

# REFERAT Hovedudvalg d. 20-05-2025

**Mødedato** Tirsdag d. 20. maj 2025 kl. 13:00

**Mødested** Regionsrådssalen, Regionshuset

## Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Gæsteliste.....	4
Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden.....	5
Gensidig orientering.....	6
Bæredygtighedsstrategi og plan for udrulning.....	7
Drøftelse: status på sundhedsreformen i Region Nordjylland.....	9
Revideret retningslinje for krav i arbejdet.....	12
Status på anvendelse af AI Region Nordjylland.....	14
Revision af personalepolitikker + retningslinjer.....	15
E-læring (drøftelse af vilkår og kultur).....	17
B-punkt: Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og Regioner.....	19
Eventuelt.....	20
Kommunikation fra Hovedudvalget.....	21
Evaluering af dagens møde.....	22

# 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  
Præhospitalsdirektør Peter Larsen  
Socialdirektør Dorte Juul Hansen  
Psykiatridirektør Jan Mainz

### Mennesker og Organisation:

Direktør Mariane Therkelsen  
Arbejdsmiljøkonsulent Lise-Lotte Kyneb

### Medarbejderrepræsentanter:

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

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

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

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

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

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

### Arbejdsmiljørepræsentanter:

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

## Punkt 2: Gæsteliste

1-01-77-2-24

### Sagsfremstilling

Punkt	Emne	Gæster
5	Bæredygtighedsstrategi og plan for udrulning	Kontorchef Karina Lasen, Regional Udvikling
6	Status på sundhedsreformen i Region Nordjylland	Kontorchef Daniel Simonsen, Patientforløb og Økonomi
8	Status på anvendelse af AI i Region Nordjylland	Vicekontorchef Jesper Møller Pedersen, Digitalisering og IT og Chefkonsulent Lars Jul Jakobsen
9	Revision af personalepolitikker og retningslinjer	Studentermedhjælper Lærke Busk Sørensen og konsulent Gurli Lauridsen, Mennesker og Organisation
10	E-læring (drøftelse af vilkår og kultur)	Konstitueret uddannelseschef Henrik Melbye Madsen og Henning Dalgaard, Mennesker og Organisation

## **Punkt 3: Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden**

1-01-77-2-24

### **Resumé**

Regionsdirektør Jakob Krogh byder velkommen.

Hospitalsdirektør Lars Dahl Pedersen er ordstyrer på mødet.

### **Beslutning**

Ingen bemærkninger.

## **Punkt 4: Gensidig orientering**

1-01-77-2-24

### **Beslutning**

Lise-Lotte Kyneb gør opmærksom på, at lederne pga. en teknisk fejl, har haft adgang til at trække trivselsrapporter, inden undersøgelsesperioden var afsluttet. Årsagen er, at vores eksterne leverandør SafetyNet efter endt validering ikke havde fået fjernet denne mulighed.

Der er kortlagt og analyseret data for træk i perioden og det er identificeret at i maksimalt et tilfælde kan anonymiteten være kompromitteret, men sandsynligvis ikke er det.

# Punkt 5: Bæredygtighedsstrategi og plan for udrulning

1-30-71-5-24

## Resumé

Regionsrådet vedtog 28. april 2025 en ny bæredygtighedsstrategi for Region Nordjylland. Strategien sætter fokus på CO2-reduktion i hele organisationen, især gennem forbrugsreduktion. Strategien implementeres blandt andet gennem lokale klimahandlingsplaner og et antal fagspecifikke strategier. Der er til strategien udarbejdet en samlet plan for implementering i organisationen. Hovedudvalget opfordres til at drøfte medarbejderinvolvering, behovet for kompetenceudvikling og betydningen af effektmåling i forbindelse med implementering af bæredygtighedsstrategien.

Kontorchef Carina Lassen indleder punktet.

## Sagsfremstilling

Regionsrådet vedtog 28. april en ny bæredygtighedsstrategi for Region Nordjylland. Strategiens målsætning er, at Region Nordjylland skal reducere sin CO2-udledning med 40% fra 2018 til 2030. Langt den største del af regionens CO2-aftryk stammer fra forbruget af produkter og services, og heraf udgør især medicin og patientartikler en meget stor andel (over 50%). Bæredygtighedsstrategien har derfor stort fokus på forbrugsreduktion, herunder en bevægelse væk fra den omfattende anvendelse af engangsartikler.

Der opleves generelt en stor interesse og opbakning fra organisationen for at løse arbejdsopgaver på en grønnere og mere bæredygtig måde. Men der er også tvivl om hvordan man gør, hvad der har mest effekt, hvis opgave det egentlig er at ændre på noget, og hvem der har mandat til at foretage ændringer, f.eks. i varesortimentet og arbejdsrutiner.

Bæredygtighedsstrategien giver det overordnede svar på "hvordan", men for så kompleks en organisation som Region Nordjylland er der behov for en oversættelse til mere konkrete handlinger. Dette sker i vidt omfang gennem Lokale Klimahandlingsplaner, gennem klimapuljeprojekter og faglige del-strategier. Denne oversættelse foregår i løbet af de kommende måneder. Arbejdet med lokale klimahandlingsplaner foregår i de fleste af regionens virksomheder i dialog med MED-systemet. Bæredygtig Udvikling modtager gerne Hovedudvalgets perspektiver på, hvordan og hvorvidt MED-systemet i øvrigt kan involveres i oversættelsen af strategien.

For at svare på spørgsmål om organisering, implementering og mandater er der til bæredygtighedsstrategien blevet udarbejdet en implementeringsplan - kaldet udrulningsplan, vedlagt som bilag. Heraf fremgår den model for governance, som er vedtaget, for at sikre både ledelsesmæssig forankring og inddragelse af medarbejdere. Både i den politiske drøftelse, og i den administrative ledelses behandling af strategien blev der lagt stor vægt på medarbejderinddragelse i implementeringen af strategien.

I implementeringsplanen fremgår det også, at der ses et behov for information og kompetenceudvikling bredt i organisationen. I Bæredygtig Udvikling arbejdes der pt på en kompetenceplan, med forslag til uddannelses- og informationsprodukter i forskellige niveauer. Bæredygtig Udvikling modtager meget gerne Hovedudvalgets perspektiver på kompetenceudviklingens form, fokus og omfang.

Bæredygtighedsstrategien lægger op til mange tværgående indsatser, og der er behov for ændringer af adfærd og kultur i mange dele af organisationen for at effekten af indsatserne kan indfries. Der er behov for såvel bottom-up som top-down processer. Bæredygtig Udvikling, og de tre bæredygtighedskonsulenter på Aalborg UH, RHN og Psykiatrien støtter i vidt omfang op om bottom-up processerne. For at styrke muligheden for en top-down indsats opbygges en række indikatorer for strategien, i samme stil som indikatorer for Region Nordjyllands strategiske fokusområder. Status for indikatorerne fremlægges for Koncernledelsen to gange årligt, i lighed med de strategiske fokusområder, og bæredygtighedsstrategiens indsatser kommer dermed til at indgå i den Nordjyske Model. Bæredygtig Udvikling modtager gerne Hovedudvalgets perspektiver på behovet for effektmåling og ledelse af bæredygtighedsstrategiens indsatser.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. drøfter MED-systemets mulighed for at medvirke til implementering af bæredygtighedsstrategien.
2. drøfter behovet for information og kompetenceudvikling i forbindelse med implementering af bæredygtighedsstrategien.

## Beslutning

Carina Lassen præsenterede de fire hovedpunkter i strategien. Der er fokus på forebyggelse, medarbejderinvolvering og en top-down tilgang. En udrulningsplan fra 2025 og frem er under udvikling, med fokus på lokal tilpasning og tydelig organisering af ansvar og pligter.

Drøftelser:

- Affaldssortering: Der er forskellig status i regionen. Nogle steder er det godt i gang, mens andre endnu ikke er startet. Der er bekymringer om engangsprodukter vs. flegangsprodukter (eks. ift. brugen af kanyler). Der vil blive iværksat affaldssortering og senere på året vil udbuddet omkring affaldsaffaldsafhentning være afsluttet.
- Kompetenceudvikling: Der var en drøftelse af, hvordan vi bedst lærer om bæredygtighed – fx via e-læring eller videoer. Det er vigtigt, at alle får den nødvendige viden og føler sig klædt på til at bidrage.
- Inventarbørs: Der er en oplevelse af, at der mangler ressourcer til registrering af inventar og der er et forslag om mindre bureaukratiske løsninger.
- IT og udstyr: Der skal være fokus på levetidsforlængelse og bæredygtige indkøbsmønstre.
- Grøn transport: Der er både fordele og udfordringer, herunder potentiel øget arbejdstid, så der er ønske om en bedre balance på området.
- Solceller og strøm: Der produceres grøn strøm, men der er regler for, hvordan overskuddet må bruges.

Anbefalinger:

- MED-udvalgene bør inddrages aktivt i forbindelse med implementeringen – både på centralt og lokalt niveau.
- Det er vigtigt at gøre bæredygtige valg til den lette og naturlige løsning.
- Fokus bør være på få, men effektive tiltag.
- Der er behov for finansiering og prioritering.
- Bæredygtighed bør bla. ses i sammenhæng rekruttering.

Konklusion

Der var bred opbakning til at MED-systemet skal spille en aktiv rolle. Information og kompetenceudvikling er afgørende for at få alle med.

Der blev stillet en række opfølgende spørgsmål, som blev besvaret undervejs.

## **Bilag**

Bæredygtighedsstrategi for Region Nordjylland

Plan for udrulning

# Punkt 6: Drøftelse: status på sundhedsreformen i Region Nordjylland

1-30-72-284-24

## Resumé

På dagens møde orienteres Hovedudvalget om seneste status på Sundhedsreformen i Region Nordjylland.

Dels i form af en status på de igangsatte aktiviteter mv. i forbindelse med den med reformen følgende myndighedsflytning pr. 1. januar 2027 af opgaver fra kommuner til region, ved kontorchef Daniel Simonsen, Patientforløb og Økonomi.

Dels en kort, overordnet status på den samlede reform ved regionsdirektør Jakob Krogh, der også skitserer overvejelserne om den fortsatte MED-proces som den udløber af sundhedsreformen, og som handler om omorganisering og tilpasning af den administrative organisation i region Nordjylland.

I forlængelse af orienteringen drøfter Hovedudvalget MED-relaterede perspektiver.

## Sagsfremstilling

I november 2024 indgik regeringen en bred politisk aftale om sundhedsreform 2024. Hovedudvalget behandler status på reformarbejdet løbende på sine møder. På dagens møde er der primært fokus på det spor af reformen, der vedrører myndighedsflytning pr. 1. januar 2027 af opgaver fra kommuner til regionen. Og derudover en mere generel status på reformen generelt og de øvrige spor.

### Myndighedsflytning af opgaver fra kommuner til region

Pr. 1. januar 2027 overtager regionerne, herunder Region Nordjylland, ansvaret for opgaver vedr. akutsygepleje, patientrettet forebyggelse, akutpladser og hovedparten af de midlertidige pladser samt den specialiserede rehabilitering og dele af genoptræningsområdet fra kommunerne. Sundhedsstyrelsen har udarbejdet en faglig afgrænsning af opgaven, som danner grundlag for økonomien som aktuelt fortsat er under afklaring, ligesom kommunerne skal tilvejebringe oplysninger om opgaverne til regionen. Det skal inden 1. april 2026 aftales, hvis nogle kommuner fortsat skal varetage driften af sundhedsopgaverne for regionen.

Kontaktudvalget i Nordjylland har bestilt en fælles arbejdsplan med milepæle for samarbejdet mellem region og kommunerne, som er styrende for arbejdet omkring implementeringen af sundhedsreformen. Sideløbende aflægges Koncernledelsen studiebesøg i forhold til opgaverne som skal flyttes, Hospitalsledelserne har bilaterale dialoger med de enkelte kommuner, ligesom kommunerne inviteres på studiebesøg i det regionale sundhedsvæsen. Derudover planlægges en tværsektoriel workshop med fokus på en faglig kvalificering af den fremtidige akutsygepleje og de regionale sundheds- og omsorgspladser. Der er indledt dialog med faglige organisationer. På længere sigt vil der også være et HR- spor koblet til opgaven i forhold til bl.a. den konkrete flytning af medarbejdere. Her vil virksomhedsoverdragelsesloven gøre sig gældende.

## GENEREL STATUS

### Drejebog for sundhedsreformen i Region Nordjylland

På efterspørgsel fra Forretningsudvalget er der udarbejdet en drejebog for arbejdet med sundhedsreformen i Region Nordjylland. Den blev behandlet i [Forretningsudvalget den 7. april 2025](#), hvor den kan ses som bilag til punktet (punkt 7).

Drejebogen indledes med en overordnet tidslinje for aftaler og lovpakker, der forventes at blive indgået, fremsat og vedtaget i perioden 2025-2027 fulgt af en oversigt over indholdet i de enkelte lovpakker. Derefter følger det arbejdsoverblik, der indtil videre arbejdes efter i Region Nordjylland. Overblikket består af otte spor, der er direkte udledt af sundhedsreformen:

- Ny politisk struktur - og herunder vejen til de nye sundhedsråd
- Opgaveflytning fra kommunerne - overtagelse af myndighedsansvar
- Ligestilling og integration af psykiatri og somatik
- Flytning og bortfald af dele af regionens øvrige opgaver
- Nye nationale centre
- Styrket almen praksis
- National sundhedsplan
- Indførelse af kronikerpakker

I drejebogen er hvert spor overordnet beskrevet, hvorefter der følger en tidslinje med nationale og regionale milepæle for implementeringen.

Udover de otte spor er der to afledte, interne/administrative spor, som også fremgår af arbejdsoverblikket, og som også kort er beskrevet i drejebogen. Det drejer sig om henholdsvis tilpasningen af regionens administrative organisation til bl.a. reformens linjer, samt de HR-opgaver, der følger af reformen, og som gør sig gældende på tværs af flere af de otte spor ovenfor. På samme måde som HR-opgaverne vil der være opgaver indenfor fx økonomi og digitalisering, der går på tværs af flere spor, og der er mulighed for at udvide overblikket med disse, hvis/når det måtte blive relevant.

### **Lovgivning**

Implementeringen af sundhedsreformen indebærer vedtagelse af fire lovpakker, der forventes fremsat og vedtages én for én i løbet af 2025 og 2026 (nærmere info fremgår af drejebogen ovenfor). 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.

### **Ligestilling og integration af psykiatri og somatik**

Sundhedsreformen indebærer, at der skal ske en integration og ligestilling af psykiatri og somatik. [Den 28. april 2025 besluttede Regionsrådet](#) (punkt 3), at det skal ske ved at integrere den samlede psykiatri organisatorisk med Aalborg Universitetshospital. Beslutningen blev truffet efter forudgående drøftelser i de relevante politiske udvalg og MED-udvalg.

Efterfølgende er der udarbejdet et [kommissorium, der beskriver det indledende arbejde med integrationen og ligestillingen](#). Kommissoriet omfatter den første fase, hvor der er fokus på at skabe overblik og sikre koordinering. Målet er at få de nødvendige rammer, forudsætninger og beslutninger på plads, før selve integrationen kan begynde. Det gælder både faglige, organisatoriske og administrative forhold.

Integrationen skal ledelsesmæssigt træde i kraft 1. januar 2026. Implementering af den videre organisering følger derefter og vil ske med fortsat involvering af medarbejderne og i dialog med de forberedende sundhedsråd.

Læs mere i nyhed fra den 7. maj 2025 her: [Psykiatrien og Aalborg Universitetshospital ligestilles og integreres – og arbejdet er i gang](#)

### **Almen medicin og lægedækning**

I december 2024 indgik regeringen og Danske Regioner en delaftale for at styrke lægedækningen i de områder af Danmark, hvor behovet er størst. Konkret betyder aftalen, at der i det næste halve år kun kan etableres nye lægepraksis i de områder, der har den dårligste lægedækning. I praksis vil det sige 17 kommuner fordelt i Nordjylland, Vestsjælland, Lolland-Falster og Møn - heraf ligger de seks i Nordjylland. Aftalen trådte i kraft den 1. januar 2025, og når den udløber – efter den 1. juli 2025 – træder en ny national model om fordeling af ydernumre i almen praksis i kraft (del af lovpakke 1, jf. ovenfor). Derudover har regeringen og Danske Regioner aftalt, at der ikke skal ansættes flere speciallæger i almen medicin på sygehuse i Region Hovedstaden (ekskl. Bornholms Hospital) samt universitetshospitalerne i Aarhus, Aalborg, Odense og Sjælland i 2025 og 2026.

Region Nordjylland er i fuld gang med at realisere aftalens intentioner og har på baggrund af aftalen oprettet i alt 8 nye lægekapaciteter i de 6 udpegede kommuner. De nyoprettede kapaciteter annonceres sammen med ledige kapaciteter, der allerede er etableret. I alt søges 17 kapaciteter tildelt. I alt er 11 kapaciteter for nuværende tildelt ved 2 annonceringsrunder, heraf 6 nye kapaciteter. De 2 sidste (nye kapaciteter) annonceres sammen med 4 øvrige resterende kapaciteter i en ny tredje ansøgningsrunde i maj. Forinden har Region Nordjylland skrevet ud til alle læger under uddannelse til speciallæger i almen medicin, som forventes færdigguddannede i 2025 eller 2026 med tilbud om en konkret dialog om muligheder for nedsættelser og generationsskifter. En del heraf vil være muligheden for økonomisk støtte som følge af de nye muligheder herfor i den kommende lovgivning.

En del af lovpakke 1 vil være et rammeværk omkring faglig ledelse af det almenmedicinske tilbud. Region Nordjylland har igangsat en proces herom, ligesom regionen deltager i den arbejdsgruppe, Sundhedsstyrelsen har nedsat i forhold til udarbejdelsen af et opgavekatalog for det almenmedicinske tilbud.

### **Aftale om Nationalt Center for Sundhedsinnovation**

Sundhedsreformen indebærer at der skal etableres nye nationale centre: Digital Sundhed Danmark og Nationalt Center for Sundhedsinnovation. Nationalt Center for Sundhedsinnovation skal styrke udviklingen af innovative sundhedsløsninger på tværs af landet. Det etableres selvstændigt og forankres under den fælles øverste ledelse i Digital Sundhed Danmark med henblik på at sikre sammenhæng i implementering af innovative sundhedsløsninger, digitalisering og it-udvikling.

[Den 25. april 2025 meddelte Indenrigs- og Sundhedsministeriet](#), at Odense bliver hjemsted for Nationalt Center for Sundhedsinnovation. Det er endnu ikke fastlagt, hvilke konkrete opgaver Nationalt Center for Sundhedsinnovation skal varetage. En analyse skal i 2025 komme med anbefalinger til innovationscentrets opgaveportefølje og ledelse. Det nye center forventes etableret i løbet af 2026.

### **Omorganisering og tilpasning af den administrative organisation**

Som Hovedudvalget har behandlet på tidligere møder, står regionen overfor en omorganisering og tilpasning af sin administrative organisation. Dels for at være gearet til de opgaver, der kommer med sundhedsreformen, og dels med henblik på at anvende de samlede administrative kræfter optimalt på tværs af fællesadministration, virksomheder og hospitaler.

Den administrative organisation skal være 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 denne omorganisering igangsættes en proces, hvor relevante MED-udvalg bliver bedt om at give input til omorganiseringen med afsæt i linjer og principper for opgaven. Det vil ske på ordinære MED-møder i perioden fra nu og frem til august/september. Inputs vil efterfølgende indgå i overvejelserne, når direktionen fastlægger sit forslag til den fremtidige administrative organisation i regionen. Et forslag der, når det foreligger, vil blive drøftet i MED-organisationen, inden det planmæssigt kan træde i kraft i begyndelsen af 2026.

### **Læs mere og følg med**

Arbejdet med sundhedsreformen kan følges løbende på [PersonaleNet](#). Her kan man bl.a. finde information om arbejdsoverblikket, relevante dagsordenspunkter fra bl.a. Forretningsudvalget, Koncernledelsen og Hovedudvalget samt interne og eksterne nyheder om reformen.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen om status på sundhedsreformen til efterretning - herunder om myndighedsflytningen af kommunale opgaver til regionen og den fortsatte MED-proces i relation til omorganisering og tilpasning af den administrative organisation i RN.
2. drøfter MED-relaterede perspektiver.

## **Beslutning**

Regionsdirektøren indledte med at nævne, at de første lovpakker er fremsat og forventes vedtaget som planlagt. Der arbejdes hen imod integration af psykiatri og somatik med mål om implementering den 1. januar 2026.

Daniel Simonsen gennemgik sundhedsopgaven og understregede behovet for at styrke sundhedskæden og forbedre lægedækningen i forbindelse med overtagelse af myndighedsansvar. Region Nordjylland overtager ca. 200 midlertidige pladser/akutpladser. I forhold til akutsygepleje overtages svarende til omkring 6 årsværk for en gennemsnitskommune. Der er en formel proces for opgaveflytning, og 2026 er udpeget som forberedelses år. Oplægget er vedlagt referatet.

Der blev fremhævet, at der er behov for et opgaveløft på det specialiserede hjerneskadeområde og det er vigtigt med erfarne medarbejdere til at løse opgaven.

Der blev rejst spørgsmål om sammenlægningen af opgaver, har betydning for anvendelsen af IT-systemer.

Daniel Simonsen orienterede om at der vil blive udarbejdet nye kvalitetsstandarder og at Digital Sundhed Danmark bla. skal arbejde med at udvikle IT på tværs af det offentlige Danmark.

Gennemgangen blev rost og der blev stillet nogle afklarende spørgsmål til gennemgangen.

Der blev udtrykt bekymring for, om der var tid nok til at arbejde med den administrative organisering hen over sommerferien.

Kommissoriet for Psykiatri og AAUH handler om kortlægning af medstrukturen, og det er blevet vurderet, at der er tid til drøftelserne i MEDudvalgene. Bente spurgte, om der er tid til at drøfte det med baglandet. Det blev bemærket, at drøftelserne og koordineringen allerede er i gang, og at medarbejderne løbende bliver inddraget.

### **Konklusion**

Hovedudvalget takkede for en god og informativ gennemgang og bemærkede, at udvalget vender tilbage til emnet. Orienteringen blev taget til efterretning, og spørgsmål blev drøftet.

## **Bilag**

Oplæg HU vedrørende opgaveflyt

# Punkt 7: Revideret retningslinje for krav i arbejdet

1-31-101-425-24

## Resumé

På Hovedudvalgets møde i juni 2024 blev det besluttet, at den regionale stressretningslinje skulle revideres. Der blev nedsat en arbejdsgruppe til formålet. Hovedudvalget præsenteres for det endelige udkast.

Arbejdsmiljøkonsulent og faglig teamkoordinator Lise-Lotte Kyneb indleder punktet.

## Sagsfremstilling

I revisionen af 'Retningslinjen for forebyggelse og håndtering af krav i arbejdet' (vedlagt som bilag) (tidligere 'stressretningslinjen') er der lagt vægt på at understøtte arbejdet med krav i arbejdet i organisationen, både i forhold til det forebyggende, kollektive, og det individuelle og håndterende. Ligesom i regionens øvrige retningslinjer er leders, arbejdsmiljøgruppens, MED-udvalgenes og den enkelte ansattes roller og forpligtelser beskrevet. Temaet 'krav i arbejdet' dækker tre større underkategorier (Stor arbejdsmængde og tidspres, Uklare krav og modstridende krav i arbejdet, Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker), men da der i forebyggelse og håndtering af de tre underkategorier er store overlap, og at belastningstyperne også påvirker hinanden, er det besluttet at holde det samlet i én retningslinje for at undgå flere retningslinjer med mange overlap og gentagelser.

I revisionen er der arbejdet med;

- At understøtte læsbarheden og anvendelsen af retningslinjen ved at samle anbefalingerne i mindre afsnit med tematiske overskrifter.
- At sikre tidligere håndtering i enkelttilfælde ved at differentiere indsatser efter graden af symptomer.
- At navngive retningslinjen mere tidssvarende, med fokus på arbejdsmiljøbelastningen og med signal om at håndtere vilkårene i arbejdet og arbejde forebyggende.

Arbejdsgruppen har desuden været optaget af at sikre de rigtige værktøjer, og disse vil i det efterfølgende arbejde udvikles og henvises til på PersonaleNet, så de kan fungere sammen med retningslinjen.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. På baggrund af arbejdsgruppens arbejde forholder sig til om retningslinjen kan aftales og implementering påbegyndes

## Beslutning

Retningslinje for krav i arbejdet har været igennem en revision og målet har været at lande retningslinjen, så den kan implementeres i forbindelse med opfølgning på Trivselsundersøgelsen. Retningslinjen dækker tre vejledninger fra Arbejdstilsynet og et af fokusområderne har været at undgå gentagelser i materialet.

Retningslinjen som erstatter den tidligere stressretningslinje blev drøftet, og der var et forslag om at inkludere ordet "stress" i overskriften og det blev aftalt at tilføje: "tidligere stressretningslinje" i en parentes i overskriften på PersonaleNet.

Der blev tilkendegivet et ønske om, at spørgsmål om vagtplanlægning og kommunikation over Facebook inkluderes i kommende implementeringsmateriale.

Der var ønske om tydeliggørelse af, hvem der skal forholde sig til følelsesmæssige krav.

Formuleringer om planlægning og rammesætning blev vurderet som for bløde, og der blev stillet forslag om en omformulering.

Der blev i øvrigt henvist til overenskomstmæssige krav om restitution.

## Konklusion

Retningslinjen blev godkendt og er klar til implementering.

## **Bilag**

Retningslinje for krav i arbejdet HU maj25

## **Punkt 8: Status på anvendelse af AI Region Nordjylland**

1-13-957-24

### **Resumé**

I Region Nordjylland er der fokus på potentialet i AI-teknologi med det formål at skabe et sundhedsvæsen, der både er attraktivt og bæredygtigt, og som leverer høj behandlingskvalitet til borgerne og skaber et godt arbejdsmiljø for personalet.

Vicekontorchef i Digitalisering og IT Jesper Møller Pedersen giver en status på udbredelse og anvendelse af AI i Region Nordjylland.

### **Sagsfremstilling**

Region Nordjylland har udarbejdet en strategi for, hvordan regionen bedst understøtter udbredelsen af AI-baserede løsninger. Regionens målrettede fokus på AI-teknologi har til formål at skabe bedre patientforløb, større robusthed, bedre sundhedsøkonomi, bedre forskningsmuligheder, mere lighed i det nordjyske sundhedsvæsen – og samtidig sikre et godt arbejdsmiljø for personalet.

Digitalisering og IT giver en status på den aktuelle anvendelse af AI i regionen, og præsenterer konkrete erfaringer og gevinster ved allerede implementerede løsninger. Derudover gives et indblik i den videre retning for AI-arbejdet samt kommende initiativer, der skal styrke kommunikation og vidensdeling om AI i Region Nordjylland.

### **Drøftelse af deltagelse i konference v/Bente Yder**

Punktet lægger op til en drøftelse af, om Hovedudvalget skal deltage i AI konferencen om kunstig intelligens den 11. november 2025 i Fredericia, se vedlagte bilag.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager orienteringen til efterretning
2. drøfter deltagelse i konference den 11. november 2025

### **Beslutning**

Der blev orienteret om igangværende og kommende AI-løsninger, hvor fokus var på at skabe værdi og sikre ansvarlig implementering. Sikkerhed blev fremhævet som førsteprioritet. Det blev nævnt, at Regionen har modtaget fondsbevilling fra Mehlsen Fonden til eksempelvis EyeArt.

AI blev ikke rullet ud ukritisk, men med inddragelse og omtanke, som i projektet ”Teton”.

Det blev nævnt, at bred AI kunne anvendes i mange processer, især i administrationen, og at alle nu har adgang til sikker Chat. Regionen tilbyder workshops, e-læring og netværk om AI uden omkostninger. Afdelingerne har selv ansvaret for læring, og man bygger det en entusiastisk tilgang.

Der blev rejst spørgsmål om konsekvenserne af AI, behovet for en politik på området, databrug og sporing, samt medarbejderinddragelse.

### **Konklusion**

Orienteringen blev taget til efterretning og det blev aftalt at Hovedudvalget deltager i ”AI konference om kunstig intelligens i arbejdet” den 11. november 2025 i Fredericia.

Efter konferencen drøftes opfølgning på emnet evt. via invitation af oplægsholder.

### **Bilag**

Teaser til MED-konferencer om AI 2025

## Punkt 9: Revision af personalepolitikker + retningslinjer

1-13-1-8-25

### Resumé

Hovedudvalget har tidligere besluttet, at man ønsker at se på revision af personalepolitikker og dertil hørende retningslinjer. En arbejdsgruppe er nedsat, og den har ind til nu arbejdet med fire politikker + retningslinjer, nemlig: Politik for Kompetenceudvikling + retningslinje, Politik for Omstillingssituationer, Livsfasepolitik + retningslinje, Sygefraværspolitik.

På dette møde fremlægges

- Kompetenceudviklingspolitik og
- Politik for Omstillingssituationer

til drøftelse og beslutning.

Desuden orienteres der om ændrede placeringer på Personalenet samt indledning / rammemodel for personalepolitik.

Studentermedhjælper Lærke Busk Sørensen og konsulent Gurli Lauridsen deltager under punktet.

### Sagsfremstilling

Hovedudvalget besluttede ultimo 2024, at det er tiden til at se på personalepolitiske retningslinjer med henblik på at gøre dem tidssvarende. En gruppe med repræsentanter fra HU har efterfølgende arbejdet med emnet. Gruppens medlemmer er: Bente Yder, Anette Vestergaard, Helle Hammer Sørensen, Torben Wyrzt, Dorte Juul Hansen og Mariane Therkelsen. I processen med arbejdet har gruppen besluttet, at man vil se på såvel personalepolitikker som retningslinjer.

Derudover har der i gruppen været drøftelse om, hvor visningen af personalepolitikker ligger på Personalenet. Meldingen er, at det for mange ansatte er vanskeligt at finde personalepolitikkerne og dermed orientere sig i dem. Det er besluttet, at samle al "MED og Personalepolitik" under en ny fane under "Min ansættelse". Illustration i bilag 1.

Dernæst har det været drøftet, hvordan rammen for personalepolitik skal forstås. Altså hvordan personalepolitikker og personalepolitiske retningslinjer adskiller sig fra øvrige politikker og retningslinjer. Gruppen har derfor arbejdet med en indledende tekst og illustration, der tydeliggør MEDs rolle i personalepolitik. Modellen fremgår af bilag 2.

Der er i dag 8 personalepolitikker

- Politik for Kompetenceudvikling
- Politik for Omstillingssituationer
- Livsfasepolitik
- Sygefraværspolitik
- Politik for Ansættelse og Mangfoldighed
- Lønpolitik
- Arbejdsmiljøpolitik
- Sundhedsfremme og Forebyggelsespolitik

Arbejdsgruppen har ind til nu arbejdet med de fire førstnævnte politikker. Få emner i Livsfasepolitikken og Sygefraværspolitikken er endnu ikke på plads. På dagens møde fremlægges Kompetenceudviklingspolitikken og Politik for Omstillingssituationer.

I revisionen af de to politikker har der været arbejdet med sproget, både med hensyn til at reducere lxx-tallet og at anvende ord, der svarer til tiden.

I Kompetenceudviklingspolitikken er der fokus på, at der i den senere tid er arbejdet meget med forskellige læringsformer, som også bør afspejle sig i politikken. I tilknytning til politikken er der udarbejdet et aftaleskema som støtte til leder og medarbejder, når der aftales vilkår for deltagelse i kursus / uddannelse. Her er der tilføjet et felt, som omtaler forventninger til løn som følge af kompetenceudviklingen. Den er indføjet, fordi erfaringen er, at leder og medarbejder ofte ikke har forventningsafstemt på forhånd. Det bøvlør derfor efterfølgende. Opfordring er, at der sker en forventningsafstemning inden kompetenceudviklingsforløbet går i gang. Bilag 3 og 4.

Det primære i Politik for Omstillingssituationer er, at den er reduceret i lix-tal, og at den er konsekvensrettet som følge af Direktionens beslutning om generisk tidsplan for omstillingssituationer. Det betyder, at omstillingsperioden og parthøringsperioden ligger samtidig. Bilag 5.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Tager orienteringen om den ændrede placering på p-net til efterretning
2. Tager orientering om ramme for personalepolitik til efterretning
3. Drøfter og beslutter Kompetenceudviklingspolitikken, herunder aftaleskema
4. Drøfter og beslutter Politik for Omstillingssituationer

## **Beslutning**

Der har været et behov for at revidere regionens personalepolitikker og dette arbejde er nu i gang. Det blev bemærket, at politikkerne hidtil har været vanskelige at finde, og der er derfor arbejdet med en mere hensigtsmæssigt placering, så de er nemmere at finde.

Der var enighed om, at det havde været en god proces at arbejde grundigt med politikkerne, og der var opbakning til den nye struktur. Det blev nævnt, at politikkerne ville være gældende fra det tidspunkt de er godkendt og kommunikeret.

Bente kommenterede, at hun ikke er enig i, at det er ordentligt at fyre folk og man alligevel vil prøve at omplacere dem. Hun er derfor fortsat ikke enig i den af ledelsen besluttede generiske tidsplan for omstillingsprocesser, hvor man samkører høringsperioden og arbejdet med omplaceringen. Ledelsen gentog sin tilgang med at fordelene opvejer evt. ulemper.

### **Konklusion**

Orienteringen blev taget til efterretning og Kompetenceudviklingspolitikken, herunder aftaleskema samt Politik for Omstillingssituationer blev godkendt.

## **Bilag**

MED og Personalepolitikker på p-net

HU Rammen for personalepolitik i Region Nordjylland

Kompetenceudviklingspolitik version 280425

Aftaleskema for kompetenceudvikling-uddannelse

Politik for omstillingssituationer - version 280425

## Punkt 10: E-læring (drøftelse af vilkår og kultur)

1-13-5-588-24

### Resumé

Medarbejdersiden i Hovedudvalget har efterspurgt en drøftelse om, hvordan der kan skabes mere plads til at tage e-læring i arbejdstiden – en udfordring, der antageligt mest vedrører medarbejdere, der arbejder klinisk.

Direktør Mariane Therkelsen præsenterer punktet sammen.

Konstitueret uddannelseschef Henrik Melbye Madsen og vicekontorchef Henning Dalgaard, Mennesker og Organisation deltager under punktet.

### Sagsfremstilling

E-læring er på få år vokset i omfang og udbredelse - og anvendes i både store og små projekter. Vigtige fordele ved e-læring er blandt andet:

- Frigivelse af ressourcer i klinikken
- Effektiv implementering og forankring af nye arbejdsgange
- Ingen flaskehalse, alle kan starte samtidig, og gennemføre hurtigt, eller i små bidder
- Automatiske opfølgingsbeskeder og påmindelser
- 24/7 adgang til emner og materialer, som kan genbesøges efter behov (modsat alm. kursus)
- Overblik over afdelingens medarbejdere, og manglende kurser/certificeringer/kompetencer
- Masser af data om fremdrift af organisationens/afdelingens tiltag eller implementering

E-læring distribueres og administreres via Kursusportalen, som informerer medarbejderen (bl.a. via mail), når man tilmelder sig eller bliver tilmeldt e-læring etc. Der kan også sendes automatiske påmindelser ud via mail ved manglende gennemførelse. Derudover har man som medarbejder et overblik over alle sine aktiviteter på forsiden af Kursusportalen (kursus.rm.dk):

The screenshot shows the 'Kursusportalen' interface. At the top, there's a navigation bar with 'KURSUSPORTAL' and a search bar. Below the header, there's a main banner with the text 'Kursusportalen i Region Nordjylland - for medarbejdere' and an illustration of a person with a document and a graph. The main content area is titled 'Mine aktiviteter' and displays four activity cards: 'Uddannelse' (Education), 'Kursus' (Course), 'Førstehjælp - begynder' (First Aid - Beginner), and 'E-Læring' (E-Learning). Each card includes a title, a brief description, and a 'TILMELDT' (Enrolled) button.

Overblikket viser Uddannelse (en samling af aktiviteter), Kursus (tilstedeværelseskurser), E-læring med mere, og om aktiviteten er gennemført eller ej.

Kursusportalen tilbyder også lederen (eller en udvalgt medarbejder/vagtplanlægger) et overblik over medarbejdernes kurser og kompetencer:

## Aktivitetsoverblik

[Statusrapport](#)[Opsæt mit overblik](#)

Organisation (1)

Søg

Navn

Filter

Rolle  Status

33 Medarbejdere

Aktiviteter	Status
Medarbejderudviklingssamtale 2025	15 15
Lokal introduktion for nyansatte medarbejdere på Aalborg UH, Thisted	1 14 13
Introduktionskursus for nyansatte sygeplejersker og social- og sundheds...	3 14 14
NordEPJ for nyansat plejepersonale - Aalborg UH, Thisted	5 7 20
Introduktion i forflytning for nyansat plejepersonale, fysio-/ergoterap...	1 9 23
Medarbejderudviklingssamtale 2024	13 20
Aktiviteten er ikke længere aktiv	
Sygeplejedokumentation – på rette spor med Nohr	4 25
Opstartsforløb - Dag 1 - samtale	1 24 11
Opstartsforløb - Dag 30 - samtale	1 15 13
Opstartsforløb - 3 måneders opfølgningssamtale	3 15 15
Basal genoplivning (hjertestop) - Aalborg UH, Thisted	1 9 22 1
Hjertestop - Niveau 1 - 2 - 3 (e-læring)	4 22
Brandskolen - Somatikken	16 5 16

Der er forskellige former for visninger, f.eks. en medarbejderoversigt, og der arbejdes på en visning, som tilgodeser vagtplanlæggere.

Ifølge Regionens Kompetenceudviklingspolitik skal der ved deltagelse i kompetenceudvikling/uddannelsesaktivitet (fysisk eller virtuelt) aftales vilkår for bl.a. medgået tid. Nogle medarbejdere oplever det dog som en udfordring at finde tid til at gennemføre e-læring. Modsat et tilstedeværelseskursus bliver man ikke booket i kalenderen og vagtplanen, når man er tilmeldt e-læring. Er man på en travl afdeling, er det måske ikke acceptabelt blandt kollegaerne og lederen, at e-læring gennemføres, heller ikke selvom det er obligatorisk.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Drøfter problemstillingen, herunder hvordan medarbejdere og ledere kan have bedre opmærksomhed på medarbejdernes kurser via kursusportalen.

## Beslutning

Der blev drøftet vilkår og udfordringer ved finde tid til e-læring. Det blev fremhævet, at e-læring giver mening, men at det kan være svært at finde tid til e-læring i arbejdstiden. Der var et ønske fra medarbejdersiden om at vilkårene omkring e-læring drøftes.

Dele af ledelsen havde ikke tidligere hørt, at der ikke kan gives tid til at deltage i e-læring.

Der blev også stillet spørgsmål om e-læring altid er læring eller om det er information. Der var et spørgsmål til om e-læring altid er den rette metode – eksempelvis ift. viden om hvad man skal gøre ved hjertestop eller om noget læring bør foregå fysisk.

Medarbejdersiden pegede på, at adgang til pc og tid i hverdagen kan være en udfordring, især for visse faggrupper.

Der blev foreslået at modernisere e-læringskurserne og overveje placering og hyppighed af certificeringer.

Det blev påpeget, at det var et ledelsesansvar at sikre tid til obligatoriske kurser, og at det bør tages op i MED- og ledelsessystemerne, der hvor der er problemer.

## Konklusion

Punktet har været drøftet og der er et signal om, at der skal findes tid til e-læring. Hovedudvalget opfordrer til at emnet dagsordensættes på MED møderne.

# **Punkt 11: B-punkt: Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og Regioner**

1-13-3-6-25

## **Resumé**

På det seneste møde i Hovedudvalget drøftede vi det videre arbejde med ”Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner”.

Der var bred enighed om, at det er relevant at arbejde videre med en ansøgning inden for temaet ”Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker” – særligt med fokus på kompetenceudvikling i konflikthåndtering.

Der blev samtidig udtrykt interesse for at se nærmere på mulighederne for øget fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen.

Hovedudvalget har siden seneste møde skriftligt tilkendegivet opbakning til udarbejdelse af ansøgning med fokus på konfliktkompetence.

Ansøgningsfristen er endnu ukendt (forventes oktober/november ), men der er udarbejdet en procestidsplan med formål at lande en færdig og godkendt ansøgning primo oktober 2025.

## **Sagsfremstilling**

Kriterierne for ansøgningen er ret detaljerede og arbejdsgruppen er i gang med at indhente erfaringer fra andre ansøgninger og skabe kontakt til eksterne.

Arbejdsgruppen med fokus på udarbejdelse af ansøgning: Maja Kolind, Morten Hald og Lise-Lotte Kyneb (Mennesker og Organisation(MO))

Styregruppen: Bente Yder og Helle Hammer (HU) samt Mariane Therkelsen, MO

Styregruppen inddrages i juni 2025 og igen i september 2025.

Hovedudvalget og UAR inddrages i august 2025.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Punkt 12: Eventuelt**

1-01-77-2-24

### **Beslutning**

Der blev orienteret om, at der er givet midler til ”sammen om” initiativer bla. til arbejdsvagtplanlægning. På det kommende Hovedudvalgsmøde orienteres om alle de initiativer, der har modtaget midler.

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

1-01-77-2-24

### **Beslutning**

Kommunikation fra mødet:

- E-læring med fokus om at Hovedudvalget opfordrer til en drøftelse i MED-udvalgene

Disse emner kører i egne spor:

- Personalepolitikkerne med fokus på det ”nye”
- Sundhedsreformen – Link til hjemmeside: [Sundhedsreform](#)
- Grøn omstilling – link til hjemmeside: [Grøn region](#)

## **Punkt 14: Evaluering af dagens møde**

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.

Mariane Therkelsen og Torben Møller Wyrzt evaluerer mødet.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

### **Beslutning**

Torben Møller Wyrzt

Det har været et godt møde med gode drøftelser og spørgsmål. ITOP blev taget i brug og har været i højsæde. Gode oplæg med god feedback med anerkendelse. AI er et stort emne som vi kun kan blive klogere på. Det har været et psykologisk godt sted at være.

Mariane Therkelsen

Der har været gode og seriøse drøftelser. Når politikker bliver drøftet i undergrupper, så bliver resultatet bedre. Gode drøftelser omkring e-læring.

Jakob Krogh

Tak til ordstyreren om at holde tiden. Medlemmerne i Hovedudvalget er gode til at holde fast i værdier og der er en god tone.