

# REFERAT Hovedudvalg d. 30-10-2024

**Mødedato** Onsdag d. 30. oktober 2024 kl. 10:30

**Mødested** Regionsrådssalen, Regionshuset

# Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Gæsteliste.....	4
Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 10.30-10.35.....	5
Gensidig orientering, kl. 10.35-10.40.....	6
Drøftelse af puljemidler til at styrke medarbejdernes trivsel og det fælles arbejdsmiljø, kl. 10.40-10	7
Ansøgning - 'Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner', kl. 10.55-11.10.....	9
Evaluering arbejdsmiljøtemadag, kl. 11.10-11.20.....	12
Drøftelse af præcisering i retningslinje for intern mødeforplejning, kl. 11.20-11.30.....	13
Orientering om tids- og procesplan for at håndtere personaletilpasninger og udpegning af repræsent	14
Drøftelse af sundhedsreform(udspil), kl. 12.05-12.20.....	15
Genbesøg af stressretningslinjen og tilbud i forhold til stress og arbejdspress, kl. 12.20-12.40.....	16
B-Punkt: Årshjul 2025 for Hovedudvalget.....	18
Eventuelt, kl. 12.40-12.50.....	19
Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 12.50-12.55.....	20
Evaluering af dagens møde, kl. 12.55-13.00.....	21

# 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  
Psykotridirektør Jan Mainz

### Mennesker og Organisation:

Direktør Mariane Therkelsen  
Arbejdsmiljøkonsulent Lise-Lotte Kyneb

### Medarbejderrepræsentanter:

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

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

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

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

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

OA - 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

## Beslutning

.

## Punkt 2: Gæsteliste

1-01-77-2-24

### Sagsfremstilling

Punkt	Emne	Gæster
5	Drøftelse af puljemidler til at styrke medarbejdernes trivsel og det fælles arbejdsmiljø	Chefkonsulent Lene B. Hooge
10	Genbesøg af stressretningslinjen og tilbud i forhold til stress og arbejdspress	Arbejdsmiljøkonsulent Maja Kolind
6	Ansøgning - 'Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner'	Rekrutteringskonsulent Gry Fuglsang Svendsen

### Beslutning

## **Punkt 3: Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 10.30-10.35**

1-01-77-2-24

### **Resumé**

Jakob Krogh byder velkommen til mødet.

Ordstyrer: Mariane Therkelsen

### **Beslutning**

Hovedudvalget bør drøfte plan for opfølgning på Trivsel 2025. Sættes på til det kommende møde og herefter kan planen overføres til årshjul.

## **Punkt 4: Gensidig orientering, kl. 10.35-10.40**

1-01-77-2-24

### **Beslutning**

I 2023 blev det besluttet at afholde døgnsseminar i 2024. Det er ikke realistisk, at seminaret kan afholdes i 2024. Det foreslås, at der i stedet for afholdelse af døgnsseminar i 2025, bliver temadrøftelser på de eksisterende Hovedudvalgsmøder, som evt. forlængelse alternativt at der indkaldes til ekstraordinære møder. Den kommende sundhedsreform bliver et emne i de kommende temadrøftelser.

Supplerende retningslinje vedr. rusmidler.

Det blev aftalt, at Mennesker og Organisation kigger på retningslinjen "Sundhed, røg og misbrug", med henblik på at afdække om den i tilstrækkelig grad beskriver, hvordan tilbuddet om at få foretaget en blodprøve, skal håndteres i de dele af organisationen, som ikke har direkte adgang til blodprøvetagning på den pågældende matrikel.

## **Punkt 5: Drøftelse af puljemidler til at styrke medarbejdernes trivsel og det fælles arbejdsmiljø, kl. 10.40-10.55**

1-13-1-69-24

### **Resumé**

I Budget 2025 er der afsat centrale puljemidler, der skal bidrage til at styrke medarbejdernes trivsel og det fælles arbejdsmiljø. Puljen udmøntes af Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering. Udvalget har bedt Mennesker og Organisation om at sikre en drøftelse i Hovedudvalget før den politiske behandling.

Det indstilles derfor, at Hovedudvalget drøfter forslag til udmøntning for at inspirere den politiske dialog i udvalget.

Mariane Therkelsen indleder punktet. Chefkonsulent Lene B. Hooge deltager under punktet.

### **Sagsfremstilling**

Efterspørgslen på Region Nordjyllands ydelser vokser. Der kommer langt flere ældre, kronikere og akutte patienter i fremtiden og det skal ses i kombination med stadig flere behandlingsmuligheder. Dertil kommer udfordringer på arbejdskraft som følge af blandt andet små ungdomsårgange, hvoraf en mindre andel end tidligere vælger de sundhedsfaglige og pædagogiske velfærdsuddannelser som deres levevej. ?

På sundhedsområdet fylder udflytningen til Hospitalsbyen ligesom den kommende Sundhedsreform fordrer nye samarbejder og nye måder at løse opgaverne på.

Der er heller ingen, der kan være i tvivl om, at der er et vedvarende stort fokus på digitalisering. Vi ser ind i en fremtid, hvor kunstig intelligens og automatisering åbner nye muligheder, så der kan frigives tid og ressourcer til at fokusere på borgerne og patienterne.

Endelig spiller regionen en betydningsfuld rolle i at sikre den grønne omstilling og der skal sættes ekstra tryk på klimainsatsen for at bidrage til, at Danmark kan nå sine klimamål.

Med andre ord: Omstruktureringer, ændringer i driften og andre typer forandringer er et grundvilkår på regionens arbejdspladser. Forandringer handler i høj grad om arbejdsmiljø. Forandringer kan være et afsæt for en positiv udvikling - og omvendt kan forandringer også sætte arbejdsmiljøet under pres.

### **Prioritering af arbejdsmiljø i en tid med forandringer**

Medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø er afgørende i en tid med forandringer. Derfor har forligspartierne prioriteret arbejdsmiljøet for regionens ansatte og afsat 2,0 mio. kr. i Budget 2025 til en central pulje, der skal bidrage til at styrke medarbejdernes trivsel og det fælles arbejdsmiljø.

For at inspirere de politiske drøftelser lægges der op til en dialog i Hovedudvalget om puljemidlerne.

Det forventes, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tager videre stilling til, hvordan puljen skal udmøntes 13. november 2024.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

- Drøfter udmøntningen af den centrale pulje til at styrke medarbejdernes trivsel og det fælles arbejdsmiljø forud for behandlingen i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

### **Beslutning**

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering har et ønske om at drøfte udmøntning af midlerne inden nytår, hvorfor Hovedudvalget får mulighed for at komme med input til prioritering af den pulje, der er afsat i Budget2025.

Der udtrykkes positive tilkendegivelser over, at der er afsat midler til Arbejdsmiljø og Trivsel i Budget2025 og det fremhæves, at medarbejdersiden ønsker at midlerne, ud fra en ITOP-tankegang, bliver lagt ud i de lokale MED-udvalg, som fordeler dem efter relevante behov og der hvor midlerne giver mest værdi.

Der var også en idé til, at midlerne kunne anvendes til at satse på mere kommunikation og information om trivsel og trivsel i forandring eller at de kunne bruges til relevant opfølgning i forbindelse med trivselsrapporten i 2025.

Jakob konkluderede, at der har været gode og konstruktive drøftelser og at tilkendegivelserne tages med til Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering.

## **Punkt 6: Ansøgning - 'Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner', kl. 10.55-11.10**

1-30-77-2-24

### **Resumé**

Region Nordjylland ønsker at søge midler fra 'Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner' til et koncerndækkende projekt under overskriften 'Godt psykisk arbejdsmiljø starter ved professionel onboarding af nye ledere'. Målet med projektet er, at styrke lederens psykiske arbejdsmiljø ved at strukturere og professionalisere nye lederes onboarding. Projektet forventes at have afledte effekter på både medarbejdere, de ansættende ledere, de nye ledere og organisationen som helhed.

Første pulje (ud af tre) har ansøgningsfrist den 15. november 2024 – og der skal søges om min. 4 mio. kr.

Mariane Therkelsen indleder punktet.

### **Sagsfremstilling**

#### **Godt psykisk arbejdsmiljø starter ved professionel onboarding af nye ledere**

I Region Nordjylland er der et stort fokus på god ledelse. Det har været drøftet i Hovedudvalget – og er også en del af UARs politiske pejlemærker. Der er enighed om, at ledelse er en kompleks, dynamisk og facetteret disciplin, der er kontekstafhængig og kalder på en bredspektret tilgang.

For at balancere de mange facetter af god ledelse, er det afgørende, at regionens nye ledere kommer så godt fra start som muligt. Uanset om lederen er ny i ledergerningen – eller en erfaren leder. Internt - eller eksternt rekrutteret.

Region Nordjylland har på nuværende tidspunkt ikke en struktureret og formaliseret onboarding af ledere. Der opleves derimod store forskelle på, hvordan nye ledere bliver onboardet på regionens hospitaler og virksomheder. Mange steder er der en ad hoc-tilgang til leder-onboarding, som i en vis grad overlades til den enkelte ansættende leder. Variationerne betyder, at nye ledere får forskellige vilkår afhængigt af, hvor de ansættes. Nye ledere på Region Nordjyllands ledelsesprogram 'Netværk for nye ledere' fortæller om, hvordan de føler, at de bliver efterladt af ledelseskæden, og at de selv må finde rundt i organisationen. De kommer med ønsket om at gøre en forskel, men de oplever, at det er svært at erobre et ledelsesrum, hvor driften overskygger.

Ny forskning viser, at vi ikke blot kan overføre et onboardingkoncept for medarbejdere til ledere, da processen er langt mere nuanceret og kompleks (Christian Harpelund, 2024). Mens en medarbejder skal sættes ind i de daglige opgaver, står en leder med et større ansvar og skal navigere i beslutningsprocesser, organisationens kultur og forventninger fra både medarbejdere og ledelse. Jf. regionens ledelsesgrundlag. Det er derfor essentielt, at ledere har ret til at blive onboardet, og at onboardingen er tilpasset den nye leders særlige behov.

Dette er afsættet for, at Region Nordjylland ønsker at søge arbejdstilsynets 'Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner' inden for to af puljens syv definerede områder:

- 1) Introforløb for nyuddannede og nyansatte med henblik på udvikling og gennemførelse af introforløb og indsatser, der skal styrke arbejdsmiljøet.
- 3) Lederens psykiske arbejdsmiljø med henblik på udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal styrke det psykiske arbejdsmiljø for ledere.

Kombinationen af de to områder afspejler et mål om at udvikle og gennemføre indsatser, der professionaliserer nye lederes onboardingforløb på tværs af Region Nordjylland. Alle ledere der bliver ansat i Region Nordjylland skal opleve, at de bliver klædt organisatorisk på til at navigere i ledelsesrollen som led i at udøve god ledelse til glæde for medarbejdere og arbejdspladsen som helhed. Projektet sigter mod at fremme en kultur, hvor onboarding af ledere er en løbende og involverende proces. Det kræver ikke kun udvikling af et koncept, men også en målrettet indsats for at kompetenceudvikle ansættende ledere og nøglepersoner. På den måde understøttes en helhedsorienteret implementering, hvor relevante aktører aktivt involveres og støttes i deres rolle.

**Midler fra puljen skal finansiere:**

- Kortlægning af leder-onboarding-processen centralt og lokalt for at identificere styrker, svagheder, udfordringer og muligheder, som kan kvalitetssikre den fremtidige onboarding af ledere i regionen. Herunder indsamles kvantitative data i forhold til eksisterende praksis samt ønsker, behov, ambitioner og forventninger hos nye ledere og ansættende ledere som baseline til at kunne evaluere på effekten af evt. kommende tiltag.
- Udvikling af et koncerndækkende koncept, der understøtter og hjælper de lokale onboarding-programmer. Dette koncept skal give struktur, men samtidig være fleksibelt nok til at kunne tilpasses de specifikke behov på tværs af regionens hospitaler og virksomheder. Der vil blive orienteret i eksisterende undersøgelser og forskning for at sikre, at indsatsen bygger på den nyeste og mest relevante viden inden for onboarding af ledere.
- Samtænkning af koncerndækkende initiativer med lokale tiltag, så onboarding-processen bliver sammenhængende og effektiv på tværs af regionen. Det sikrer, at både centrale og lokale onboarding-elementer arbejder i samme retning og styrker hinanden.

## Målgruppen

Projektet retter sig mod kommende ledere i Region Nordjylland og forventes at have afledte effekter hos såvel de ansættende ledere, lederunderstøttende funktioner og den nye leders medarbejdere. Dette ud fra en præmis om, ”at dygtige ledere skaber klare retninger og motiverer medarbejderne til at yde deres bedste, hvilket resulterer i højere trivsel og arbejdsglæde” (uddrag, Budget 2025). For medarbejderne skabes der et miljø med høj trivsel og stabilitet. Den ansættende leder får bedre forudsætninger for succesfulde ansættelser, mens den nye leder hurtigt opnår høj kapacitet til at lede, hvilket samlet styrker organisationens effektivitet og tilknytning.

Region Nordjylland har pr. 1. oktober 2024 559 ledere med et gennemsnitligt ledelsesspænd på 26,4 medarbejdere. Der er i organisationen en udskiftning i ledere på ca. 15 % om året – ca. 80 ledere – og dermed i alt ca. 2.000 direkte berørte medarbejdere. De 559 ledere omfatter kun ledere med personaleledelse. Herudover har regionen en gruppe af bl.a. ledende overlæger, der ikke har personaleledelse, og som derfor ikke indgår i det samlet antal leder med lederkoder (i alt ca. 700). I projektet sættes der fokus på alle ledere i Region Nordjylland.

## Projektets forankring

Det er afgørende for projektet gennemførelse, at projektet forankres bredt. Mennesker og Organisation (MO) har opgaven med at drive projektet. Det anbefales, at Koncernledelsen og HU (medarbejdersiden) udpeger en styregruppe på tværs af faggrupper, som projektgruppen refererer til.

## Kort om puljen

Puljen er på i alt 216 mio. kr., der har til formål at forbedre arbejdsmiljøet på kommunale og regionale arbejdspladser. Puljen blev aftalt i trepartsaftalen om lønløft i december 2023. I 2024 er der 52 mio. kr. til rådighed, og i hvert af årene 2025 og 2026 er der yderligere 82 mio. kr. til rådighed. Projektet kan have en varighed på op til 2 år regnet fra tilsagnsdatoen – og projektet skal have tilskudsberettigede udgifter på minimum 4 mio. kr.

Midlerne kan søges af kommuner og regioner. Ansøgningsfrist for første pulje er allerede 15. november 2024. Dette har gjort processen lidt forceret i denne første ansøgningsrunde. Til fremtidige ansøgninger planlægges der med en mere involverende og fælles proces.

Projektansøgningen skal være underskrevet af formand og næstformand for MED-Hovedudvalget for at bekræfte, at projektet er drøftet i fællesskab mellem ledelse og medarbejdere. Grundet den stramme tidsfrist har processen som nævnt været lidt forceret i denne første runde. Dog er Hovedudvalgets medarbejderside, Koncernledelsen og Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering orienteret i løbet af oktober og har bakket op.

Læs mere om Puljen her: [Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner - Arbejdstilsynet](#)

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- drøfter oplægget til projekt ’Godt psykisk arbejdsmiljø starter ved professionel onboarding af nye ledere’.
- godkender at der med afsæt i oplægget skrives og sendes en ansøgning til ’Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner’ med Hovedudvalget som afsender.

## Beslutning

Der blev udtryk ros til valget af projekt, og der var en drøftelse af om de erfarende ledere, også kan få gavn af projektet. Det blev tilkendegivet, at god ledelse kan være med til at understøtte god trivsel. Det bliver vigtigt, at tænke projektet sammen med allerede eksisterende initiativer i organisationen, så der bliver en sammenhængskraft.

Medio december får man besked om ansøgningen er godkendt.

Jakob konkluderede, at der har været gode drøftelser om det foreslåede projekt. Vi bør sikre, at drøftelserne til næste ansøgningsrunde sker tidligt i 2025.

Projektet blev godkendt og kan derfor underskrives og sendes videre. Hvis projektet ikke får tildelt midler fra puljen, udarbejdes en plan b.

## **Bilag**

0910\_Oplæg\_ansøgning

## Punkt 7: Evaluering arbejdsmiljøtemadag, kl. 11.10-11.20

1-13-3-454-24

### Sagsfremstilling

Punktet indledes af Mariane Therkelsen.

Hovedudvalget har tidligere besluttet at rykke arbejdsmiljøtemadagen tættere mod sommeren, derfor blev dagen afviklet den 26. september 2024.

Helle K. Hammer Sørensen og Torben Møller Wyrztz repræsenterede HU i planlægningsgruppen.

2024 var 10 års jubilæum, og dagen startede festligt med levende musik, ligesom der var mulighed for at se tilbage på de sidste arbejdsmiljøtemadage på "Memery lane" og vinde den store jubilæumskurv. Det blev også året, hvor alt materiale, program og tildelte workshop, kunne findes via et link, så det var tilgængelig før, under og efter dagen.

Temadagens hovedoverskrift var "Sammen om sunde forandringer", og 6 workshop med temaerne:

- Psykologisk tryghed som værktøj til at fremme samarbejde, innovation og produktivitet
- Trivsel i forandringsprocesser
- Skift briller, når noget driller
- Mod på tværfagligt samarbejde i fællesskab
- RESSOURCEKROPPEN
- Mod på tværfagligt samarbejde i fællesskab

Vi endte med ca 380 tilmeldte og ca 36 der ikke mødte op. Ca 170 af de tilmeldte var arbejdsmiljøledere, ca 200 arbejdsmiljørepræsentanter og 10 HU-medlemmer.

Evalueringen viser at:

- 71% synes der var tilpas balance mellem oplæg og tid til at arbejde i workshop
- 67% oplever i høj grad og 26% oplever delvist, at have fået viden og inspiration
- 52% oplever i høj grad og 40% delvist, at have fået værktøj og metodikker til at arbejde med sunde forandringer
- 30% har i høj grad og 48% har delvist fået tid og rum til at arbejde med sunde forandringer

Se flere tal i bilaget, hvor der også er et samlet overblik over deltagernes ord på dagen.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- drøfter evalueringen af arbejdsmiljøtemadagen på indhold, rammer og form.

### Beslutning

Generelt har evaluering af dagen være rigtig god. Formen og indholdet var rigtig godt.

Der har dog været flere tilkendegivelser af, at man kunne have ønsket sig, at det var TRIO'erne der havde deltaget i arrangementet. Det blev bemærket, at man kunne have nøjedes med 2 workshop i stedet for 3, så der var endnu mere tid til at netværke på tværs.

Jakob konkluderede, at dagen var forløbet med stor tilfredshed. Overvejselsen om sammensætning af deltagerkreds (uden eller med TRIO) kan drøftes, når der fremover skal fastlægges rammerne for nye arrangementer.

### Bilag

Evaluering temadag

## **Punkt 8: Drøftelse af præcisering i retningslinje for intern mødeforplejning, kl. 11.20-11.30**

1-31-78-66-24

### **Resumé**

Efter aftale på mødet i Hovedudvalget i august fremlægges et forslag til en præcisering i retningslinjen for intern mødeforplejning i Region Nordjylland. Til drøftelse i Hovedudvalget.

Jakob Krogh indleder punktet.

### **Sagsfremstilling**

Siden februar 2024 har Region Nordjylland haft en regionalt dækkende retningslinje for intern mødeforplejning. Den blev besluttet som led i de administrative omprioriteringer, der skulle findes som følge af Økonomiaftale og Budgetaftale for 2024.

I august 2024 drøftede Hovedudvalget retningslinjen med følgende ført til referat:

*"Bente Yder indledte punktet. Det blev problematiseret, at retningslinjen bliver håndteret forskelligt i regionen.*

*Der var en drøftelse af de problemstillinger, det giver. Det blev pointeret, at det er den lokale ledelses ansvar at forvalte retningslinjen, men at vi skal tilstræbe at håndtere den, så der ikke er for store forskelle i fortolkningen af retningslinjen.*

*Der var et forslag om, at det bliver mere præcist beskrevet, hvordan man definerer et heldagsmøde.*

*Jakob Krogh konkluderede, at der er behov for, at retningslinjen bliver håndteret tilpas ensartet og at der vil blive set på muligheden for, at retningslinjen justeres med en præcisering af, hvad der kan betegnes som et heldagsmøde."*

Med dette afsæt er der lavet et forslag til en præcisering i retningslinjen i bilag 1. Se den røde markering.

Derudover er retningslinjen gennemskrevet, så den er "ren" retningslinje og alt tidligere tekst, der fx beskriver ophavet i sidste års administrative omprioriteringer, er slettet.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter præciseringen i retningslinjen for intern mødeforplejning i Region Nordjylland.

### **Beslutning**

Der blev fra flere sider udtrykt tilfredshed med, at der er sket en præcisering af retningslinjen. Enkelte efterspurgte yderligere præcisering.

Det er enighed om, at det er et ledelsesansvar, at retningslinjen bliver efterlevet med afsæt i almindelig sund fornuft tilgang.

Jakob konkluderede, at niveauet i retningslinjen nu i udgangspunktet er beskrevet med en præcisering, jf forslaget, og at der opfordres til, at administrationen heraf drøftes lokalt, hvis der er behov herfor.

### **Bilag**

Forslag til revideret retningslinje for intern mødeforplejning 20.09.24

## **Punkt 9: Orientering om tids- og procesplan for at håndtere personaletilpasninger og udpegning af repræsentanter til at modtage data om personaletilpasningerne, kl. 11.30-11.40**

1-31-77-2-24

### **Resumé**

Ligesom i 2024 og tidligere er der udarbejdet en fælles tids- og procesplan for at håndtere personaletilpasninger i henhold til udmøntningen af besparelser i Budget 2025.

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen om tids- og procesplanen til efterretning og udpeger to medarbejderrepræsentanter til at modtage relevante data om personaletilpasningerne, hvis det fortsat er et ønske.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

### **Sagsfremstilling**

Tids- og procesplanen er udarbejdet i henhold til regionens politik for [omstillingssituationer](#) og anvendes af alle hospitaler og virksomheder.

De lokale koordineringsgrupper er ikke omtalt i tidsplanen. Det er derfor vigtigt at understrege, at afdækningen af omplaceringsmuligheder fortsat vil finde sted i overensstemmelse med nærhedsprincippet, og at Mennesker og Organisation og de lokale koordineringsgrupper fortsat deler denne opgave mellem sig.

Hovedudvalget har tidligere ønsket, at to medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget får indblik i relevante data om personaletilpasningerne, fx antallet af udpegede medarbejdere og antal afskedigelser. Derfor kan Hovedudvalget udpege repræsentanter til at modtage data, når de foreligger.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen om tids- og procesplan for at håndtere personaletilpasninger til efterretning
2. Udpeger medarbejderrepræsentanter til at modtage data om personaletilpasningerne, hvis det fortsat er et ønske

### **Beslutning**

Tids- og procesplanen blev drøftet og der var en mindre redaktionel ændring – eBoks skal ændres til Digital Post.

Det kan være vanskeligt at navigere i de omstillingsprocesser, der kører nu og de omstillingsprocesser, der kommer som følge af Budget2025.

Jakob konkluderede, at orienteringen blev taget til efterretning.

Rikke Vingaard Jørgensen og Monica Guldager Terkelsen er udpeget som medarbejderrepræsentanter.

### **Bilag**

Tidsplan budget 2025

## **Punkt 10: Drøftelse af sundhedsreform(udspil), kl. 12.05-12.20**

1-15-3091-24

### **Resumé**

Den 18. september fremlagde regeringen sit udspil til en ny sundhedsreform. På dagens møde orienterer regionsdirektøren om status på reformarbejdet som afsæt for en drøftelse i Hovedudvalget med fokus på betydningen for Region Nordjylland.

### **Sagsfremstilling**

Regeringen fremlagde sit udspil til en ny sundhedsreform den 18. september 2024. Udspillet har titlen "Sundhed tæt på dig" og kan læses på [Indenrigs- og Sundhedsministeriets hjemmeside](#).

I skrivende stund pågår de politiske forhandlinger, og det er forventningen, at næste skridt er en politisk aftale med henblik på lovvedtagelse, inden regions- og kommunalvalg i november 2025.

På dagens møde giver regionsdirektør Jakob Krogh en seneste status på reformarbejdet som oplæg til en drøftelse i Hovedudvalget med fokus på betydningen for medarbejderrelaterede perspektiver i Region Nordjylland.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter status på sundhedsreformarbejdet med fokus på de medarbejderrelaterede perspektiver i Region Nordjylland.

### **Beslutning**

Jakob gav en status på reformarbejdet og Hovedudvalget drøftede sagen med sin nuværende status. Det blev aftalt, at Hovedudvalget drøfter aktuelle og relevante emner på Hovedudvalgsmøder i 2025.

# Punkt 11: Genbesøg af stressretningslinjen og tilbud i forhold til stress og arbejdspress, kl. 12.20-12.40

1-31-101-425-24

## Sagsfremstilling

Hovedudvalget har ønsket et genbesøg af den regionale stressretningslinje samt materiale og tilbud i forhold til stress og arbejdspress.

Den nuværende '[Retningslinje for forebyggelse og håndtering af stress](#)' er udarbejdet i 2015.

Siden 2015 er der kommet nye vejledninger fra Arbejdstilsynet om 'Stor arbejdsmængde og tidspres' (2021), 'Uklare krav og modstridende krav i arbejdet' (2023) og 'Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker' (2023).

Udover retningslinjen er der materiale på PersonaleNet som adresserer både [stress hos den enkelte](#), men også hvordan man kan arbejde med [arbejdspress kollektivt og organisatorisk](#), både forebyggende og håndterende. Materialet suppleres løbende med værktøjer som udvikles til regionalt brug.

I Mennesker og Organisation udbyder vi en række tilbud, der kan understøtte arbejdspladsernes arbejde med stress og arbejdspress. Disse tilbud er blandt andet:

- Samtaleforløb med medarbejdere og ledere
- Rådgivning og sparring til ledere, arbejdsmiljøgrupper og trioer
- Løsning af ad hoc-opgaver om temaet
- Kursusdag for arbejdsmiljøgrupper og trioer
- Målrettede indsatser, hvor der er behov, for eksempel på baggrund af trivselsundersøgelsen eller mange forespørgsler på samtaleforløb i samme område. Frem mod nytår udbydes forløb i Fællesadministrationen med mulighed for, at trioerne og arbejdsmiljøgrupperne kan arbejde målrettet med handleplaner på området over en tre måneders periode med undervisning og sparring fra konsulenter.

Ud over de regionale overordnede indsatser er der også lokale tilbud i virksomhederne.

Indsatser, der har en anden karakter, vil også ofte påvirke balancen mellem krav og ressourcer. Indsatser om sygefravær, vagtplanlægning, ledelse, udvikling af driften og generelle arbejdsmiljøindsatser er også med til at forhindre oplevelsen af arbejdspress og konsekvenser som stress og mistrivsel.

Lise-Lotte Kyneb fra Mennesker og Organisation indleder punktet

Maja Kolind, arbejdsmiljøkonsulent fra Mennesker og Organisation deltager under punktet.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- drøfter behovet for at revidere den nuværende 'Retningslinje for forebyggelse og håndtering af stress'
- overvejer om de nuværende tilbud opleves som tilstrækkelige

## Beslutning

Det blev tilkendegivet, at der er behov for en revidering af retningslinjen. Dels har den nuværende retningslinje en del år på bagen og dels bliver den håndteret forskelligt i organisationen.

Det blev konkluderet, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der skal give input til en ny retningslinje som aftales i Hovedudvalget.

Fra medarbejdersiden blev der udpeget følgende personer til opgaven: Torben Møller Wyrztz, Helle Hammer Sørensen, Annette Vestergaard, Bente Yder. Herudover deltager Lise-Lotte Kyneb og Maja Kolind. Udpegning fra ledelsessiden

følger.

## **Punkt 12: B-Punkt: Årshjul 2025 for Hovedudvalget**

1-01-2-24

### **Sagsfremstilling**

Der udarbejdes hvert år et årshjulet for Hovedudvalget. Vedlagt er årshjulet for 2025 til orientering.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Tager årshjulet til efterretning

### **Beslutning**

Årshjulet blev godkendt med bemærkningen fra punkt 3.

### **Bilag**

Årshjul 2025

## **Punkt 13: Eventuelt, kl. 12.40-12.50**

1-01-77-2-24

### **Beslutning**

Der blev givet udtryk for, at der bør ske en opstramning i forhold til stillingsopslag for vakante lederstillinger.

Jakob orienterede om, at Kim Mikkelsen stopper ved udgangen af marts måned 2025 og at der er igangsat en proces omkring ansættelse af ny koncerndirektør.

## **Punkt 14: Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 12.50-12.55**

1-01-77-2-24

### **Beslutning**

Punkt 8 - Orientering om tids- og procesplan for at håndtere personaletilpasninger og udpegning af repræsentanter til at modtage data om personaletilpasningerne

· Det bør fremgå, at der løbende sker tilpasning af organisationen som ikke er en del af personaletilpasningerne ift. Budget2025.

Følger egen kommunikationsplan

Arbejdsmiljøtemadag 2025

· Nyhed om at arbejdsmiljøtemadag skal afvikles lokalt i 2025

Følger egen kommunikationsplan

Nyhed om udvalgte punkter til Hovedudvalgsmøderne.

Det blev aftalt, at dagsordensgruppen drøfter hvilke punkter, der evt. kan fremgå af en nyhed forud for et kommende Hovedudvalgsmøde.

## **Punkt 15: Evaluering af dagens møde, kl. 12.55-13.00**

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.

Dagens evaluatore:

- Dorthe Juul Hansen
- Camilla Carus

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

### **Beslutning**

Camilla Carus:

Det har været et fint møde, med gode og konstruktive drøftelser. Der er ikke altid enighed i lokalet, men man kan sige, hvad man føler og mener.

Dorte Juul Hansen:

Vi sidder i et godt og psykologisk trygt rum. Vi er gode til at skabe konsensus og vi kan tale om svære ting. Møderne er præget af ordentlighed og professionalisme.