

REFERAT Hovedudvalg d. 17-06-2025

Mødedato Tirsdag d. 17. juni 2025 kl. 12:30

Mødested Regionsrådssalen, Regionshuset

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Gæsteliste.....	4
Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.30-12.35.....	5
Gensidig orientering, kl. 12.35-12.45.....	6
Drøftelse - Betalingsparkering i Hospitalsbyen, kl. 12.45-13.05.....	7
Drøftelse: Status på sundhedsreform - Forårsaftalen og Lovpakke II A, kl. 13.05-13.20.....	10
Drøftelse: Omorganisering og tilpasning af den administrative organisation i Region Nordjylland, k	12
Revision af personalepolitikker + retningslinjer, kl 13.50-14.10.....	14
Trivsel 2025 - drøftelse af den samlede rapport for Region Nordjylland, kl. 14.10-14.40.....	17
Drøftelse af forståelse af information og drøftelse i MED, kl. 14.40-15.00.....	19
Orientering om puljemidler og projekter i "Sammen om udviklingen af regionale arbejdspladser", k	21
Eventuelt, kl. 15.10-15.20.....	24
Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.20-15.25.....	25
Evaluering af dagens møde, kl. 15.25-15.30.....	26

Punkt 1: Deltagere

1-01-77-2-24

Sagsfremstilling

Direktion:

Regionsdirektør Jakob Krogh (formand)
Koncerndirektør Anne Bukh
Koncerndirektør Mette Jensen

Ledelsesrepræsentanter:

Hospitalsdirektør Lars Dahl Pedersen
Hospitalsdirektør Frank Skriver Mikkelsen
Præhospital direktør Peter Larsen
Socialdirektør Dorte Juul Hansen
Psykiatridirektør Jan Mainz

Mennesker og Organisation:

Direktør Mariane Therkelsen
Arbejdsmiljøkonsulent Lise-Lotte Kyneb

Medarbejderrepræsentanter:

AC - Sofie Staal Axelsen, YL
Suppleant - Helle Wang, FYS

AC - Trine Straarup Dele, DM (medlem i 2023+2025)
Suppleant - Monica Guldager Terkelsen, Djøf (medlem i 2024+2026)

FH - Anette Vestergaard, dbio
Suppleant - Carsten Sørensen, Dansk Socialrådgiverforening

FH - Bente Yder, DSR (næstformand)
Suppleant - Anne-Marie Stilling, DSR

FH - Kim Albrecht, SL
Suppleant - Ulla Abildgaard, Kost

FH - Rikke Vingaard Jørgensen, DSR
Suppleant - Susanne K Thomsen, FRD

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

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

OAo - Inger Larsen, HK
Suppleant - Camilla Bang Jacobsen, HK

Arbejdsmiljørepræsentanter:

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

Punkt 2: Gæsteliste

1-01-77-2-24

Sagsfremstilling

Punkt	Emne	Gæster
6	Drøftelse: Status på sundhedsreform - Forårsaftalen og Lovpakke II A	Chefkonsulent Birgitte Søtoft Henriksen, Regionssekretariatet
7	Drøftelse: Omorganisering og tilpasning af den administrative organisation i Region Nordjylland	Chefkonsulent Birgitte Søtoft Henriksen, Regionssekretariatet
8	Revision af personalepolitikker + retningslinier	Konsulent Gurli Lauridsen, Mennesker og Organisation

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

1-01-77-2-24

Resumé

Ordstyrer: Jette Bøgh Thomsen

Punkt 4: Gensidig orientering, kl. 12.35-12.45

1-01-77-2-24

Beslutning

Der blev orienteret om

- at der foretages ændringer i Psykiatriens ledelse. Psykiatri direktør Jan Mainz træder ud af psykiatriens ledelse og bliver programdirektør for "Bedst for os". Hospitalsdirektør Lars Dahl Pedersen indtræder midlertidigt i psykiatrilædelsen fra den 1. august 2025 til 1. januar 2026.
- at præhospital direktør Peter Larsen er sygemeldt, og vender ikke tilbage til Den Præhospital Virksomhed efter endt sygefravær. Direktør for Specialektoren Dorte Juul Hansen varetager midlertidigt den øverste ledelsesopgave i Den Præhospital Virksomhed.

Punkt 5: Drøftelse - Betalingsparkering i Hospitalsbyen, kl. 12.45-13.05

1-60-70-336-24

Resumé

I forbindelse med OPP-udbuddet af parkeringshuset på Øst-matriklen, har tidligere været drøftet en eventuel udvidelse af parkeringskontrollen til at omfatte betalingsparkering.

Administrationen indstiller, at Hovedudvalget drøfter sagen forud for den politiske beslutning i august 2025.

Punktet indledes af Koncerndirektør Mette Jensen.

Sagsfremstilling

Baggrund

I forbindelse med Regionsrådets beslutning om igangsætning af OPP-udbud af parkeringshuset i Hospitalsbyen i marts 2019, blev samtidig fremlagt en vurdering af de økonomiske indtægter ved evt. indførelse af betalingsparkering i parkeringshuset og på overfladeparkeringen. Regionsrådet godkendte, at spørgsmålet om eventuel betalingsparkering drøftes sideløbende med udbudsprocessen, herunder i MED-systemet. Beslutningen blev bekræftet i forbindelse med godkendelsen af valg af OPP-leverandør på Regionsrådsmødet i december 2021.

Hovedudvalget drøftede på mødet den 11. august 2022 parkering i Hospitalsbyen herunder, om der skulle være betalingsparkering eller ej. Konklusionen blev, at der skulle endnu en drøftelse til i Hovedudvalget, inden der skulle træffes endelig politisk beslutning.

Forretningsudvalget har ad flere omgange i 2024 og 2025 drøftet spørgsmålet om betalingsparkering i Hospitalsbyen, senest den 19. maj 2025. På mødet blev besluttet, at arbejde videre med en betalingsmodel, hvor der for patienter og pårørende vil være 4 timers gratis parkering og herefter en timebetaling på 8 kr. Medarbejdere betaler for månedsparkering via en bruttolønsordning med en estimeret bruttopris i intervallet 220-250 kr. pr. måned. På den baggrund ønskes en drøftelse heraf i Hovedudvalget

Parkeringskontrollen i Hospitalsbyen, uanset betalingsparkering eller ej, planlægges igangsat den 1. april 2026.

Parkering i Hospitalsbyen

I Hospitalsbyen er der i alt 3.386 parkeringspladser fordelt med 2.786 overfladeparkeringspladser og 600 parkeringspladser i parkeringshuset. Heraf er ca. 80 parkeringspladser disponeret til NT, taxi, ambulancer, lægebiler, handicap mv. Der er desuden tidligere indgået aftale med Novo Nordisk Fonden om et anlægstilskud på 15 mio. kr., mod at 100 af pladserne i parkeringshuset forbeholdes som betalingsfrie til patienter til Steno. Endelig er det forudsat i aftalen om Aalborg Universitets (Bygningsstyrelsen) medfinansiering af landskabsprojektet i Hospitalsbyen, at Universitet får adgang til 300 overfladeparkeringspladser. På den baggrund forudsættes det, at en evt. betalingsordning vil omfatte 2.900 pladser.

Udgifter til OPP-kontrakt samt sommer- og vinterforanstaltninger

I OPP-kontrakten med OPP-leverandøren (Akademikerpension) er aftalt en 25-årig aftale med ikrafttræden fra 1. oktober 2023 med en årlig OPP-ydelse på ca. 6,5 mio. kr. om året (2025-niveau). Som en del af OPP-kontrakten er indeholdt drift af parkeringshuset med renholdelse, snerydning samt vedligeholdelse (ikke på overfladeparkeringen), etablering af parkeringsudstyr som kameraer og tablets samt kontrol og administration af det samlede parkeringsareal. Det er forudsat i OPP-kontrakten, uanset valg af betalingsparkering eller ej, at parkeringsafgifter samt evt. parkeringsindtægter tilfalder Region Nordjylland.

Den årlige udgift til sommer- og vinterforanstaltninger af udenomsarealerne i Hospitalsbyen incl. vedligeholdelse af veje, stier, opmærkning mv. er opgjort til 5,8 mio. kr. (2025-niveau)

De samlede årlige udgifter er på den baggrund opgjort til 12,3 mio. kr. (2025-niveau).

OPP-kontrakten indeholder en option på etablering af de nødvendige betalingsautomater og andet udstyr ved indførelse af betalingsparkering. Udgiften ved udnyttelse af optionen udgør et engangsbeløb på ca. 2,2 mio. kr. (2022-niveau).

Betalingsparkering i Hospitalsbyen

Folketingets Ombudsmand har vurderet lovligheden af indførelse af betalingsparkering og konklusionen er, at betalingsparkering ikke må etableres alene med det formål at skabe et økonomisk overskud, og at ordningen skal overholde almindelige forvaltningsretlige principper om saglighed og proportionalitet. Ved indførelse af betalingsparkering i Hospitalsbyen søges de årlige udgifter dækket helt eller delvist ved indførelse af betalingsparkering, hvilket er i overensstemmelse med vurderingen fra Folketingets Ombudsmand.

Betalingsparkering vil give en effektiv og optimal parkeringsbetjening i Hospitalsbyen samt have en adfærdsregulerende virkning og dermed medvirke til, at uvedkommende parkering i videst mulig udstrækning undgås/begrænses. Betalingsparkering for patienter, pårørende, øvrige parkanter samt medarbejdere findes i forskellige variationer på eksempelvis Aarhus Universitetshospital, Regionshospitalet i Randers og Odense Universitetshospital.

Forretningsudvalget har drøftet en række betalingsmodeller og peget på en model, hvor patienter og pårørende tilbydes 4 timers gratis parkering og med timebetaling herudover, øvrige parkanter betaler 8 kr. i timen. Der gives herudover mulighed for køb af dags-, uge- og månedskort. Medarbejdere betaler for månedsparkering via en bruttolønsordning i intervallet 220-250 kr. pr. måned.

Der foreslås på den baggrund følgende takster for parkering i Hospitalsbyen:

Timebetaling	8 kr.
Dagbetaling	35 kr.
Ugebetaling	125 kr.
Månedsbetaling	300 kr.
Medarbejderbetaling	220-250 kr. (bruttolønsordning)

Ved etablering af parkeringskontrol og evt. betaling, hvad enten det er til patienter og pårørende, øvrige parkanter eller medarbejderne, vil det blive en let tilgængelig løsning baseret på de nyeste parkeringssystemer som ikke kræver en aktiv handling ved indkørsel og parkering.

Medarbejderbetalingen vil ske via et bruttoløns-træk i lønssystemet og ved elektronisk registrering af medarbejdernes nummerplade tilsvarende løsningen i dag på Aalborg Universitetshospital i Aalborg. Der planlægges med etablering af særlige parkeringsområder udelukkende forbeholdt regionale medarbejdere som kontrolleres via eksempelvis en bom-løsning og nummerpladescanning som findes i parkeringshuse som eksempelvis Friis i Aalborg Centrum.

Løsningen sikrer, at der er en parkeringsplads til rådighed for medarbejderne for et mindre beløb om måneden og det undgås at skulle parkere udenfor hospitalets grund, på kommunale eller private parkeringspladser, som det kan være tilfældet i dag.

Med de skitserede takster har Regionens rådgiver (COWI) vurderet betalingsindtægten til 9,00-10,5 mio. kr. årligt, mens de årlige udgifter er opgjort til 12,3 mio. kr. Underskuddet skal indgå i de politiske drøftelser til budget 2026, såfremt Regionsrådet vælger at beslutte denne betalingsløsning.

Kommunikation og dialog

Tilbagemeldingen fra Hovedudvalget vil blive et bilag til dagsordenspunktet, når der træffes beslutning i Forretningsudvalget den 11. august 2025 og i Regionsrådet den 18. august 2025.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Hovedudvalget drøfter sagen

Beslutning

Der var en drøftelse af forslaget om betalingsparkering på baggrund af ønsket fra Forretningsudvalget om at indhente Hovedudvalgets kommentarer hertil.

Medarbejdersiden i Hovedudvalget markerede klart, at medarbejdersiden mener, at det er en dårlig ide med betalingsparkering i Hospitalsbyen.

Indførelse af betalingsparkering kan ifølge medarbejderside have betydning for rekruttering og fastholdelse.

Der blev fra medarbejderside peget på andre måder at håndtere parkeringsreguleringen på, f.eks. via parkeringstilladelser.

Der blev spurgt ind til om regionen kan få en indtægt fra ladestandere, men det blev oplyst, at regionen kun må etablere ladestandere til eget brug (regionens biler).

Det blev supplerende nævnt fra medarbejderside, at såfremt der indføres en model med betalingsparkering for ansatte, så kan konsekvensen for medarbejderne, som vil benytte sig af en bruttolønsordning, i et vist omfang være en mindre pensionsindbetaling (da det er træk i bruttoløn).

Det blev afslutningsvis oplyst, at såfremt udgiften til OPP og til vedligeholdelse af parkeringsarealet ikke kommer fra betalingsparkering, skal finansiering hertil findes andre steder i budgettet på sundhedsområdet, fx behandlingsområdet.

Aalborg Universitetshospitals HMU drøfter sagen den 27. juni 2025, og relevante bemærkninger derfra videresendes til administrationen.

Punkt 6: Drøftelse: Status på sundhedsreform - Forårsaftalen og Lovpakke II A, kl. 13.05-13.20

1-30-72-284-24

Resumé

Som fast del af Hovedudvalgets dagsordner gøres status på seneste nyt i relation til sundhedsreformen.

På dagens møde vil der i den sammenhæng være fokus på dels Forårsaftalen om implementering af reformen, der blev indgået mellem regeringen, KL og Danske Regioner den 25. maj 2025. Og dels på forslaget til Lovpakke II A, der aktuelt er i høring.

Regionsdirektør Jakob Krogh indleder punktet.

Sagsfremstilling

Forårsaftale om implementering af sundhedsreformen

Den 25. maj indgik regeringen, KL og Danske Regioner en forårsaftale om implementering af sundhedsreformen.

[Nyhed samt selve aftalen kan ses på Danske Regioners hjemmeside.](#)

Forårsaftalen beskriver bl.a.:

- Implementeringssamarbejde og opfølgning - herunder opstart af sundhedsråd samt kommissorium for implementeringspartnerskab Danske Regioner, KL, fem kommuner, regionerne, Sundhedsstyrelsen og Indenrigs- og Sundhedsministeriet (RN er repræsenteret ved hospitalsdirektør Frank Skriver Mikkelsen).
- Investeringer i sundhedsvæsenet tæt på den enkelte borger - herunder udvidelse af behandlingsansvaret fra 72 til 96 timer samt til også at dække psykiatriske patienter.
- Flytning af sundhedsopgaver fra kommuner til regioner - bl.a. om økonomi og samarbejde
- Bedre lægedækning - bl.a.:
 - økonomisk støtte til områder med svag lægedækning i de almenmedicinske tilbud (herunder Region Nordjylland),
 - uddannelse af yderligere 130 speciallæger årligt, heraf 30 ekstraordinære uddannelsesforløb udenfor de store byer,
 - loft over antallet af speciallægestillinger på universitetshospitalerne
- Robuste akuthospitaler og attraktive karriereveje - planer og kriterier
- Måltal for ph.d.
- Information om patientrettigheder
- Regional økonomi og lofter over sygehusudgifter
- Fond til sygehusmodernisering
- Flytning af kulturmidler - fastlæggelse af beløb til regulering af bloktilskud for henholdsvis regioner og kommuner
- Opgavebortfald af regionernes øvrige opgaver - fastlæggelse af beløb til regulering af bloktilskud til regionerne, der overføres til sundhedsområdet og bidrager til at finansiere den samlede reform.

Lovpakke II A om sundhedsreform i høring - bl.a. om Digital Sundhed Danmark og ændring af den nationale it-forvaltning

Implementeringen af sundhedsreformen indebærer som bekendt vedtagelse af fire lovpakker, der forventes fremsat og vedtages én for én i løbet af 2025 og 2026. Aktuelt er den første af lovpakkerne fremsat og den forventes vedtaget i juni 2025. Lovpakke 1 angår bl.a. ny regionsstruktur og sundhedsråd, overgangsbestemmelser ifm. bl.a. de forberedende sundhedsråd og lovforslag om styrket almen medicin (fordeling af læger, ydernumre, klinikformer og økonomisk støtte til yderområder). Lovpakke 1 danner således bl.a. grundlag for regionens nye styrelsesvedtægt, der skal være på plads inden den 1. november 2025.

Den 4. juni 2025 modtog Danske Regioner så høringsudgaven af lovpakke II A fra Indenrigs- og Sundhedsministeriet i relation til Sundhedsreformen. Den rummer:

- Forslag til lov om ændring af sundhedsloven og forskellige andre love (Flytning af opgaver fra kommuner til regioner, hjemmel vedrørende kvalitetsstandarder, etablering af sundheds- og omsorgspladser, national sundhedsplan, nærsundhedsplaner, bortfald af øvrige regionale opgaver m.v.).

- Forslag til lov om Digital Sundhed Danmark samt forslag til følgelovgivning: forslag til Lov om ændring af sundhedsloven og forskellige andre love (National planlægningskompetence for digitalisering og data i sundhedsvæsenet, nye regler for fælles digital infrastruktur, ændringer som følge af lov om Digital Sundhed Danmark og Statens Serum Instituts infrastrukturer, databaser m.v.).

I forhold til det sidste blev Hovedudvalget orienteret pr. mail den 28. maj 2025 om, at lovforslaget var på vej i offentlig høring. Forslaget handler mere specifikt om at samle og styrke arbejdet med sundheds-it på tværs af regioner og sektorer. For Region Nordjylland betyder forslaget, hvis det bliver vedtaget, at nogle opgaver flytter til Digital Sundhed Danmark.

De medarbejdere, der arbejder med disse opgaver i dag, skal følge med. Fra 1. januar 2026 bliver de en del af en midlertidig organisation, og fra 1. januar 2027 bliver de en del af den nye nationale organisation. Medarbejderne i kontoret for National og Tværsektoriel IT fik information herom den 27. maj 2025. Det skete i samarbejde med Region Midtjylland, Region Syddanmark, Sundhedsdatastyrelsen, MedCom og Sundhed.dk. De har også opgaver og medarbejdere, der skal indgå i Digital Sundhed Danmark.

På PersonaleNet kan læses mere om emnet: [Digital Sundhed Danmark: Ændring af national it-forvaltning](#)

Danske Regioner udarbejder fælles høringssvar til lovpakken på vegne af regionerne.

Følg med og læs mere

PersonaleNet opdateres løbende med nyt om sundhedsreformen: [Sundhedsreform](#).

På siden samles bl.a. nyheder, dagsordenspunkter, aftaler og dokumenter i øvrigt, der omhandler sundhedsreformen og arbejdet med den i Region Nordjylland.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter seneste status på arbejdet med sundhedsreformen i Region Nordjylland i et MED-perspektiv.

Beslutning

Der blev givet en status på arbejdet med Sundhedsreformen, se vedlagte bilag.

Anne Bukh spurgte ind til hvor meget reformen fylder hos medarbejderne.

Der blev givet udtryk for, at den på nuværende tidspunkt fylder mest for de personer, der er direkte involveret i forberedelsen af reformen.

Der blev dog peget på, at nogle afdelinger allerede har et klart billede af hvad reformen kan bringe med sig og at dette giver anledning til lokale drøftelser.

Der var en drøftelse af, om man via Sundhedsfonden kan indtænke yderligere byggeri eks. ifm. Rehabilitering i Brønderslev samt andre relevante vedligeholdelsesprojekter. Der vil være midler i både 2026 og 2027 til modernisering.

Til spørgsmålet om hvordan man vil finansiere de lægelige videreuddannelser, var tilbagemeldingen, at de skal finansieres via budgettet og via eventuelle løft i kommende økonomiforhandlinger og det bliver nødvendigt med en prioritering og styring af indsatsen

Opsummering

Status blev drøftet og det blev aftalt, at Hovedudvalget vender tilbage til emnet på kommende møder, hvor fokus kan være emner som opgaveflytning og organisering omkring Sundhedsrådene.

Bilag

Status på sundhedsreform forårspakke og lovpakke 2A

Punkt 7: Drøftelse: Omorganisering og tilpasning af den administrative organisation i Region Nordjylland, kl. 13.20-13.40

1-11-70-1-25

Resumé

Den administrative organisation i Region Nordjylland står overfor en omorganisering og tilpasning med henblik på at være parat og kompetent til at varetage og understøtte de nye opgaver, det nye ansvar og de løbende behov for omstillinger og effektiviseringer, som Region Nordjylland står overfor aktuelt og i årene frem i lyset af bl.a. sundhedsreform og løbende krav om omprioriteringer.

Som input til denne omorganisering og tilpasning fortsættes den igangværende MED-proces, hvor relevante MED-udvalg får mulighed for at drøfte de ambitioner og principper, der gælder for opgaven. I Hovedudvalget sker det på dagens møde.

Sagsfremstilling

Region Nordjylland står overfor en omorganisering og tilpasning af sin administrative organisation. Dels for at være gearret til de opgaver, der kommer med sundhedsreformen, og dels med henblik på at anvende de samlede administrative kræfter optimalt på tværs af fællesadministrationen, virksomheder og hospitaler.

Ændringerne skal sikre, at regionens administrative organisation er parat og kompetent til at varetage og understøtte de nye opgaver, det nye ansvar og de løbende krav, som Region Nordjylland står i aktuelt og i årene frem.

Som led i at få input og inspiration til de forestående ændringer, fortsættes den igangsatte proces i regionens MED-organisation fra juni og til og med september 2025. Her får de relevante MED-udvalg mulighed for at give input i form af en drøftelse af de ambitioner og principper, der gælder for opgaven. Ambitioner og principper er beskrevet i det vedlagte notat.

Med afsæt i notatet opfordres relevante MED-udvalg til at drøfte den forestående omorganisering og tilpasning og tilkendegive input i form af fx opmærksomhedspunkter og forslag til organisatoriske ændringer og/eller bevægelser, der kan bidrage til, at ambitionerne kan realiseres – med afsæt i det enkelte MED-udvalgs placering i organisationen.

Input fra denne MED-proces vil indgå i overvejelserne, når et konkret forslag til regionens fremtidige, administrative organisation fremlægges. Et forslag der, når det foreligger, vil blive genstand for drøftelse i MED-organisationen, inden det planmæssigt kan træde i kraft i begyndelsen af 2026.

Forventeligt	Tidligere	Juni - sept. 2025	Efterår 2025	Ultimo 2025	Primo 2026
MED-proces	Hovedudvalg: december 24 og 6. marts 25. Fælles MED: 17. marts 25. Evt. yderligere lokale MED- udvalg	Relevante MED-udvalg giver input den administrative omorganisering	Input indgår i overvejelser ifm. forslag til ny administrativ organisering	Relevante MED-udvalg drøfter forslag til ny administrativ organisering	Ny administrativ organisering i kraft

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter ambitioner og principper for omorganisering og tilpasning af Region Nordjyllands administrative organisation.

Beslutning

Hovedudvalget drøftede emnet.

Der var ros for at inddrage Hovedudvalget så tidligt i processen.

Det kan være vanskeligt, på nuværende tidspunkt, helt at gennemskue hvad konsekvensen af en administrativ ændring, helt konkret vil betyde.

Der var et ønske om, at der bliver en balance imellem centralisering og decentralisering af opgaverne.

Opsummering

Sagen blev drøftet.

Der bliver yderligere drøftelse i Hovedudvalget senere på året samt drøftelser i HMU/VMU samt relevante MED-udvalg i løbet af 2. halvdel af 2025.

Bilag

Omorganisering af administrativ organisation i RN - ambitioner og principper

Punkt 8: Revision af personalepolitikker + retningslinjer, kl 13.50-14.10

1-13-1-8-25

Resumé

Hovedudvalget godkendte på mødet den 20. maj 2025 revisionen af Kompetenceudviklingspolitikken og Politik for Omstillingssituationer.

På dagens møde fremlægger arbejdsgruppen 4 reviderede politikker, nemlig:

- Sygfraværspolitik
- Livsfasepolitik med tilhørende retningslinje for frihed
- Ansættelsespolitik og
- Lønpolitik

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender de fire politikker.

Endvidere en orientering om arbejdsgruppens plan for de resterende politikker.

Punktet indledes af direktør Mariane Therkelsen og næstformand Bente Yder.

Konsulent Gurli Lauridsen deltager under punktet

Sagsfremstilling

Som nævnt på møde i Hovedudvalget den 20. maj har arbejdsgruppen, der drøfter personalepolitiske forhold, besluttet at arbejde med alle personalepolitikker og dertil hørende retningslinjer med det afsæt at gøre politikkerne mere tidssvarende og ikke mindst læsevenlige. Den 20. maj godkendte Hovedudvalget revideret Kompetenceudviklingspolitik og Politik for Omstillingssituationer. På mødet her fremlægges fire reviderede politikker: Sygefraværspolitikken, Livsfasepolitikken, Ansættelsespolitikken og Lønpolitikken.

Sygefraværspolitikken:

- Arbejdsgruppen har drøftet spørgsmålet om muligheden for at håndtere sygemeldte med symptomer på arbejdsrelateret stress anderledes end andre - set i forhold til den faste kadence for sygefraværssamtaler, der er fastlagt i politikken. Nogle gange er det anbefalingen fra lægen, at den sygemeldte for en periode ikke kommer på / har kontakt med arbejdspladsen. En sådan anbefaling skal naturligvis respekteres. Det er dog også Sygefraværstaskforrens erfaring, at det er vigtigt at fastholde en kontakt med den sygemeldte for netop at bevare en tilknytning til arbejdspladsen. Flere undersøgelser viser, at er der ikke kontakt, er der stor risiko for afsked og efterfølgende (langtids)ledighed. Arbejdsgruppen ønsker derfor at understrege, at en sygefraværssamtale ikke nødvendigvis skal foregå på arbejdspladsen, endsige fysisk. Ledere bør udvise fleksibilitet ift. den overordnede ramme.
- TR skal gerne sikres mulighed for at deltage i sygefraværssamtaler, og arbejdsgruppen appellerer til fleksibilitet. Vigtigt, at ITOP-værdierne følges.
- Arbejdsgruppen indstiller, at Hovedudvalget understreger vigtigheden af, at ledere deltager på kurser om håndtering af sygefravær samt at emnet indgår i introduktion af nye ledere.

Livsfasepolitikken:

- Arbejdsgruppen har drøftet eventuel liste over, hvad der kan gives fri til i forbindelse med sygdom samt andre situationer. Eksempler på andre situationer, hvor der måske kunne gives fri med løn, er, at en medarbejder er tilmeldt hjerteløberordningen og kaldes i arbejdstiden. Der vil være situationer, hvor det vil være muligt for den ansatte at løbe, og andre situationer, hvor det ikke er tilfældet. Det må bero på en konkret vurdering i den konkrete situation. Ligeledes drøftede gruppen, om ansatte, der er bloddonorer, skulle have mulighed for at får tappet blod i arbejdstiden.
- Konklusionen blev, at der ikke laves liste, da en sådan liste aldrig kan være udtømmende + at der kan ske ændringer, som der så ikke bliver fulgt op på.
- Det skal pointeres, at vi har værdibaseret ledelse, og at de særlige situationer er en konkret aftale mellem leder og medarbejder.

Ansættelsespolitikken:

- Der har hidtil været en Ansættelses- og Mangfoldighedspolitik. Arbejdsgruppen har besluttet at adskille de to politikker, så der er en ansættelsespolitik og en mangfoldighedspolitik. Sidstnævnte arbejdes der med i efteråret.
- Det særlige fokus har været på opslag af faste stillinger og længden af midlertidige stillinger uden opslag. Region Nordjylland har som den eneste region arbejdet med seks måneder for ansættelse i midlertidige stillinger uden opslag. Arbejdsgruppen har besluttet at gøre som andre og lægge sig op ad Ombudsmandens tolkning af opslag af stillinger i det offentlige. Det er, at alle faste stillinger opslås. Midlertidige stillinger op til 12 måneder kan besættes uden opslag. Forlængelser beror på konkret vurdering. <https://www.retsinformation.dk/eli/fob/2022/1>

Lønpolitikken:

- Lønpolitikken er formuleret på ny, og begreber Ny Løn er skrevet ud.
- Formål med politikken er formuleret, så det passer med praksis.

Hovedudvalget har nu set seks politikker. Arbejdsgruppens plan for de resterende er, at der i efteråret arbejdes med Mangfoldighedspolitikken og med Arbejdsmiljøpolitikken og de retningslinjer, der hører til i MED regi. Planen er, at de revidere udkast kommer på Hovedudvalgets møde den 11. december.

Den sidste politik er Sundhedsfremme- og forebyggelsespolitikken. Arbejdsgruppen har debatteret, hvordan man ønsker at se på en sådan politik. Der er sket væsentlige ændringer i samfundets tilgang og perspektiver på arbejdspladsens rolle i sundhedsfremme og forebyggelse siden politikken blev formuleret første gang i 2008. Desuden er der i dag et helt andet niveau af viden om sundhed i befolkningen generelt set. Muligheden for at tilegne sig ny viden om at træffe det sunde valg har ligeledes udviklet sig. Arbejdsgruppen ønsker derfor at afvente den ny Folkesundhedslov, der kommer i 2026. Det er antagelsen, at denne lov vil definere arbejdspladsens rolle og ansvar på en ny måde.

Under politikken ligger to retningslinjer, som skal bestå. Det er "Retningslinje om misbrug af rusmidler" og "Retningslinjen om røg". Arbejdsgruppens anbefaling er at 'Retningslinje om misbrug af rusmidler' for nuværende revideres med underlæggende 'Procedure ved bedyring af uskyld ved mistanke om misbrug' så alle regionens arbejdspladser er inkluderet. Proceduren skal sikre, at alle arbejdspladser har mulighed for at benytte prøvetagning ved regionens kliniske biokemiske afdelinger, der hvor der er mistanke om, at en ansat er påvirket i arbejdstiden. Procedurebeskrivelsen er igangsat og både etiske og GDPR-mæssige forhold inkluderes.

Danske Regioner, Lægeforeningen m.fl. har i 2025 annonceret behov for et forstærket fokus på nikotinforybyggelse, herunder stillingtagen til nikotinprodukter i politikker og nikotinfri arbejdstid. Anbefalingerne har rod i et generelt stærkt stigende forbrug af nikotin, i en variation af produkter, hvor unge er målgruppen. Da nikotin er stærkt vanedannende og har negativ indflydelse på både psyke og fysik, er der en forventning til, at der med den nye folkesundhedslov kan komme nationale retningslinjer på området, som regionerne skal forholde sig til.

Fortsat sagsbehandling

1

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter og beslutter Sygfraværspolitikken
2. drøfter og beslutter Livsfasepolitikken med tilhørende retningslinje for frihed
3. drøfter og beslutter Ansættelsespolitikken
4. drøfter og beslutter Lønpolitikken
5. understreger vigtigheden af, at ledere deltager på kurser om håndtering af sygefravær samt at emnet indgår i introduktion af nye ledere.
6. tager planen for det videre arbejde med personalepolitikker til efterretning.

Beslutning

Hovedudvalget drøftede de enkelte politikker.

Sygefraværspolitik

I linjen "TR skal gerne sikres mulighed for at deltage i sygefraværssamtaler....." har der sneget sig et ekstra ord ind (gerne).

Der var forslag om en enkelt redaktionel ændringer til politikken. Den korrigeres inden udsendelse.

Både ledere og medarbejdere skal have kendskab til sygefraværspolitikken.

Livsfasepolitik

Der var et ønske om at guldbryllup bliver nævnt i oversigten.

Ansættelsespolitik

Med forslaget om at midlertidige stillinger op til 12 måneder kan besættes uden opslag, ønskes der en særlig opmærksomhed området.

Det vurderes, om man kan justere formulering af sætningen ”relevant inddragelse af TR”.

Lønpolitik

Der blev gjort opmærksom på et EU-direktivet om løngennemsigtighed, som skal implementeres i dansk lovgivning senest den 7. juni 2026. Det er ikke umiddelbart vurderingen at direktivet har betydning for indeholder i politikken, det undersøges dog nærmere.

Herudover var der et ønske om at arbejdsgruppen kigger på, om der skal laves en ”Duftpolitik”.

Opsummering

Håndteringen af politikkerne sker på baggrund af regionens værdibaserede ledelse.

De 4 politikker blev besluttet med de justeringer, der blev nævnt.

Der var enighed om, at det er vigtigt, at ledere deltager på kurser om håndtering af sygefravær samt at emnet indgår i introduktion af nye ledere.

Planen for det videre arbejde med personalepolitikker tages til efterretning.

Bilag

Sygefraværspolitik - version 260525

Livsfasepolitik - version 260525

Politik for ansættelser - verssion 210525

Lønpolitik - version 260525-2

Punkt 9: Trivsel 2025 - drøftelse af den samlede rapport for Region Nordjylland, kl. 14.10-14.40

1-13-3-6-25

Resumé

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 22. april - 11. maj 2025

Afdelingsrapporter har været tilgængelige på PersonaleNet fra 20. maj 2025.

Vedlagt rapport for Trivsel 2025 Region Nordjylland benchmark med resultater for 2023.

Opfølgingsplan på Trivsel 2025 i Hovedudvalget:

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

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Trivselsundersøgelsen er gennemført med en svarprocent på 76 - en stigning på 1 % siden 2023.

Lederne i Region Nordjylland har valideret data forud for undersøgelsen, og som noget nyt i år har de haft mulighed for at tildele medarbejdere med funktion i flere afdelinger flere spørgeskemaer, så de har kunnet svare på deres trivsel i relation til flere arbejdssteder.

Spørgerammen er i hovedtræk som de seneste år. Spørgerammen er udviklet af Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA.

Der spørges til:

- Tilfredshed
- Krav i arbejdet
- Arbejdets organisering og indhold
- Samarbejde og ledelse
- Tillid og retfærdighed
- Helbred og velbefindende

Og i forhold til krænkende handlinger spørges til:

- Uønsket seksuel opmærksomhed
- Trusler om vold
- Fysisk vold
- Mobning

I Trivsel 2025 er der suppleret med to nye spørgsmål om krænkende handlinger omhandlende:

- Diskrimination
- Chikane fra patienter og borgere

Generelt viser de overordnede resultater det samme billede som 2023.

I forhold til Diskrimination: 3,5 % angiver, at de inden for de seneste 12 måneder har oplevet diskrimination (se definition i rapporten)

I forhold til Chikane: 2,9 % angiver at de indenfor de seneste 12 måneder har oplevet at blive chikaneret af patienter/borgere (se definition i rapporten)

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter den samlede rapport for Trivsel 2025

Beslutning

Hovedudvalget var tilfreds med, at den overordnede trivselsmåling er lidt bedre end i 2023, men der er stadig mulighed for forbedring.

Der blev spurgt ind til, hvorfor det ikke er muligt at se målingerne for alle ledelseslag. Det er vigtigt at være opmærksom på, at trivselsmålingen ikke er en lederevaluering. Trivselsmålingen er et læringsværktøj og at data bliver tilgængelige iht. de valg der er truffet ifm. validering af data. Næstformanden bemærker, at ledere på alle niveauer også er medarbejdere, og at der er brug for at se på og måske arbejde med deres trivsel.

I forhold til emnerne "oplevet udbrændthed" og "forekomster af stres" blev der spurgt ind til, om vi har de rette værktøjer og om de bruges, når det tal ikke er faldende.

I forhold til spørgsmål omkring vold, trusler og diskrimination, handler det ikke om hvem det er gået ud over, men hvad man kan gøre for at ændre på kulturen.

Opsummering

Den samlede rapport blev drøftet.

På trods af en omskiftelig periode siden 2023 ser resultaterne fornuftigt ud.

Trivselsmålingen indeholder nye spørgsmål med nye data, hvilket kan give anledning til nye drøftelser i områderne

Det er vigtigt at være opmærksom på, at det er en Trivselsmåling ikke en lederevaluering.

Bilag

Trivselsundersøgelse Region Nordjylland Benchmark 2025 med 2023

Punkt 10: Drøftelse af forståelse af information og drøftelse i MED, kl. 14.40-15.00

1-13-5-868-24

Resumé

Medarbejdersrepræsentanterne i Hovedudvalget ønsker at drøfte begrebet "Information og drøftelse - MED-aftalens § 7" i forhold til, hvordan der kan sikres en generel fælles forståelse i organisationen. Forståelsen heraf er forbundet med en viden om forskellen på de grundlæggende begreber - medindflydelse og medbestemmelse.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Af § 7 i den lokale MED-aftale fremgår:

”Information og drøftelse mellem ledere og medarbejdere er af afgørende betydning for at sikre de ansattes medindflydelse og medbestemmelse i Region Nordjylland. Information skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at der både er mulighed for en grundig drøftelse i udvalget, og så den enkelte medarbejderrepræsentant inden mødet får mulighed for at drøfte sagen med de medarbejdere, vedkommende repræsenterer. På den måde sikres, at flest mulige synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Regionsrådets beslutning.”

Information og drøftelse er således nøglebegreb, når vi taler om MED-samarbejdet i Region Nordjylland.

I forhold til en forståelse af begrebet og hvad det indebærer, er det vigtigt at påpege, at der i MED-terminologi er tale om medindflydelse. Det vil sige, at det er ledelsen, som træffer den endelige beslutning på baggrund af de forudgående drøftelser i MED.

Modsat medbestemmelse, hvor der skal opnås enighed i udvalget. Her er det dog vigtigt at være opmærksom på, at dette alene gælder, når der drøftes personalepolitiske retningslinjer.

I MED-undervisningen gøres der meget ud af at understrege forskellen på medindflydelse og medbestemmelse og specielt på, hvornår der er tale om hvad.

I den forbindelse pointeres vigtigheden af, at denne forståelse udbredes til alle ansatte i Regionen for ikke at skabe misforståede forventninger til repræsentanterne i MED-udvalgene.

Af vedhæftede bilag fremgår de slides, som bruges i MED-undervisningen til at understøtte forståelsen af begrebet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

- drøfter, hvordan forståelsen af de centrale MED-begreber udbredes til hele organisationen.

Beslutning

Der var enighed om, at det er vigtigt at italesætte emnet i MED-udvalgene for at sikre viden om MED-aftalens §7, herunder at formidle viden om begreberne medbestemmelse og medindflydelse dækker over.

Der var en opfordring til, at man er velovervejende, når punkter på dagsordener skal være lukkede fremfor åbne. Denne vurdering foretages allerede i dag, der kan dog være brug for en fornyet opmærksomhed på vurderingerne.

Opsummering

Punktet blev drøftet og der var forslag om, at man tager emnet op i de lokale MED udvalgene i relevant omfang og får det drøftet.

Bilag

Uddrag af undervisningsmateriale vedr. information og drøftelse

Punkt 11: Orientering om puljemidler og projekter i "Sammen om udviklingen af regionale arbejdspladser", kl. 15.00-15.10

1-30-77-4-24

Resumé

Der orienteres om de projekter, som har fået støtte til lokale initiativer fra puljerne om "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser".

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Danske Regioner og de faglige organisationer er blevet enige om at arbejde tættere sammen om at udvikle de regionale arbejdspladser. Aftalen er en del af OK24 og har til formål at gøre arbejdspladserne mere attraktive og samtidig sikre, at opgaverne bliver løst bedst muligt, selv når der er travlt.

Derfor har regionerne og de faglige organisationer indgået partnerskabet "[Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser](#)".

1. Fem overordnede indsatsområder

"Sammen om udviklingen"-initiativet omfatter fem overordnede indsatsområder:

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

2. Støtte til lokale projekter

Regionerne og de faglige organisationer har indtil videre inviteret de regionale arbejdspladser til at søge støtte til lokale afprøvninger og initiativer inden for følgende temaer:

- Arbejdstids- og arbejdstilrettelæggelse - 8,5 mio. kr. afsat: [Søg penge til "Sammen om"-initiativer](#)
- Arbejdsfællesskaber, arbejds gange og seniorindsatser - 5 mio. kr. afsat. Der har været mulighed for at søge om midler eller om konsulentbistand fra Implement Healthcare: [Søg penge til: Arbejdsfællesskaber, arbejds gange og seniorindsatser](#)
- Psykisk arbejdsmiljø - 5 mio. kr. afsat : [Søg penge til: Forbedring af det psykiske arbejdsmiljø](#)

3. Status på projekter pr. primo juni 2025

Følgende projekter har fået tildelt midler eller et forløb ved Implement Healthcare:

Arbejdstids- og arbejdstilrettelæggelse

Projekt: AI-understøttet vagtplanlægning

- Ansøger: Området for Kommunikation og Specialpædagogik, Specialsektoren
- Beløb: 750.000 kr.

Projekt: Udvikling af spilleregler for vagtplanlægning

- Ansøger: Mennesker og Organisation
- Beløb: 800.000 kr.

Projekt: Temadag for præhospitale vagtplanlæggere

- Ansøger: Den Præhospitale Virksomhed
- Beløb: 80.000 kr.

Arbejdsfællesskaber, arbejds gange og senioraftaler

Projekt: Ernæringsindsats og arbejdsfællesskab

- Ansøger: Aalborg Universitetshospital - Klinisk Ernæring
- Beløb: 200.000 kr.

Projekt: Fællesarrangement i Patologiafdelingen

- Ansøger: Patologiafdeling, Aalborg Universitetshospital
- Beløb: 35.000 kr.

Projekt: Kulturdrøftelser i MED-udvalg (seniorpolitik)

- Ansøger: Hovedudvalget
- Implement-forløb

Projekt: Compassion og Resiliens – Træningsforløb

- Ansøger: Medicinsk og Akutafdeling, Thisted
- Beløb: 40.000 kr.

Projekt: Trivselsindsats ved organisatoriske ændringer

- Ansøger: Kirurgisk Afdeling, Hjørring, Regionshospital Nordjylland
- Implement-forløb

Projekt: Udvikling af seniorpolitik og fleksibel model

- Ansøger: Området for Rehabilitering og Socialt Udsatte Borgere, Specialsektoren
- Implement-forløb

Projekt: Temadag om rusmidler – Sengeafsnit N1

- Ansøger: Almenpsykiatrisk Afdeling Nord, Sengeafsnit N1
- Beløb: 60.000 kr.

Projekt: Kliniske udviklingsprojekter - Akut og Traumecenter

- Ansøger: Akut og Traumecenteret, Aalborg Universitetshospital
- Beløb: 182.704 kr.

Projekt: Faglig udvikling af fysioterapien

- Ansøger: Psykiatrien
- Implement-forløb

Behandlingen af ansøgninger til puljen om at forbedre det psykiske arbejdsmiljø er endnu ikke afsluttet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning

Beslutning

Mariane kvitterer for, at mange valgte at bruge tid på arrangementet på hotel Hvidehus.

Siden punktet blev skrevet, er der kommet nye projekter til, som har fået midler.

Opgaven med at koordinere indsatserne og have overblikket over projekterne ligger i Mennesker og Organisation.

Der blev orienteret om, at der er dedikeret 3 facilitatorer, som skal arbejde med at fremme kulturen omkring fuld tid.

Opsummering

Orientering blev taget til efterretning og der skal være en opmærksomhed på at videndeling informationer om projekterne.

Punkt 12: Eventuelt, kl. 15.10-15.20

1-01-77-2-24

Beslutning

Der var ingen bemærkninger til dette punkt.

Punkt 13: Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.20-15.25

1-01-77-2-24

Beslutning

- De reviderede politikker - kører i eget spor
- Puljemidler og projekter i "Sammen om udviklingen af regionale arbejdspladser" - kører i eget spor
- Betalingsparkering i Hospitalsbyen - kører i eget spor
- Information om værktøjer til forebyggelse af arbejdspress [Arbejdspres](#)

Punkt 14: Evaluering af dagens møde, kl. 15.25-15.30

1-01-77-2-24

Sagsfremstilling

Hovedudvalget besluttede på ekstraordinært møde den 24. marts 2021, at evaluere hvert hovedudvalgsmøde ud fra ITOP-værdierne som en fast del af dagsorden fremover.

Metoden er uformel men kan udvikles undervejs, når erfaringer er gjort. Evalueringen foretages på skift af to udvalgte medlemmer af Hovedudvalget.

Evaluators på dagens møde:

Sofie Staal Axelsen
Frank Skriver Mikkelsen

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

Beslutning

Sofie Staal Axelsen

Det har været et dejligt møde at deltage i. Det har været et godt rum med ITOP- værdier og stor ros til ordstyreren.

Frank Skriver Mikkelsen

Der er kommet et meget klart og tydeligt input fra medarbejdersiden omkring parkering, hvilket var rigtig fint. Pulsens steg lidt under punktet omkring trivsel.

Der blev kvitteret for tidlig inddragelse vedrørende det administrative område. Det er relevant at drøfte de centrale begreber i MED.