

# REFERAT Hovedudvalg d. 16-01-2025

**Mødedato** Torsdag d. 16. januar 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. 12.35-12.40.....	6
Generisk tidsplan for omstillingsprocesser, kl. 12.40-12.55.....	7
Drøftelse af perspektiver på integration af psykiatri og somatik, kl. 12.55-13.15.....	9
Drøftelse af efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling, kl. 13.15-13.35.....	10
Opfølgning på dialogkonference "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser" 10. janu	12
Status på "Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner" og drøftelse af den videre proces,	14
Revideret Retningslinje om natarbejde, kl. 15.00-15.10.....	16
Drøftelse af mødeform og forum for ekstraordinære punkter ift. sundhedsreformen, kl. 15.10-15.15	17
Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.15-15.20.....	18
Eventuelt, kl. 15.20-15.25.....	19
Evaluering af dagens møde, kl. 15.25-15.30.....	20

# Punkt 1: Deltagere

1-01-77-2-24

## Sagsfremstilling

### Direktion:

Regionsdirektør Jakob Krogh (formand)  
Koncerndirektør Anne Bukh  
Konst. Koncerndirektør Kim Mikkelsen

### 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 - Thea Vest, 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
5	Generisk tidsplan for omstillingsprocesser	Personalejurist Mette S. Ovesen, MO
6	Drøftelse af perspektiver på integration af psykiatri og somatik	Specialkonsulent Jonas Teglskov Nielsen, Speciaalsektoren
7	Drøftelse af efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling	Konst. uddannelseschef Henrik Melbye Madsen, MO
9	Status på "Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner" og drøftelse af den videre proces	Chefkonsulent Lene B. Hooge, MO Konsulent Gurli Lauridsen, MO
10	Revideret Retningslinje om natarbejde	Sundhedsfaglig arbejdsmiljøkonsulent Inge Bolet, MO

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

1-01-77-2-24

### **Sagsfremstilling**

Peter Larsen er ordstyrer på mødet.

## **Punkt 4: Gensidig orientering, kl. 12.35-12.40**

1-01-77-2-24

### **Beslutning**

Medarbejdersiden spurgte ind til, om de midler der er aftalt i OK2024 og fra trepartsforhandlingerne, bliver udmøntet lokalt.

Det bekræftes og fordelingen sker iht. de konkrete aftaler og nogle gange næsten på person niveau.

Der er i forbindelse med en organisationsændring på Aalborg Universitetshospital truffet en beslutning om, et tilbagehold af stillinger på sygeplejerskeområdet også i Psykiatrien og på Regionshospital Nordjylland. For ikke at forhale processen yderligere ved at afvente et kommende Hovedudvalgsmøde, bakkede Bente Yder op om beslutningen.

## **Punkt 5: Generisk tidsplan for omstillingsprocesser, kl. 12.40-12.55**

1-31-101-521-24

### **Resumé**

Den generiske tidsplan for omstillingssituationer har været drøftet i Hovedudvalget i august 2024. Siden da er planen blevet justeret og drøftet i Strategisk Sundhedsledelse, som besluttede at få planen drøftet i Hovedudvalget igen.

Mariane Therkelsen indleder punktet. Personalejurist Mette Ovesen deltager under punktet.

### **Sagsfremstilling**

Mennesker og Organisation har udarbejdet en generisk plan for omstilling af personale for at smidiggøre omstillingsprocessen i forbindelse med besparelser og for at forkorte processen. Planen kan anvendes fremadrettet, når organisationen står i en besparelsessituation.

Erfaringerne med tidligere års omstillingsprocesser og budgettilpasninger har gjort, at Mennesker og Organisation ønsker at imødekomme fremtidige omstillingsprocesser med en generisk tidsplan så der ikke skal udarbejdes en nytidsplan hvert år. Planen forsøger samtidig at tage højde for de tilbagemeldinger, som Mennesker og Organisation i forbindelse med tidligere omstillingsprocesser har fået direkte fra de medarbejdere, der har været udpeget og i omplacering. Disse medarbejdere oplyser til Mennesker og Organisation, at processen - fra udpegning og frem til endelig afklaring på, om der sker omplacering eller afskedigelse - er forlang, og at de føler sig belastet af at gå i usikkerhed for længe.

Planen har været drøftet i Hovedudvalget i august 2024. Under drøftelsen i Hovedudvalget oplyste medarbejderrepræsentanterne, at medarbejdernes usikkerhed vedrører perioden fra budgettilpasningerne bliver vedtaget og frem til, at der er afklaring på, hvem der bliver udpeget.

Forslaget til generisk tidsplan lægger op til, at omplacering af medarbejdere udelukkende afdækkes i medarbejderens høringsperiode, og at høring om påtænkt afskedigelse/eventuel afskedigelse fremsendes samtidig til alle medarbejdere, der er udpeget til omplacering. Planen ligger indenfor den juridiske ramme. Den adskiller sig fra den nuværende procesplan for omstillingssituationer.

Planen kan medføre, at færre medarbejdere bliver omplaceret, men de vil omvendt få hurtigere besked, og der vil komme hurtigere afklaring på, hvordan omstillingen efterfølgende påvirker økonomien, der endvidere er mindre omkostningskrævende. Da der afsendes partshøring om påtænkt uansøgt afskedigelse til samtlige udpegede medarbejdere samtidig, får de alle lige muligheder i forhold til de stillinger, der måtte være tilbageholdt.

Hidtil er medarbejdere, der er blevet udpeget til omplacering, blevet meldt ind til de lokale koordineringsgrupper, som har afdækket lokale muligheder for omplacering, inden Mennesker og Organisation efterfølgende har afdækket omplaceringsmuligheder i den øvrige del af regionen. Fremover lægges der op til, at al afdækning af omplaceringsmuligheder foretages af Mennesker og Organisation, og at de lokale koordineringsgrupper udelukkende involveres i situationer, som kræver særlig indsats - f.eks. ved omplacering af en medarbejder i fleksjob. Siden drøftelsen i Hovedudvalget i august 2024 er den generiske tidsplan blevet tilpasset, og de lokale koordineringsgrupper er i den forbindelse skrevet ud af tidsplanen.

Denne ændring vil medføre større mulighed for at tilgodese de udpegede medarbejderes ønsker til omplacering, da den lokale og den regionale omplaceringsproces finder sted på samme tid. Medarbejderen vil derfor få mulighed for at vælge en stilling, som ikke "er lokal" forud for en lokal stilling efter nærhedsprincippet, hvis medarbejder ønsker det. Medarbejderen kan også selv vælge udelukkende at tage imod tilbud om omplacering til lokale stillinger, hvis dette er medarbejderens ønske. Af de medarbejdere, der ønsker at komme i betragtning til en ledig stilling, skal lederen vælge den bedst kvalificerede til stillingen.

### **Fortsat sagsbehandling**

Den generisk tidsplan skal efter drøftelsen i HU besluttes i Direktionen. Hvis den generiske tidsplan vedtages, skal der ske konsekvensrettelser af regionens materiale vedrørende omstillingssituationer.

### **Økonomi**

Hvis den generiske model vedtages, vil omplaceringsbestræbelserne blive hurtigere gennemført, end hidtil. Det er vurderingen, at der vil kunne spares en månedsløn for hver medarbejder, der meldes ind til omplacering.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

- drøfter og tilkendegiver støtte til tidsplanen.

## **Beslutning**

Der var en drøftelse af planen, og om der var tilstrækkelig mulighed for det lokale arbejde samt om planen betyder mere administrativt arbejde for personalejuristerne. Det vurderes ikke at være tilfældet.

Der er lagt op til en parallel proces, hvor der både sker en afdækning lokalt og centralt. Det vil give den enkelte medarbejder større mulighed for evt. at finde et andet job, når der både er ledige stillinger i den lokale virksomhed samt stillinger i andre dele af organisationen.

Hensynet til medarbejderne i en omstillingsproces skal være det primære fokus.

Konklusion fra mødet:

Der er forskellige hensyn, der skal tages hånd om i omstillingsprocesser.

Der peges på en 3. model hvor Bente Yder kontaktes for konkret afdækning af forslaget.

Yderligere bemærkninger vil blive taget med i den videre proces og når sagen er belyst tilstrækkeligt, forventes der at blive truffet en beslutning.

## **Bilag**

Generel tidsplan i forbindelse med omstillingsprocesser - til HU 12.12

## **Punkt 6: Drøftelse af perspektiver på integration af psykiatri og somatik, kl. 12.55-13.15**

1-01-77-64-24

### **Resumé**

Den 15. november 2024 blev der indgået politisk aftale om sundhedsreform for Danmark. Hovedudvalget har senest drøftet emnet på møde den 12. december 2024. En del af den politiske aftale handler om en ledelsesmæssig og organisatorisk integration af psykiatri og somatik. På dagens møde drøftes perspektiver på denne del af sundhedsreformen.

Regionsdirektør Jakob Krogh og Socialdirektør Dorte Juul Hansen indleder punktet. Specialkonsulent Jonas Teglskov deltager under punktet.

### **Sagsfremstilling**

Den politiske aftale om Sundhedsreform 2024 lægger op til en integration af psykiatrien og somatikken i hver af de fremtidige regioner. Aftaleteksten forudsætter, at der kan indgås en aftale mellem Danske Regioner og Staten om dette i første halvår af 2025. Danske Regioner anbefaler, at alle regioner udarbejder en plan for organisatorisk, administrativ og ledelsesmæssig integration af psykiatri og somatik med inddragelse af begge parter.

Forretningsudvalget i Region Nordjylland har besluttet, at administrationen skal igangsætte et arbejde, der skal udmønte den politiske aftale i konkret forslag vedr. organiseringen i Region Nordjylland på dette område med henblik på indgåelse af aftale senest medio 2025. Sag fra Forretningsudvalget er vedlagt som bilag sammen med notat fra Danske Regioner vedr. fællesregionale mål for organisatorisk integration af psykiatri og somatik.

Der er nedsat en administrativ arbejdsgruppe med deltagelse af psykiatridirektøren, hospitalsdirektørerne og med socialdirektøren som tovholder. Psykiatri- og Socialudvalget og Sundhedsudvalget drøfter de faglige perspektiver ved integrationen hhv. 28. januar og 4. februar 2025.

På dagens møde ønskes input og perspektiver fra Hovedudvalget i forhold til den forestående integration.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

- drøfter input og perspektiver på integration af psykiatri og somatik.

### **Beslutning**

I præsentationen blev der peget på, at der endnu ikke foreligger en endelig model for integrationen mellem Psykiatrien og Somatikken i Region Nordjylland og det blev bemærket, at der ikke endnu ligger et konkret politisk forslag.

Det er fortsat uafklaret, præcist hvornår regeringen ønsker at indgå aftale, men det kan være allerede i 1. kvartal 2025.

I forhold til ønsket om medarbejderinddragelse via MED-systemet, så ligger det allerede i procesplanen for opgaven.

Der blev peget på, at man kunne tage erfaringer og beslutninger med fra de øvrige regioner.

Konklusion fra mødet:

Gode bemærkninger som tages med videre. Det er vigtigt, at få bemærkninger fra MED-systemet så hurtigt som muligt. Nogle drøftelser kan være vanskelige så tidligt i processen.

### **Bilag**

Bilag 1 – Sag i Forretningsudvalget den 2. december 2024 – Opfølgning på Sundhedsreform

Bilag 2 – Notat fra Danske Regioner – Fællesregionale mål for organisatorisk integration af psykiatri og somatik

# Punkt 7: Drøftelse af efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling, kl. 13.15-13.35

1-31-101-519-24

## Resumé

Hovedudvalget har efterspurgt et oplæg om efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i regionen. Emnet har derfor været drøftet i Kompetenceforum forud for dette møde.

Direktør Mariane Therkelsen præsenterer punktet sammen med konst. uddannelseschef Henrik Melbye Madsen, Mennesker og Organisation. Udvalgets ledelsesrepræsentanter fra hospitaler og virksomheder supplerer.

## Sagsfremstilling

Fra hospitaler og virksomheder er der indledningsvist en opmærksomhed på, hvad vi som medarbejdere, ledere og organisation forstår ved kompetenceudvikling, efter- og videreuddannelse. Dernæst er vi fælles om at få et fælles sprog for aktiviteterne, så vi sikrer klar og tydelig kommunikation.

Indledningsvist vil vi gerne skabe tydelighed omkring, hvad begreberne dækker over:

- Efteruddannelse: Kortere uddannelsesforløb med henblik på at opkvalificere medarbejdere/ledere, fx via kurser eller moduler, som hjælper den enkelte medarbejder eller teamet i at stå stærkere fagligt.
- Videreuddannelse: Længere uddannelsesforløb der bygger oven på medarbejders/leders eksisterende uddannelse, fx diplom-, master- eller specialuddannelse.
- Kompetenceudvikling: En bredere betegnelse der dækker over alle aktiviteter, der forbedrer medarbejders/leders viden, færdigheder og kompetencer. Det kan inkludere både efteruddannelse og videreuddannelse, men også andre uformelle og korte former for læring som workshops, konferencer, symposier, temadage og on-the-job training i praksis.

Generelt er der et stort fokus på kompetenceudvikling på regionens hospitaler og i virksomhederne og overordnet set er der ikke skåret ned på midler til faglig udvikling de senere år.

Når medarbejdere og ledere alligevel kan møde et nej til at deltage på kompetenceudvikling, kan begrundelsen bl.a. hænge sammen med aktuelle forandringsprocesser lokalt. Fx gør den kommende flytteproces situationen særlig på Aalborg UH, idet en stor del af kompetenceudviklingen for nuværende og i det kommende års tid har fokus på netop træning og oplæring i forbindelse med flytningen.

Derfor sker der fra ledelsens side en skarp prioritering af, hvilke kompetenceudviklingsaktiviteter der lokalt kan gennemføres gældende for både medarbejdere og ledere. På Aalborg UH er der udarbejdet et rammedokument, som fungerer som vejledning til afdelingsledelser i forhold til prioriteringsopgaven. Fx er introprogrammer for nye medarbejdere og ledere fortsat højt prioriteret sammen med grunduddannelser og videreuddannelser. Kompetenceudvikling sker således fortsat men målrettes flytteopgaver og den nye virkelighed i Hospitalsbyen og i mindre grad andre emner.

Samtidig er der på Aalborg UH taget beslutning om, at de formelle ledelseskurser internt i regionen nedprioriteres fra sommer 2025 til sommer 2026. Der vil være et fortsat fokus på onboarding af nye ledere og kompetenceudviklingsaktiviteter for ledere fx sparring ift. ledelse af flytteprocesser.

Perioden med nedsat efterspørgsel på traditionel kompetenceudvikling og ledelsesudvikling giver os som organisation mulighed for at udvikle og afprøve nye måder at tænke kompetenceudvikling på efterfølgende.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. drøfter oplægget.

## Beslutning

På Aalborg Universitetshospital er der et særligt fokus, i den kommende tid, på kompetenceudvikling som følge af udflytningen til Hospitalsbyen.

I de kommende år blev der peget på vigtigheden af, at have fokus på kompetenceudvikling i forhold til Sundhedsreformen. Herudover kan der være særlige faggrupper, man skal være opmærksom på samt kompetenceudvikling af ledere.

Konklusion fra mødet:

Bemærkningerne fra mødet tages med til den videre proces.

# **Punkt 8: Opfølgning på dialogkonference "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser" 10. januar 2025, kl. 13.50-14.00**

1-30-77-4-24

## **Resumé**

Danske Regioner og de faglige organisationer har i forbindelse med OK24 aftalt at styrke det fælles arbejde med at udvikle de regionale arbejdspladser, så der i endnu større grad skabes attraktive arbejdspladser, hvor opgaverne bliver løst bedst muligt i en travl hverdag.

Derfor har regionerne og de faglige organisationer indgået partnerskabet "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser".

Fredag 10. januar 2025 blev der afholdt en dialogkonference om initiativet for at få et fælles afsæt for det videre arbejde. Hovedudvalget skal følge op på drøftelserne på dialogkonferencen.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

## **Sagsfremstilling**

### **Baggrund for partnerskabet om initiativet "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser"**

Hver dag går over 150.000 ansatte på arbejde på en regional arbejdsplads. Det store flertal af dem på hospitalerne, men også på sociale tilbud og inden for blandt andet uddannelse og miljø.

Det er fagligt dygtige medarbejdere, der løser vigtige samfundsopgaver med en høj kvalitet og stor tilfredshed blandt patienter, borgere og brugere. Det skal vil partnerskabet gerne anerkende og værne om.

Samtidigt er der også en række betydelige udfordringer, som det er nødvendigt at finde gode svar på, når de regionale arbejdspladser også i fremtiden skal være attraktive og i stand til at løse deres opgaver effektivt. Det gælder især:

- Mangel på medarbejdere: Det er på flere områder svært at tiltrække og tilknytte medarbejdere med de rette kompetencer. Nogle steder er behovet akut, andre steder mere langsigtet.
- Større krav om sammenhæng: Der er et bredt erkendt behov for et langt tættere samarbejde om gode borger- og patientforløb. Dels på tværs af faggrupper, dels mellem forskellige aktører.
- En travl hverdag: På en del af de regionale arbejdspladser oplever ledere og medarbejdere en hverdag med mange opgaver og høje forventninger, hvilket kan sætte arbejdsmiljøet og opgaveløsningen under pres.

De tre udfordringer hænger sammen. Det betyder, at der i de kommende år er behov for at finde løsninger, der adresserer dem alle tre på én gang. Kort sagt: Skabe endnu mere attraktive regionale arbejdspladser, hvor der er medarbejdere nok til at indfri forventningerne om en sammenhængende indsats med høj faglig kvalitet.

Jagten på sådanne løsninger er allerede godt i gang. Der er sat rigtigt mange initiativer i gang. På nationalt plan. I alle regionerne. Og ikke mindst ude på de enkelte regionale arbejdspladser.

Ved at dele viden om ideer og løsninger kan der skabes endnu bedre resultater for alle. Det kræver et stærkere fælles fokus og et tættere samarbejde på alle organisatoriske niveauer. I dagligdagen mellem den lokale ledelse og de tillidsvalgte. I MED- og Hovedudvalg. I aftalesystemet og selvfølgelig også mellem de centrale parter på det regionale arbejdsmarked: Danske Regioner og de faglige organisationer.

### **Kort om initiativet og udvalgte indsatsområder**

Rammen om initiativet består af:

- En fælles forståelse af de overordnede udfordringer og målsætninger
- Udvalgte indsatsområder, hvor det er særlig vigtigt at finde gode løsninger (de fem valgte indsatsområder er angivet efter næste afsnit)
- En række centralt iværksatte initiativer
- Ressourcer til at facilitere lokale initiativer
- En løbende udveksling af viden og erfaringer på tværs af regionerne

"Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser"-initiativet kræver ændringer af praksis og kultur samt vilje til at afprøve nye veje med udgangspunkt i styrkede dialoger, eksperimenter og mod til at finde nye løsninger. Målsætningen er, at initiativet sætter aftryk både i bredden og dybden: På alle regionale arbejdspladser og med inddragelse af alle faggrupper.

Der er mange veje til det og parterne har i overenskomstaftalen fra 2024 valgt fem indsatsområder:

1. Arbejdstilrettelæggelse
2. Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer
3. Fælles om fuldtid
4. Arbejds miljø og sygefravær
5. Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering (dette indsatsområde er indtil videre sat på pause efter aftale med Forhandlingsfællesskabet)

Parterne er opmærksomme på, at indsatsområderne skal være meget konkrete for at der kan skabes lokalt ejerskab og for at der kan arbejdes med dem på arbejdspladserne.

De centrale parter sætter en række aktiviteter i gang inden for indsatsområderne, der kan understøtte de regionale parter arbejde. Det er aktuelt målsætningen, at alle fem regioner er i gang med at drøfte og udfolde alle fem indsatsområder i foråret 2025.

### **Dialogkonference 10. januar 2025**

For at få et fælles afsæt for arbejdet med initiativet blev der afholdt en dialogkonference 10. januar 2025.

Formålet med dialogkonferencen var at skabe synlighed, energi og inspiration om initiativet. Derudover var dialogkonferencen blandt andet en mulighed for at forankre initiativet endnu bredere i partssamarbejdet og blandt ledere og medarbejdere på de regionale arbejdspladser. Det var samtidig tanken, at deltagerne skulle have yderligere indsigt i initiativets formål, samt indblik i, hvordan der arbejdes med de forskellige indsatser på tværs af regionerne.

Fra de centrale parter var der politiske repræsentanter fra de faglige organisationer og sekretariatsmedarbejdere. Derudover politikere fra Danske Regioner og sekretariatsmedarbejdere. Fra regionerne deltog repræsentanter fra MEDudvalg og de faglige organisationer.

Fra Region Nordjylland var følgende inviteret:

- Hovedudvalget
- Forhandlingsfællesskabet
- Formandskaberne for de enkelte VirksomhedsMEDudvalg
- Sekretariaterne for de respektive udvalg

Det var på dagen fælles virtuelle oplæg med repræsentanter fra de faglige organisationer, fra Danske Regioner og oplæg fra en regional arbejdsplads, som har et særligt fokus på at styrke arbejdsfællesskaber. Derudover var der lokale drøftelser og oplæg i de fem regioner.

Hovedudvalget samler op på input fra dialogkonferencen .

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

- Følger op på input fra dialogkonferencen 10. januar 2025 "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser"

### **Beslutning**

Konklusion fra mødet:

Der var enighed om, at Dialogkonferencen var et rigtig godt arrangement og der er mange gode pointer at arbejde videre med.

# Punkt 9: Status på "Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner" og drøftelse af den videre proces, kl. 14.00-15.00

1-30-77-2-24

## Resumé

Der gøres status på ansøgningen til "Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner" og der orienteres om det videre arbejde med "Sikker start - stærk ledelse - På sporet mod et godt psykisk arbejdsmiljø".

På dagens møde er der også gruppearbejde. Formålet er at give input til arbejdet med at ansøge arbejdsmiljøpuljen i 2025. Endelig orienteres der om den videre proces for dette års ansøgning.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet for at give et fælles afsæt for gruppearbejdet.

## Sagsfremstilling

### 1. Kort om "[Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner](#)"

Der gives økonomisk tilskud til at planlægge og igangsætte indsatser, der har til formål at forbedre arbejdsmiljøet i kommuner og regioner. Puljen udmøntes inden for følgende syv temaer:

1. Introforløb for nyuddannede og nyansatte: Udvikling og gennemførelse af introforløb og indsatser, der skal styrke arbejdsmiljøet for nyuddannede og nyansatte.
2. Seniorer: Udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal forbedre mulighederne for seniorer for at blive på arbejdsmarkedet.
3. Lederes psykiske arbejdsmiljø: Udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal styrke det psykiske arbejdsmiljø for ledere.
4. Sygefravær: Udvikling og gennemførelse af arbejdsmiljøindsatser, der skal forebygge og nedbringe sygefraværet i kommuner og regioner.
5. Borgernære karriereveje: Udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal skabe attraktive karriereveje, som styrker medarbejderes tilknytning til det patient- og borgernære arbejde og sikre tydelighed om medarbejdernes udvikling i jobbet.
6. Arbejdstilrettelæggelse og fleksibilitet: Udvikling og gennemførelse af indsatser, der skaber en bedre en arbejdstilrettelæggelse og øget fleksibilitet på tværs af medarbejdergrupper.
7. Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker: Udvikling og gennemførelse af indsatser til forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker.

Puljen uddeles én gang årligt i perioden 2024-2026. Der er forventet frist for anden ansøgningsrunde oktober 2025. Der var afsat 52 mio. kr. i 2024. I 2025 og 2026 er der hvert år afsat 82 mio. kr. Projektet kan have en varighed på op til 2 år regnet fra tilsagnsdatoen – og projektet skal have tilskudsberettigede udgifter på minimum 4 mio. kr.

Projektansøgningen skal være underskrevet af formand og næstformand for Hovedudvalget for at bekræfte, at projektet er drøftet i fællesskab mellem ledelse og medarbejdere.

### 2. Status på projektansøgning "Sikker start - stærk ledelse - På sporet mod et godt psykisk arbejdsmiljø"

Region Nordjylland har søgt om midler til projektet "Sikker start - stærk ledelse - På sporet mod et godt psykisk arbejdsmiljø". Projektet omfatter to arbejdsmiljøindsatser:

1. Udvikling af et 6 måneders struktureret onboarding-program for den nyansatte leder, hvor centrale og lokale behov, ambitioner og krav samles i et program med to spor - et digitalt og et relationelt spor. Programmet skal give de nyansatte ledere en støttende start, hvor de ikke står alene. De vil få viden, værktøjer og opbygge relationer, der understøtter deres rolle som leder og hjælper dem med at navigere i ledelsesopgaven i samarbejde med de mange aktører, der er i deres felt.
2. Etablering af løbende feedbackloops, som blandt andet består af spørgeskemaer, hvor nyansatte ledere, ansættende ledere og lederunderstøttende funktioner deler erfaringer og forslag til forbedringer af regionens onboarding.

Hovedudvalget godkendte 30. oktober 2024, at der med afsæt i daværende oplæg sendes en ansøgning til puljen med Hovedudvalget som afsender.

Der gøres mundtligt status på ansøgningen på dagens møde.

### 3. Proces for at ansøge puljen i 2025 - til og med maj 2025

For at sikre en fælles og inddragende proces for det videre arbejde med at ansøge puljen i 2025 er der besluttet følgende proces:

Tidspunkt	Hvem	Hvad/formål
15. januar 2025	Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering	Udvalget orienteres om den videre proces.
16. januar 2025	Hovedudvalget	Indsamle viden: Gruppearbejde med henblik på at give input til det videre arbejde.
20. januar 2025	Arbejdsmiljørådet	Indsamle viden: Drøfter foreløbige forslag og giver input til det videre arbejde.
29. januar 2025	Kompetenceforum	Indsamle viden: Drøfter forslag fra Hovedudvalget og Arbejdsmiljørådet og giver input til det videre arbejde.
5. februar 2025	Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering	Udvalget orienteres om - og drøfter - input fra Arbejdsmiljørådet, Kompetenceforum og Hovedudvalget.
6. marts 2025	Hovedudvalget	Proces for inddragelse og dialog: Drøfter og beslutter forslag til proces og fokus i det videre arbejde med at udarbejde ansøgning til puljen. Arbejdsgruppe nedsættes.

### 4. Gruppearbejde i Hovedudvalget

Med afsæt i de nævnte temaer vil Hovedudvalget - inddelt i grupper - drøfte emner til ansøgning til puljen 2025. Der vil være en mundtlig guidning for en proces, hvor Hovedudvalget peger på områder, der kan søges puljemidler til.

Emnerne bringes videre til drøftelse og videre kvalificering i Kompetenceforum og Arbejdsmiljørådet.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning
2. Giver input til det videre arbejde med ansøgningen til puljen 2025

### Beslutning

I forhold til den indsendte ansøgning i første runde må vi konstatere, at pengene er gået til nogle andre. Mennesker og Organisation arbejder i eget regi videre med nogle af ambitionerne fra projektet.

I gruppearbejdet gik fleksibilitet, arbejdstilrettelæggelse og borgernære karriereveje igen.

Konklusion fra mødet:

Input fra grupperne bliver samlet op og taget med videre i processen og sagen drøftes igen på Hovedudvalgsmødet den 6. marts 2025

# Punkt 10: Revideret Retningslinje om natarbejde, kl. 15.00-15.10

1-13-3-287-24

## Resumé

Den reviderede retningslinje for natarbejde i Region Nordjylland er lavet på baggrund af de nye overenskomstaftaler i 2024. Retningslinjen er har været på Arbejds miljørådet i november 2024, og der er opbakning herfra.

Arbejds miljøkonsulent Inge Bolet indleder punktet.

## Sagsfremstilling

I OK-24 har forhold om natarbejde fået øget opmærksomhed på baggrund af de senere års forskningsresultater fra Nationalt Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA) om skiftende arbejdstider og helbred. Arbejdstilsynet har ligeledes, på samme baggrund, revideret sin vejledning om gravide og natarbejde.

Retningslinjen skal hjælpe ledere, medarbejdere og MED-organisationen med at få et klart overblik over, hvordan natarbejde skal håndteres i praksis. Den indeholder de områder, man skal tage stilling til i forhold til APV om natarbejde. Der kan findes en mere detaljeret vejledning og anbefalinger på Personalenet.

Der skelnes mellem lovgivning og aftaler (retningslinjen) og anbefalinger (P-net).

I Region Nordjylland blev der i 2007 etableret en ordning om helbredssamtaler for natarbejdende i overensstemmelse med EU-lovgivning og arbejdstidsregler. I 2009 vedtog Hovedudvalget i Region Nordjylland at lave en retningslinje om powernapping. Som noget nyt er powernapping skrevet ind i Retningslinje om natarbejde. Region Nordjylland er den eneste region med intern ordning om helbredssamtaler. Ordningen er godkendt af Arbejdstilsynet.

Med revision af Retningslinje om natarbejde lever Region Nordjylland op til gældende lovgivning og aftaler på området.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- drøfter og godkender den reviderede Retningslinje om natarbejde

## Beslutning

Konklusion fra mødet:

Retningslinjen er drøftet og godkendt med aftalte redaktionelle rettelser.

## Bilag

Retningslinje om Natarbejde i Region Nordjylland - vers. 2025

# **Punkt 11: Drøftelse af mødeform og forum for ekstraordinære punkter ift. sundhedsreformen, kl. 15.10-15.15**

1-13-1-1-25

## **Resumé**

Der kan være et behov for, at der, som følge af sundhedsreformen, skal drøftes emner i Hovedudvalget med kort varsel. Erfaringen viser, at det kan være vanskeligt, at indkalde Hovedudvalget med korte varsler.

Regionsdirektør Jakob Krogh indleder punktet.

## **Sagsfremstilling**

Dagsordensgruppen lægger op til en drøftelse og afklaring af, hvordan ekstraordinære emner som udspringer af sundhedsreformen, skal drøftes i den kommende periode. Det kan være tale om emner, hvor der er kort respons tid og som ikke kan afvente et ordinært Hovedudvalgsmøde.

Skal der indkaldes til møder for hele Hovedudvalget eller kan dagsordensgruppen som udgangspunkt bemyndiges til at drøfte og afklare emner.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter og afklarer mødeformen for ekstraordinære emner som følge af sundhedsreformen.

## **Beslutning**

Konklusion fra mødet:

Der var på mødet forskellige betragtninger om mødeformen og emnet drøftes videre.

## **Punkt 12: Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.15-15.20**

1-01-77-2-24

### **Beslutning**

Følgende emner skal kommunikeres:

Punkt 6 – Integration af Psykiatrien og Somatikken

- Følger eget kommunikationsspor

Punkt 8 - Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser

- Følger eget kommunikationsspor

Punkt 10 - Retningslinje om natarbejde

- Følger eget kommunikationsspor

## **Punkt 13: Eventuelt, kl. 15.20-15.25**

1-01-77-2-24

### **Beslutning**

Processen for ansættelse af ny koncerndirektør er i gang. Indstilling til ansættelse skal godkendes politisk.

## **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.

Evaluator:

Inger Larsen  
Kim Mikkelsen

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

### **Beslutning**

Kim Mikkelsen

Emnerne på dagsorden har på hver sin måde være relevante. Det har været et godt og energifyldt møde, hvor punkterne er blevet godt belyst til brug for det videre arbejde. Alt i alt et rigtig godt møde med en god tone.

Inger Larsen

Er helt enig i ovenstående evaluering.