel orienterede om den politiske proces, herunder de forskellige politiske overvejelser.

Ledelsen foreslog, at temaet lokal løndannelse indarbejdes i budgetmaterialet og at medarbejdersiden til budgetkonferencen overvejer, hvad de ønsker at spille ind.

Jens Ole Skov fortalte, at belægningspres og kapacitetsudfordringer fylder meget i hospitalernes prioritering til budgetlægningen.

Bente Yder tilkendegav, at medarbejdersiden vil hejse et flag for arbejdsmiljøet og rekruttering til de akutte og medicinske områder. Hun efterspurgte indsigt i budgetmaterialet med henblik på mere viden til at danne baggrund for input fra medarbejdersiden.

Bente Yder problematiserede, at der hverken er økonomiske eller personalemæssige ressourcer til kompetenceudvikling. Mariane Therkelsen svarede, at det forsøger administrationen at hjælpe politikerne med at sætte beløb på. Hun bemærkede samtidig, at meget kompetenceudvikling sker i klinikken ved patienten, men at det selvfølgelig stadig kræver tid.

Inger Larsen udtrykte ønske om, at Hovedudvalgets suppleanter også får mulighed for at deltage i budgetmøder og får budgetmateriale på lige fod med Hovedudvalgets medlemmer. Ledelsen vil være opmærksom på at tage det op situationsbestemt.

Hovedudvalget tog med disse bemærkninger orienteringen til efterretning. Input til forelæggelse på næstkommende temadag i Regionsrådet afventer mere budgetmateriale.

Punkt 7: Orientering: Fremtidens patientnære ledelsesorganisering, kl. 13.15-13.25

2022-010398

Bilag

Godkendt fælles kommunikationsmateriale

Godkendt tids og procesplan (revideret 260422)

7

Orientering: Fremtidens patientnære ledelsesorganisering, kl. 13.15-13.25

Resumé

Hovedudvalget blev 16. marts 2022 orienteret om, at Region Nordjylland har igangsat en analyse af regionens nuværende ledelsesorganisering for at få fastlagt en fremtidig ledelsesorganisering, som kan sikre den rette balance mellem effektivitet, kvalitet og trivsel på arbejdspladsen.

Arbejdet inkluderer en implementering af de nye overenskomster på det sundhedsfaglige område, herunder OK-21 på FAS-området og Lov om fornyelse af overenskomster og aftaler for sygeplejersker fra august 2022. Målet er, at der til september 2022 fremlægges forslag til fremtidige ledelsesorganisering på regionens hospitaler.

Hovedudvalget gives på dagens møde en orientering og status på arbejdet omkring fremtidig patientnær ledelsesorganisering i Nordjylland, samt implementeringen af de nye sundhedsfaglige overenskomster.

Koncerndirektør Anne Bukh fremlægger punktet.

Sagsfremstilling

I forhold til den fremtidige patientnære ledelsesorganisering er der etableret en projektorganisering med Strategisk Sundhedsledelse som styregruppe. På det operationelle niveau er der nedsat en projektgruppe bestående af en medarbejder fra hvert hospital og en intern projektleder fra Mennesker og Organisation samt ekstern rådgiver og sparringspartner Mads Koch Hansen ([link](#)). Koncerndirektør Anne Bukh er overordnet ansvarlig for projektets fremdrift.

Yderligere information om projektets baggrund, afsæt og mål kan findes i det fælles kommunikationsmateriale (Bilag 1) og på Personalenet via dette [link](#).

Strategisk Sundhedsledelse har godkendt den overordnede tids- og procesplan (Bilag 2), som suppleres af individuelle tidsplaner for hvert hospital. Jf. tids- og procesplanen har projektgruppen i første halvdel af maj foretaget en række interviews på regionens tre hospitaler. Det er hospitalerne, der har haft ansvar for at udvælge interviewpersoner og sikre et bredt repræsentantskab. Alle interview har som udgangspunkt været gruppeinterviews.

Parallelt med interviewrækken har der været afholdt "åbent kontor" (2 omgange af 2 timers varighed) – hvor det har været muligt for både ledere som medarbejdere at give input til processen via en dialog med projektleder Lisbet Hørslev og ekstern konsulent Mads Koch Hansen (15 min. over teams pr. person).

I slutningen af maj/start juni præsenteres foreløbige anbefalinger og potentielle "landingsbaner" for en udvalgt ledelsesgruppe til drøftelse og kvalificering. I slutningen af august vil Hovedudvalget blive præsenteret for de endelige anbefalinger, som forventes udmeldt i organisationen i slutningen af august/primo september 2022.

Parallelt med - og som en del af - analysearbejdet omkring fremtidens patientnære ledelsesorganisering er der behov for at drøfte implementeringen af de nye overenskomster - herunder titler - på det sundhedsfaglige område frem mod september 2022. Derfor er der nedsat en projektgruppe i Mennesker og Organisation som har et særskit fokus på implementering af de nye overenskomster. Gruppen har tæt kontakt og koordinering med projektgruppen bag fremtidens patientnære ledelsesorganisering. Gruppens arbejde ledes af HR-chef Jeanett Frandsen.

Drøftelserne omkring implementering af de nye overenskomster er i gang - og har bl.a. været drøftet i Direktionen og Koncernledelsen i maj måned.

De faglige organisationer (nationalt/lokalt efter organisering) inviteres til dialog inden sommerferien omkring fremtidens patientnære ledelsesorganisering – og implementering af de nye overenskomster.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning

Referat

Anne Bukh orienterede om processen og om arbejdsgruppens noterede hovedpunkter fra de forskellige interviews:

- Generel stærk ledelse af driften
- Stærk sygeplejefaglig identitet og faglighed
- Står svagere på den strategiske ledelse (udvikling, national repræsentation mm)
- En del eksempler på monofaglige referencepunkter
- Den fællesledelsesopgave er ikke tydelig og der er stor forskel på afdelingerne, Det er svært med store ledergrupper på 6-8 personer
- Der er forskellighed i ledelsen af faggrupperne (sygeplejersker, sekretærer, terapeuter, socialrådgivere osv.)
- Der mangler karriereveje i ledelse for især sygeplejerskerne
- Mange positive tilkendegivelser af sekretærgruppen som en del af afdelingsledelsen
- Nogle ledere har et meget stort **span of control**, de afsnitsledende sygeplejersker har en meget stor ledelsesopgave og ikke mulighed for at **delegere eller distribuere ledelse** i organisationen.

Der forventes et færdigt forslag til september med efterfølgende implementering. Emnet kommer på Hovedudvalget igen.

Bente Yder opfordrede til, at man i sammenhæng med span of control kigger på kompetenceplanen og hvordan vi lever op til den. Hun bemærkede, at det gør det mere attraktivt at være leder, når man har nogle beslutningskompetencer.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning med bemærkningen om, at kompetenceplanen er vigtig at have for øje ind i arbejdet med ny ledelsesorganisering.

Bilag

1. Godkendt fælles kommunikationsmateriale
2. Godkendt tids og procesplan (revideret 260422)

Punkt 8: Orientering: Status for regional ambulancetjeneste, kl. 13.35-14.00

2021-004561

8

Orientering: Status for regional ambulancetjeneste, kl. 13.35-14.00

Resumé

Den 1. april 2022 overgik driften af ambulance og liggende/hvilende patienttransport for delområde Nord og delområde Aalborg til Region Nordjylland.

Den Præhospitale Virksomhed giver en status på hvorledes overgangen og de første 2 måneders drift er forløbet.

Præhospital Direktør Peter Larsen fremlægger orienteringen.

Sagsfremstilling

Regionsrådet besluttede på møde den 2. februar 2021, at regionen pr. 1. april 2022 skal drifte regionens ambulancetjeneste og liggende/hvilende patienttransport i Delaftale Nord og Delaftale Aalborg. Det er Den Præhospitale Virksomhed, som har driftsansvaret for området og har dermed været ansvarlig for implementeringsprocessen og den fremtidige drift.

Regionens ambulancetjeneste og liggende/hvilende patienttransport har nu været i drift i de første 2 måneder og overgangen er forløb som forventet, meget roligt og uden påvirkning af den præhospitale patientbehandlingen.

Personale

Pr. 1. april 2022 modtog Region Nordjylland 252 nye ansatte, heraf 52 PT-reddere og 25 elever. En stor del af de nye medarbejdere kommer fra Falck og er blevet ansat på de baser, som de var tilknyttet i Falck. Det har igennem hele implementeringsperioden og ved driftsovergangen været vigtigt for Den Præhospitale Virksomhed, at give alle nye medarbejdere en god velkomst. Derfor blev det arrangeret, at der på alle baser var repræsentanter fra både ledelsen og administrationen de første 5 driftsdage. Den Præhospitale Virksomhed havde de første 5 driftsdage sørget for morgenbrød, kaffe og flag til medarbejderne.

Velkomsten blev godt modtaget af medarbejderne og gav anledning til gode samtaler på tværs i virksomheden.

Onboarding af personalet er overordnet set gået planmæssigt, dog har Den Præhospitale Virksomhed haft problemer med levering af uniformsstartspakker til medarbejderne. Hvilket har betydet, at en del af medarbejderne måtte gå i drift i deres gamle Falck-uniform.

Mammut Hoffmann, som leverer uniformer til Den Præhospitale Virksomhed, har været udfordret på levering af startspakker til redderne pga. krig i Ukraine. Da krigen brød ud, var Mammut Hoffmann nødsaget til at flyttet deres produktion til Polen, hvilket har givet en del forsinkelser.

På nuværende tidspunkt bliver der både i Den Præhospitale Virksomhed og ved Mammut Hoffmann arbejdet hårdt på, at få leveret de sidste uniformsgenstande til

redderne. Det forventes, at alle medarbejderne har modtaget alle deres uniformsgenstande i slutningen af uge 21.

Baser

Region Nordjylland flyttede den 1. april ind på alle baselokationerne i de to delområder. Alle baser har modtaget nye møbler og en del af medarbejderne har været gode til, at hjælpe med indretningen af egne baser.

På de baser som regionen lejer af Falck, er der fortsat godt gang i renoveringsarbejdet. Især base Aalborg er under en stor renovering, hvor der skal skiftets gulve, males, renoveres baderum og etableres soverum.

Base Aalborg er Region Nordjyllands største ambulance og liggende/hvilende patienttransport base og det er udfordrende for personalet, at gå i det omfattende renoveringsarbejde. Dog er der blandt redderne en god stemning og de er positive over udviklingen og forbedringerne.

Køretøjer

Region Nordjylland har modtaget 33 ambulancer, 14 liggende/hvilende patienttransportkøretøjer og 2 tjenestebiler som allerede ugen op til 1. april 2022 stod driftsklar. For at gøre overgangen så glidende som muligt, blev alle køretøjer sat i drift i ugen op til driftsovergangen.

Den Præhospitale Virksomhed har i forbindelse med overgangen til de nye køretøjer, modtaget mange positive henvendelser fra medarbejderne.

Den Præhospitale Virksomhed har, foruden ambulancer og liggende/hvilende patienttransport køretøjer, også indkøbt 2 XL-ambulancer. Leveringen af de 2 XL-ambulancer er, af flere omgange, blevet udskudt pga. mangel på ressourcer ved leveringsfirmaet. Der er endnu ikke fastsat en klar leveringsdato for de to specialkøretøjer, men SMC har sørget for, at Region Nordjylland har 2 XL-køretøjer til rådighed, indtil de nye XL-ambulancer bliver leveret.

Samarbejde med PreMed

Igennem hele implementeringsprocessen har der været et tæt samarbejde med PreMed. Dette er fortsat efter driftsovergangen, hvor der med jævne mellemrum kommunikeres mellem Den Præhospitale Virksomhed og PreMed.

Der afholdes samarbejdsudvalgsmøder hver 14. dags, hvor PreMed giver status på personale, køretøjer, baser, it og uddannelse og kvalitet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orientering til efterretning

Referat

Peter Larsen orienterede om status for den regionale ambulancetjeneste, herunder TR-/Med-struktur og arbejdsmiljøorganisation.

Efterfølgende var der spørgsmål i forhold til, om den etablerede MED-struktur lever op til MED-aftalen på trods af, at den er meningsgivende. Det blev besluttet, at en arbejdsgruppe bestående af Helle Knøsgaard, en ledelsesrepræsentant fra Den Præhospitale Virksomhed og repræsentanter fra Hovedudvalget kigger på det og rapporterer tilbage til Hovedudvalget.

Henrik Larsen opfordrede til at bakke op om strukturen i en 2-årig forsøgsperiode. Der skal være plads til at konsolidere og gøre sig erfaring.

Bente Yder og Pia Jødal Næss-Schmidt henledte opmærksomheden på ventetider på de liggende transporter, især aften og nat, da det presser hospitalerne. Christian Boel bemærkede, at udfordringen også gælder siddende transport bl.a. pga. mangel på chauffører og at det også fylder politisk.

Punkt 9: Beslutning: Kompetenceudvikling for TRIO'erne - Rammen for TRIO, kl. 14.00-14.25

2022-011026

Bilag

Præsentation til HU (1)

9

Beslutning: Kompetenceudvikling for TRIO'erne - Rammen for TRIO, kl. 14.00-14.25

Sagsfremstilling

En del af de fælles iTOP-midler skal i 2022 og 2023 bruges på kompetenceudvikling af TRIO'erne i Region Nordjylland. Formålet er at styrke de lokale kompetencer til at fremme trivsel og arbejdsglæde, og til at håndtere eventuelle problemer med arbejdsmiljøet. Udvikling af indhold og ramme er i gang. Kurset udbydes i slutningen af maj, og de første forløb rulles ud fra september 2022.

Rammen for TRIO-samarbejdet er: *TRIO er et uformelt sparringsforum, som ikke er reguleret af lovgivning.*

De ideelle deltagere til kurset er TRIO'er, der består af TR, AMR og leder, men TRIO kan have mange former. Pga. bl.a. organisering er der enheder, hvor TR har sin daglige gang på flere matrikler.

I forhold til kurset her, betyder det, at potentielle deltagere ikke nødvendigvis ligger indenfor den "ideelle" ramme for TRIO. Derfor er der behov for at gøre opmærksom på, at man OGSÅ kan deltage i kurset hvis man er en del af en TRIO hvor TR nødvendigvis ikke indgår.

Hvor den ideelle konstellation ikke giver mening, opfordres til, at man drøfter deltagere lokalt med udgangspunkt i opgaven, der skal samarbejdes omkring. Hvis ikke det er muligt at deltage sammen med en TR, kunne deltager foruden leder og AMR være en repræsentant fra LMU eller en medarbejder, der har viden ind i opgaven. Den valgte TRIO-konstellation skal med andre ord give mening og skal drøftes lokalt med udgangspunkt i opgaven.

På baggrund af ovenstående, indstilles Hovedudvalget til at beslutte, at deltagere til kompetenceudviklingsforløbet for TRIO drøftes og besluttet lokalt.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Bo Larsen og Mie Strange fra Mennesker og Organisation fremlægger punktet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. beslutter at deltagere til kompetenceudviklingsforløbet for TRIO drøftes og besluttet lokalt

Referat

Mariane Therkelsen forklarede, at der er opstået udfordringer omkring målgruppen til kompetenceudviklingsforløbet.

Mie Strange Nielsen og Bo Nielsen holdt et kort oplæg om den ideelle deltagerkreds, som er den "klassiske" TRIO og hvordan det kan håndteres, såfremt TRIO afviger herfra.

Hovedudvalget diskuterede problematikken. Medarbejdersiden lagde vægt på, at det er medarbejderne, og ikke lederen, der beslutter medarbejderdeltagelsen i så fald der afviges fra den "klassiske" TRIO efter følgende principper:

- 1) Hvis ikke TR dækker området, så spørges medarbejdergruppen
- 2) Hvis TR dækker en anden afdeling, så tages vedkommende med i dialog
- 3) Der sparres med FTR i forhold til, hvad der giver mening

Hovedudvalget bakkede op om, at deltagerne til kompetenceudviklingsforløbet for TRIO drøftes og besluttet lokalt, såfremt der afviges fra den klassiske TRIO. Tilbage melding sker via leder, men i samspil med TR og/eller medarbejdergruppen. Leders deltagelse er afgørende for deltagelse.

Forløbet rulles ud indenfor en uge. Kommunikation om forløbet sker via Mennesker og Organisation.

Bilag

1. Præsentation til HU (1)

Punkt 10: Orientering: Notat om lokal løndannelse i Region Nordjylland, kl. 14.25-14.35

2021-055220

Bilag

Lønforhandlinger i Region Nordjylland i perioden 2008-2022

Procedureaftale 2015-2016-2017

Procedureaftale 2018-2019-2020

10

Orientering: Notat om lokal løndannelse i Region Nordjylland, kl. 14.25-14.35

Sagsfremstilling

Formandskabet i Hovedudvalget har talt om praksis for lokal løndannelse i Region Nordjylland.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering har også drøftet emnet og peget på lokal løndannelse som et prioriteret budgetforslag i Budget 2023.

For at have et fælles udgangspunkt for de videre drøftelser er der udarbejdet et notat om lønforhandlinger i Region Nordjylland i perioden 2008-2022.

I notatet beskrives parametre for løndannelse, herunder de grundlæggende rammer og principper for de lokale lønforhandlinger i Region Nordjylland i denne periode.

Herudover er der en oversigt over lønmidler til udmøntning i de enkelte år samt relevante udmeldinger om særlige opmærksomhedspunkter, vilkår m.v. for de lokale forhandlinger.

Endelig er der en henvisning til andet materiale om løn og løndannelse på PersonaleNet og fra Danske Regioner.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Kommunikation og dialog

Hovedudvalg 07-04-2022:

Punktet bliver udskudt til næste møde.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning

Referat

Bente Yder bad ved mødets start om punktet til drøftelse frem for orientering.

Medarbejdersiden problematiserede manglende gennemsigtighed i forhold til hvilke midler til lokal løndannelse der er afsat og bundet op på budgettet jf. aftale mellem forhandlingsparterne. Samme opmærksomhed gælder tilbageløbsmidler.

Christian Boel forventede, at der udløber et afsnit omkring lokal løndannelse i budgettet, herunder en indikation på, hvordan det påvirker hospitalernes økonomi. Midlerne er historisk fundet indenfor den samlede lønsum og udmøntet indenfor den eksisterende lønsum, forklarede han.

Hovedudvalget stillede spørgsmål om der kan trækkes data. Christian Boel opfordrede til evt. at søge inspiration i Region Midtjyllands "[Solsikkepapir](#)".

Inger Larsen fortalte, at der historisk ikke har været lønforhandlinger i nogle af overenskomstårerne. Det er en praksis som ikke ønskes genoptaget, idet det dels ikke er aftalt parterne imellem, og dels ikke længere er praksis.

Hovedudvalget konkluderede, at transparens om midler til lokal løndannelse, herunder hvordan man kommer frem til 1 promille, skal indgå i budgetprocessen/-materialet. Det undersøges, om det kan trækkes meningsgivende data.

Bilag

1. Lønforhandlinger i Region Nordjylland i perioden 2008-2022
2. Procedureaftale 2015-2016-2017
3. Procedureaftale 2018-2019-2020

Punkt 11: Beslutning: Adgang til data om arbejdstid – Lønstrukturkomitéen, kl. 14.35-14.40

2021-035432

Bilag

Baggrundsnotat - Adgang til data om arbejdstid for regionalt ansatte.docx

11

Beslutning: Adgang til data om arbejdstid – Lønstrukturkomitéen, kl. 14.35-14.40

Resumé

Hovedudvalget har i 2012 godkendt levering af data til Dansk Arbejdstidsdatabase (DAD), som er oprettet og forvaltet af Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø, med henblik på at have adgang til data, der kan bidrage til forskning indenfor helbred og arbejdstider.

Alle fem regioner leverer data til databasen, efter samme princip. Region Nordjylland er repræsenteret i styregruppen for arbejdstidsdatabasen og har derfor mulighed for at gå i dialog om dels ønskværdig forskning, dels have adgang til ny forskning, før offentliggørelse.

Det indstilles, at Hovedudvalget beslutter, om Lønstrukturkomitéen skal have adgang til Dansk Arbejdstidsdatabase.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

I foråret 2022 har Regeringen nedsat en komité for lønstruktur, som skal analysere og sammenligne lønstrukturer og lønudvikling i den offentlige sektor, samt belyse konsekvenser af eventuelle ændringer.

Komitéens opgave er blandt andet at opgøre lønniveauer på tværs af personalegrupper og sammenhængen med eks. skæve arbejdstider og omfang af over- og merarbejde. Arbejdet tager udgangspunkt i Danmarks Statistiks officielle registre, men netop på området, arbejdstid, kommer disse til kort. Nærmere beskrivelse i baggrundsnotat (bilag)

Derfor ønsker Lønstrukturkomitéen adgang til Dansk Arbejdstidsdatabase. Accept hertil skal indhentes i de fem regioner. De fire øvrige regioner har accepteret.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. beslutter om Lønstrukturkomitéen skal have adgang til Dansk Arbejdstidsdatabase

Referat

Hovedudvalget godkendte at give Lønstrukturkomitéen adgang til Dansk Arbejdstidsdatabase.

Bilag

1. Baggrundsnotat - Adgang til data om arbejdstid for regionalt ansatte.docx

**Punkt 12: Godkendelse: Revideret mødeplan for Hovedudvalget i efteråret,
kl. 14.40-14.45**

2021-035432

12

Godkendelse: Revideret mødeplan for Hovedudvalget i efteråret, kl. 14.40-14.45

Sagsfremstilling

På det dagsordensforberedende møde forud for dette møde i Hovedudvalget, blev der udtrykt et fælles ønske om, at møderne i august, september og oktober udvides med 1 time for afsætte mere tid til drøftelse af rigtig mange punkter på dagsordenerne.

Som opfølgning er der udarbejdet nedenstående forslag til ændring af mødeplanen (foreslåede ændring fremgår med rødt):

- Torsdag 11. august kl. 12.00-15.00. Ændring: 11. august kl. 11.30-15.30
- Onsdag 21. september kl. 12.00-15.00. Ændring: 21. september kl. 12.00-16.00
- Torsdag 27. oktober kl. 12.00-15.00. Ændring: 27. oktober kl. 11.30-15.30

Formandskabet for Hovedudvalget indleder punktet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. godkender den reviderede mødeplan

Referat

Hovedudvalget godkendte den reviderede mødeplan.

Inden godkendelse af næste års mødeplan, inddrages Hovedudvalget med henblik på særlige ønsker til mødestrukturen.

Punkt 13: B-punkt: Orientering: Resultater opstartsforløb 2021

2018-033931

Bilag

Opstartsrapport 2021 - Region nordjylland

13

B-punkt: Orientering: Resultater opstartsforløb 2021

Resumé

Alle nyansatte medarbejdere i Region Nordjylland har også i 2021 modtaget et spørgeskema, der handler om oplevelsen af og tilfredsheden med opstartsforløbet i deres nye job.

Det er 3. år i træk, resultaterne opgøres og sendes ud. Resultater for 2020 kan tilgås her: [Rapporter om opstartsforløb \(rn.dk\)](#)

Resultaterne bruges til at forbedre opstartsforløbene i Region Nordjylland, og danner fundament for flere regionale indsatser ift. at fastholde og rekruttere medarbejdere.

Hovedudvalget orienteres om de regionale resultater.

Sagsfremstilling

Datagrundlag

Der var været 1597 besvarede spørgeskemaer i 2021. Svarprocenten er 42.

Udvalgte resultater fra undersøgelsen

Generel tilfredshed

86 % af de nyansatte vurderer, at de samlet set er tilfredse eller meget tilfredse med det opstartsforløb, de har oplevet i deres nye job i Region Nordjylland. I 2020 var tallet **84 %**. Det er en fremgang på 2 procentpoint

Samtaler med nærmeste leder

75 % af de nyansatte har haft en opstartssamtale med nærmeste leder, og **55 %** har haft opfølgningssamtaler med nærmeste leder. I 2020 havde **68 %** en opstartssamtale og **43 %** havde en opfølgningssamtale. Det er fremgang på henholdsvis **7** og **12** procentpoint.

Mentor

57 % har været tilknyttet en mentor, og **83 %** er meget tilfredse eller tilfredse med deres mentor. I 2020 havde **54 %** en mentor, og **84 %** var meget tilfredse eller tilfredse med deres mentor. Det er en fremgang på **3** procentpoint og tilbagegang på **1** procentpoint. Herudover er der lavet en krydsmåling, der viser, at de nyansatte der har haft en mentor, har en generel tilfredshed med deres opstartsforløb på **91 %**. Modsat har de medarbejdere, der ikke har haft en mentor en generel tilfredshed på **79 %**. Som det ses i vedhæftede bilag går denne tendens igen på mange parametre, hvor medarbejdere tilknyttet en mentor udtrykker større tilfredshed.

1. arbejdsdag

82 % oplevede i høj eller meget høj grad, at deres enhed var klar til ankomsten den 1. arbejdsdag. **86 %** oplevede, at der var en fast plan for 1. arbejdsdag. I 2020

oplevede **77 %**, at deres enhed var klar, og **82%** oplevede en fast plan 1. arbejdsdag. Det er fremgang på henholdsvis **5** og **4** procentpoint.

Modtagelse fra kolleger

90 % af de nyansatte føler sig godt modtaget af deres kolleger. Tallet er uændret 3. år i træk.

Flotte resultater på mange områder.

Indsatsen virker

I august 2020 lancerede Region Nordjylland et samtalekoncept med udsendelse af 3 e-mails til alle ledere, der modtager en ny medarbejder. Mail 1 sendes til nærmeste leder ca. 7 dage før den nyansatte starter. Mailen indeholder forslag til planlægning af 1. arbejdsdag, opfordring til at sende en velkomsthilsen samt opfordring til at booke en opstartssamtale.

Desuden modtager både leder og medarbejder en e-mail efter henholdsvis 30 og 90 dage med opfordring til at booke opfølgningssamtaler samt forslag til hvad de kan tale om.

Tallene for 2021 viser, at den brede indsats virker, da andelen af afholdte samtaler er steget alle steder. De løbende samtaler med nærmeste leder er vigtige, da de skaber tryk og retning for den nyansatte.

I januar 2021 blev en regional mentorordning lanceret, der indeholder hjælpeværktøjer og uddannende videoer til både leder, mentor og den nyansatte. Det forventes, at dette tiltag også smitter positivt af på næste års tal - på mange parametre, hvilket allerede understøttes af resultaterne fra 2021.

Det har vi lært

Det er nu 3. gang vi på baggrund af spørgeskemaundersøgelse til alle nyansatte i Region Nordjylland sender rapporter ud om opstartsforløb. For hver gang bliver det mere tydeligt, hvad der virker - herunder 3 læringspointer:

1. Et godt opstartsforløb kræver opbakning på tværs af fagligheder. Det handler om enhedens samlede evne til at tage godt imod de nyansatte.
2. Struktur skaber kultur. De 3 første måneder skal være i faste rammer, ligesom der skal være konkrete planer for instruktion og oplæring.
3. Tre personer har et særligt ansvar. Leder har det overordnede ansvar og sætter retning. Mentor guider, støtter og fletter ind i fællesskabet. Den nyansatte tager ansvar, er opsøgende og åben.

Læs mere om den gode opstart og mentorordning for nyansatte medarbejdere:

[Den Gode Opstart \(rn.dk\)](#)

Kommunikation og dialog

Orienteringsproces

Direktionen orienteres om de regionale resultater (26. april).

Koncernledelsen orienteres om de regionale samt virksomhedernes resultater (18. maj 2022).

HU orienteres om de regionale resultater (30. maj 2022).

Alle virksomheder får tilsendt rapporter på virksomhedsniveau samt klinik/område/afdelingsniveau inden udgangen af april 2022. Fællesadministrationen modtager én samlet rapport.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Pia Jødal Næss-Schmidt bad om overvejelse om, hvor længe man skal fortsætte med at registrere. Mariane Therkelsen tager bemærkningen med retur.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

1. Opstartsrapport 2021 - Region nordjylland

Punkt 14: Orientering, kl. 14.45-14.47

14

Orientering, kl. 14.45-14.47

Referat

Hovedudvalget besluttede, at det faste punkt "Orientering" slettes fremover. Generel orientering skal ske under "Gensidig orientering" hvor Hovedudvalget ønsker at vende tilbage til metoden med en runde, hvor alle har mulighed for at orientere.

Punkt 15: Eventuelt, kl. 14.47-14.49

15

Eventuelt, kl. 14.47-14.49

Referat

Intet under Eventuelt.

Punkt 16: Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 14.49-14.50

16

Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 14.49-14.50

Referat

Kommunikation om kompetenceudviklingsforløbet for TRIO kommunikeres ud via Mennesker og Organisation.

Formandskabet for Hovedudvalget udarbejder et budskab i relation til drøftelsen omkring afvikling af aktivitetsefterslæb.

Punkt 17: Evaluering af dagens møde, kl. 14.50-15.00

17

Evaluering af dagens møde, kl. 14.50-15.00

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.

Evalueringen foretages på skift af to udvalgte medlemmer af Hovedudvalget og metoden er uformel.

Dette møde evalueres af Marianne Krumme Kristensen og Mariane Therkelsen.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

Referat

Marianne Krumme Kristensen: Godt og anerkendende møde. God tidsstyring.

Mariane Therkelsen: God mødeledelse, god balance mellem egne drevne punkter og gæster.