

REFERAT Hovedudvalg d. 11-12-2025

Mødedato Torsdag d. 11. december 2025 kl. 13:00

Mødested Regionsrådssalen, Regionshuset

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Gæsteliste.....	4
Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 13.00-13.05.....	5
Gensidig orientering, kl. 13.05-13.15.....	6
Revision af personalepolitikker og retningslinjer, kl. 13.15-13.30.....	7
Status på Funktionsnedsættelser, Arbejdsmiljøplanen 2025-2026, kl. 13.30-13.45.....	10
Benyttelse af profilværktøjer i Region Nordjylland, kl. 13.45-13.55.....	11
Drøftelse af status på Sundhedsreform, kl 14.05-14.15.....	13
Drøftelse af 'Organisation til tiden' - forslag til omorganisering af den administrative organisation.,	15
Drøftelse - opsamling på AI konferencen den 11. november 2025, kl. 14.45-15.00.....	17
Permanentgøre personalepolitisk gruppe?, kl. 15.00-15.10.....	19
Ansøgning om godkendelse af ny MED-struktur i den Præhospitale Virksomhed, kl. 15.10-15.15....	20
Eventuelt, kl. 15.15-15.20.....	21
Kommunikation fra Hovedudvalget, 15.20-15.25.....	22
Evaluering af dagens møde, kl. 15.25-15.30.....	23

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 Maibrit Brandt
Socialdirektør Dorte Juul Hansen

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

Beslutning

Der var afbud fra:

Anne Bukh

Ulla Abildgaard

Punkt 2: Gæsteliste

1-01-77-2-24

Sagsfremstilling

Punkt	Emne	Gæster
Punkt 5	Revision af personalepolitikker og retningslinjer	Konsulent Gurli Lauridsen
Punkt 6	Status på Funktionsnedsættelser, Arbejdsmiljøplanen 2025-2026	Arbejdskonsulent Maja Kolind
Punkt 7	Benyttelse af profilværktøjer i Region Nordjylland	Konst. uddannelseschef Henrik Melbye Madsen

Punkt 3: Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 13.00-13.05

1-01-77-2-24

Beslutning

Mette Jensen indledte mødet.

Jette Bøgh Thomsen var ordstyrer.

Punkt 4: Gensidig orientering, kl. 13.05-13.15

1-01-77-2-24

Beslutning

Bente Yder gjorde opmærksom på et eksempel på, at der bliver udarbejdet skemaer og procedurer, på baggrund af konkrete spørgsmål til opgaver. Eksemplet der nævnes er, at et spørgsmål til vagtplanlægning afføder nye procedurer og skemaer, der skal udfyldes. Det opleves som unødvendigt bureaukrati. Ovenstående belyses nærmere og drøftes, ved behov, i Den Personalepolitiske gruppe. Der er efter mødet sendt en forklaring til Bente Yder m.fl.

Torben Møller Wyrzt orienterede om, at arbejdet med DPV version 2.0 er i god gænge.

Punkt 5: Revision af personalepolitikker og retningslinjer, kl. 13.15-13.30

1-13-1-8-25

Resumé

Gennem det meste af 2025 har arbejdsgruppen, som Hovedudvalget nedsatte til arbejde med revision af personalepolitikker og retningslinjer, arbejdet på at komme igennem mest muligt. Gruppens fokus er at revidere politikkerne, så de er tidssvarende både i forhold til det faglige indhold og læsbarheden.

På dette møde fremlægges reviderede udkast til to politikker og fire retningslinjer.

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter og godkender dem alle.

Direktør Mariane Therkelsen indleder.

Konsulent Gurli Lauridsen deltager under punktet

Sagsfremstilling

Udgangspunktet for arbejdsgruppens arbejde var 8 personalepolitikker og dertilhørende retningslinjer. På Hovedudvalgsmødet den 20. maj blev Kompetenceudviklingspolitikken og Politik for Omstillingssituationer drøftet og godkendt. På mødet den 17. juni var det Sygefraværspolitikken, Livsfasepolitikken, Ansættelsespolitikken og Lønpolitikken, der blev drøftet og godkendt.

På dette møde fremlægges:

- Politik for mangfoldighed
- Arbejdsmiljøpolitik
- Retningslinje for ArbejdsPladsVurderinger
- Retningslinje for forebyggelse og håndtering af arbejdsskader
- Retningslinje for forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold i og uden for arbejdstiden
- Retningslinje for forflytning og manuel håndtering af borgere og patienter

Politik for mangfoldighed:

- Oprindeligt var der politikken: Politik for ansættelse og mangfoldighed. Det er besluttet at splitte denne politik op i to, og Hovedudvalget drøftede og besluttede Ansættelsespolitikken på mødet den 17. juni 2025. Den anden del: Politik for mangfoldighed fremlægges her
- Arbejdsgruppen understreger, at politikken i høj grad er udtryk for værdier, som er retningsgivende for handlinger i mange sammenhænge. Formålet med politikken er at sikre ligebehandling i arbejdslivet af alle regionalt ansatte i hele ansættelsesperioden.

Arbejdsmiljøpolitikken:

- Ud over at gøre Arbejdsmiljøpolitikken tydelig i almindelighed, er det arbejdsgruppens ønske at gøre det klart, at alle ansatte har et ansvar i forhold til arbejdsmiljøet.
- Politikken skal understøtte, at der arbejdes systematisk med arbejdsmiljøarbejdet.

Retningslinje for APV:

- Alle retningslinjer under Arbejdsmiljøpolitikken baserer sig på lovgivningsstof. Det præciseres i indledningen de enkelte retningslinjer.
- Retningslinjen beskriver uddybende metoden/de fire faser i APV-processen
- Retningslinjen sætter fokus på den fælles regionale proces

Retningslinje for APV for gravide og ammende:

- Der er for nuværende en retningslinje for APV for gravide og ammende. Det betyder, at Region Nordjylland har både en retningslinje for APV, og en APV for gravide og ammende, som i dag indeholder stort set samme information og ansvarsplacering som APV i almindelighed. [APV Gravide og ammende](#)
APV'en er det lovpligtige dokument og følger Arbejdstilsynets krav til vurdering af arbejdsforhold for gravide og

ammende. Den opdateres desuden løbende i takt med ændringer i lovgivning og standarder. APV for gravide og ammende er en af de mest dokumenterede anvendte regionale APV'er.

For at undgå dobbeltregulering og sikre tydelighed foreslås det, at retningslinjen nedlægges, og at APV'en fremover anvendes som det eneste og gældende dokument. Dette skaber klarhed, effektiviserer arbejdsgange og understøtter god efterlevelse i praksis.

Retningslinje for forebyggelse og håndtering af arbejdsskader:

- Alle retningslinjer under Arbejds miljøpolitikken baserer sig på lovgivningsstof. Det præciseres i indledningen de enkelte retningslinjer.
- Retningslinjen sætter fokus på sikkerhedskultur og på både forebyggelse og håndtering af arbejdsskader
- Retningslinjen tager højde for vores kommende implementering af "registrering af hændelser med fysisk og psykisk vold"

Retningslinje for forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold i og uden for arbejdstiden:

- Alle retningslinjer under Arbejds miljøpolitikken baserer sig på lovgivningsstof. Det præciseres i indledningen de enkelte retningslinjer.
- Indleder med beskrivelse af arbejdsrelateret vold efter anbefaling af Arbejds miljørådet
- Har fokus på regionens ansvar både i og uden for arbejdstiden også på opfølgning
- Retningslinjen tager højde for kommende implementering af "registrering af hændelser med fysisk og psykisk vold"
- Retningslinjen er opdateret i forhold til voldsskadeforsikring

Retningslinje for forflytning og manuel håndtering af borgere og patienter:

- Alle retningslinjer under Arbejds miljøpolitikken baserer sig på lovgivningsstof. Det præciseres i indledningen de enkelte retningslinjer.
- Retningslinjen sætter fokus på den indbyrdes sammenhæng mellem organisering og ledelse, systematisk arbejds miljø samarbejde, risikovurdering, instruktion, oplæring og undervisning af medarbejdere, tilstrækkelig tilgængelighed til hjælpemidler og udvikling af afdelingens arbejds miljø kultur. Skal vi lykkes med formålet, skal vi have øje for dem alle.

Arbejdsgruppen har desuden arbejdet med en retningslinje for inddragelse af arbejds miljøorganisationen ved planlægning, udførelse, renovering, ombygning og ibrugtagning af byggeri. Det er ikke helt enkelt, og arbejdsgruppen har derfor besluttet, at man ønsker at bearbejde denne retningslinje yderligere. Det vigtige er, at der er medarbejderinddragelse i enhver forandring i byggeri og renovering.

I forhold til de 8 politikker, der skal kigges på, resterer en politik, nemlig politik for sundhedsfremme. På mødet i Hovedudvalget den 17. juni blev det taget til efterretning, at arbejdsgruppen ønsker at afvente den kommende Folkesundhedslov. Det er antagelsen, at denne lov definerer arbejdsgivers rolle i sundhedsfremme anderledes end den, der ligger til grund for den nuværende politik om sundhedsfremme.

Samlet betyder det, at der vil være mere revisionsarbejde at gøre i forhold til personalepolitikker i 2026.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. drøfter og godkender Politik for mangfoldighed
2. drøfter og godkender Arbejds miljøpolitikken
3. drøfter og godkender Retningslinje for ArbejdsPladsVurderinger
4. drøfter og godkender, at den nuværende retningslinje for APV for gravide og ammende nedlægges for i stedet at være en del af retningslinje for APV
5. drøfter og godkender Retningslinje for forebyggelse og håndtering af arbejdsskader
6. drøfter og godkender Retningslinje for forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold i og uden for arbejdstiden
7. drøfter og godkender Retningslinje for forflytning og manuel håndtering af borgere og patienter
8. er orienteret om, at der fortsat er en politik og retningslinjer, der skal bearbejdes med henblik på revision

Beslutning

Mariane Therkelsen indledte punktet og oplyste, at der har været arbejdet med politikkerne og retningslinjerne i Den Personalepolitisk gruppe forud for Hovedudvalgs mødet.

Der blev peget på, at regionen til nu har haft en Politik for Ansættelser og Mangfoldighed. Denne er nu opdelt i to særskilte politikker.

Politik for Mangfoldighed læner sig op ad lovgivningen på området.

Det blev gjort opmærksom på, at Personalepolitisk gruppe har drøftet begreber herunder begrebet ansatte. Når der står ”ansatte” i politikkerne og retningslinjerne, så gælder det for både medarbejdere og ledere. Hvis der er tale om særlige grupper, så er det angivet specifikt.

Konklusion:

Orienteringen blev taget til efterretning og politikkerne samt retningslinjerne, blev alle sammen godkendt, med en særlig opmærksomhed på, at gældende overenskomster vedr. retningslinjen for APV for gravide og ammende skal følges.

Bilag

Politik for mangfoldighed i Region Nordjylland

Arbejds miljøpolitik nov. 2025

Retningslinje for Arbejdspladsvurdering

Retningslinje for forebyggelse og ha°ndtering af arbejdsskader. nov. 2025

Retningslinje for forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold. nov. 2025

Retningslinje for Forflytning og manuel håndtering af borgere og patienter i Region Nordjylland

Punkt 6: Status på Funktionsnedsættelser, Arbejdsmiljøplanen 2025-2026, kl. 13.30-13.45

1-13-3-6-25

Resumé

I arbejdsmiljøplanen 2025-2026 (vedtaget i Hovedudvalget marts 2025) er følgende handlinger beskrevet under indsatsen omkring 'Funktionsnedsættelse':

- Udvikle PersonaleNet med bl.a. materiale til ledere, Arbejdsmiljøgruppe/TRIO, der kan bruges til dialog på arbejdspladserne.
- Systematisk videndeling i Arbejdsmiljørådet.
- Drøfter udfordringer og tilgange i MED-organisationen på Hovedudvalgsniveau og virksomhedsniveau.

Handlinger forventes at gøre os klogere på emnet, gøre os bevidste om samspillet betydning og gør os i stand til at tage ansvar som organisation.

[Region Nordjyllands arbejdsmiljøplan](#)

Arbejdsmiljøkonsulent Maja Kolind deltager under og indleder punktet.

Sagsfremstilling

Der er nedsat en arbejdsgruppe i Mennesker og Organisation på tværs af arbejdsmiljø-, ledelses- og uddannelsesområdet. I arbejdsgruppen er udarbejdet en lille vision og et forslag til arbejdet med indsatsen i 2026. Dette fremlægges med udgangspunkt i to spor for indsatsen:

- Værktøjer til lederne og eventuelt den enkelte medarbejder.
- Værktøjer til arbejdsmiljøgruppen og arbejdspladsen.

Hovedudvalget kan kvalificere indsatsen ved at byde ind med lokale erfaringer, tænke højt om behovet på arbejdspladserne og vigtige opmærksomhedspunkter i den videre indsats.

Indstilling

Der indstilles, at Hovedudvalget:

- Drøfter den videre indsats for Funktionsnedsættelse

Beslutning

Maja Kolind indledte punktet med en status på projektet.

Der var enighed om, at det er et godt projekt og at værktøjskassen skal indeholde forskellige redskaber.

Der er en opmærksomhed på, ikke kun at klæde den enkelte leder på, men også at arbejde strategisk med indsatsen på flere ledelsesniveauer.

I forhold til ansatte der varetager deres job uden væsentlig sygefravær, skal man være opmærksom på, at pålægge nye opgaver, der så giver den højere sygefravær, pga deres funktionsnedsættelse. Som ex en dårlig ryg, skulder eller andet, der kan begrænse den ansatte i arbejdet.

Det er vigtigt, at man samler de erfaringer, der allerede er i organisationen, eksempelvis i Specialsektoren, hvor man har erfaringer med personer med funktionsnedsættelser.

Det blev nævnt, at der i budget 2026 er bevilget midler til et værktøj til ansatte, som er ordblinde.

Konklusion:

Hovedudvalget drøftede punktet og støtter op om projektet. En særlig opmærksomhed på, at der skal være en gensidig hensyntagen til den enkelte medarbejder og til den ledelsesmæssige opgave.

Punkt 7: Benyttelse af profilværktøjer i Region Nordjylland, kl. 13.45-13.55

1-13-8-0-12-25

Resumé

Profilværktøjer (primært JTI/MBTI og i højere og højere grad Insights) har gennem en del år været brugt som et udviklingsredskab i Regionen. Det benyttes på flere leder- og førlederkurser samt på obligatoriske kurser specifikt for læger. Derudover benyttes det som udviklings- og samtaleredskab i personalegrupper, kontorer, afdelinger, etc.

Hovedudvalget orienteres om brugen af disse værktøjer.

Konst. uddannelseschef Henrik Melbye Madsen deltager under punktet og indleder dette.

Sagsfremstilling

Værktøjerne administreres af konsulenter fra Team Ledelse, Mennesker og Organisatoin. Konsulenterne er certificerede i de benyttede værktøjer og har som grundlag bestået kursus i Erhvervsrettet Testning, hvor etik, lovkrav og retningslinjer er væsentlige elementer.

I Retningslinjer for brug af test i erhvervslivet (Dansk Psykolog Forening) lægges der vægt på:

- at handle professionelt og etisk
- forberede testsessionen
- informere testpersonerne om disses ret til adgang til testresultater og informere om, hvordan testscorerne vil blive brugt
- før testning oplyse testpersonerne om formålet med testen, dens beskaffenhed, hvem testresultaterne vil blive rapporteret til og hvad resultaterne skal anvendes til.

På baggrund af dette benyttes test/profilværktøjer til at skabe udvikling og dialoger i afdelinger/medarbejdergrupper.

Se bilag for mere konkret beskrivelse af fremgangsmåde, etc.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- tager orientering til efterretning

Beslutning

Henrik Madsen indledte punktet og bemærkede, at henvendelse fra Hovedudvalget har givet anledning til den vedhæftede beskrivelse af værktøjet/materialet.

Der var følgende input:

- Medarbejderne skal være klædt på at gå ind i opgaven
- Der var et ønske om, at Personalepolitisk gruppe kigger på en retningslinje og at den på et senere tidspunkt drøftes i Hovedudvalget.
- Man skal være opmærksom på udefrakommende etiske retningslinjer for anvendelse af et profilværktøj, der ikke kan fraviges i regionens egne retningslinjer.
- Der er ikke et krav om, at den enkelt medarbejder SKAL deltage i en test
- Der blev gjort opmærksom på, at vi har anvendt profilværktøjer siden 1999
- Værktøjet anvendes i høj grad i forhold til et ”postnummer” og ikke et cpr-nr.
- Resultaterne af testen er alle sammen ligeværdige

Konklusion:

Punktet blev drøftet og orienteringen taget til efterretning.

Det blev aftalt, at Den Personalepolitisk gruppe kigger på en retningslinje for anvendelse af profilværktøjer.

Bilag

Notat om profilværktøjer

Punkt 8: Drøftelse af status på Sundhedsreform, kl 14.05-14.15

1-30-72-284-24

Resumé

Som en fast del af sine dagsordner følger og drøfter Hovedudvalget status på arbejdet med Sundhedsreformen i Region Nordjylland.

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter status på reformarbejdet.

Jakob Krogh indleder punktet.

Fortsat sagsbehandling

Som en fast del af sine møder følger Hovedudvalget status på arbejdet med Sundhedsreformen i Region Nordjylland.

Udgangspunkteret er drejebogen for reformarbejdet og herunder det foreløbige arbejdsoverblik, der opdeler arbejdet i otte spor:

- 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

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 (indgår som særskilt punkt på dagens møde), samt de HR-opgaver, der følger af reformen, og som gør sig gældende på tværs af flere af de otte spor ovenfor.

Drejebogen, hvor arbejdsoverblikke indgår, opdateres løbende i takt med reformarbejdet. Det kan findes i sin seneste udgave på siden om sundhedsreform på PersonaleNet: [Sundhedsreform](#) (ikke opdateret siden seneste HU-møde, men det vil ske sidst på året).

Dagens møde rummer en kort status på 1) det lovarbejde, der ligger til grund for reformens implementering, 2) den nye politiske struktur efter regionsvalg, 3) opgaveflyttet, hvor der senest er etableret et HR-netværk på tværs af region og kommuner og 4) enkelte organisatoriske tilpasninger i Digitalisering og IT som led i etableringen af Digital Sundhed Danmark.

Lovarbejde

Reformen indebærer løbende lovændringer i løbet af 2025 og 2026, jf. drejebogens side 2 og 3.

Den første lovpakke om blandt andet ny regionsstruktur og sundhedsråd blev vedtaget i juni 2025.

Den anden lovpakke er opdelt i to. Dels en, der handler bl.a. om opgaveflytninger/-bortfald, nationale centre (digitalisering og sundhedsinnovation) samt national sundhedsplan og nærsundhedsplan, og dels en, der handler om ny aftalemodel for almenmedicinske tilbud. I forlængelse af høringsprocesserne har regeringen og PLO landet en fælles forståelse af reformen for så vidt angår de almen medicinske tilbud. Begge dele af den anden lovpakke er fremsat og forventes vedtaget sidst i 2025.

Tredje lovpakke handler om ny finansieringsmodel for regionerne og den fjerde om bl.a. kronikerpakker, frit valg og patientrettigheder og folkesundhedslov. De forventes fremsat og vedtaget i 2026.

Ny politisk struktur - efter regionsvalg

Den 27. oktober 2025 godkendte Regionsrådet styrelsesvedtægter for Region Nordjylland for henholdsvis 2026 (med forberedende sundhedsråd) samt 2027 og resten af valgperioden. Her fastlægges det bl.a., at der udover de to (forberedende) sundhedsråd skal nedsættes ét stående udvalg med navnet Miljø, Mobilitet og Uddannelse.

Efter regionsvalget den 18. november 2025 og det med den efterfølgende konstitueringsaftale aftalt, at der derudover skal nedsættes to midlertidige (§17, stk.4) udvalg indenfor henholdsvis 'Anlægs- og digitaliseringsprojekter' og 'Implementering af 10-årsplanen for psykiatriområdet' - begge for en 2-årig periode. Den politiske struktur besluttes endeligt på det nye regionsråds konstituerende møde den 4. december 2025. I samme anledning afklares den regionale del af bemandingen i de to nordjyske sundhedsråd. Den kommunale del fastlægges som led i de respektive kommuners konstituerende møder, der afholdes i perioden 1.-15. december 2025.

Region Nordjyllands kommende regionsråd samt konstitueringsaftalen kan læses her: [Regionalvalg 2025](#)

Opgaveflyt - etablering af HR-netværk

I forbindelse med opgaveflyt fra de nordjyske kommuner til Region Nordjylland er der etableret et HR-netværk på tværs af alle myndigheder. Netværkets formål er at udveksle informationer og koordinere på tværs for at kunne gøre en kommende virksomhedsoverdragelse så god som muligt hvor det måtte vise aktuelt. I første omgang drejer det sig om generelle oplysninger så som forhåndsaftaler, personalepolitikker osv., som vil have betydning for løndannelsen for den enkelte medarbejder.

Netværket mødtes første gang i november 2025.

Det er regionens ønske i sidst ende at kunne foretage en rigtig god onboarding af de kommende kolleger.

Digital Sundhed Danmark - organisatorisk tilpasninger i Digitalisering og IT

Fra den 1. januar 2027 bliver Digital Sundhed Danmark som bekendt arbejdsplads for en del af de medarbejdere, der i dag er ansat i National og Tværsektoriel IT i Digitalisering og IT. Som led i forberedelserne til det, sker der pr. 1. januar 2026 en ændring i Digitalisering og IT, hvor de medarbejdere og opgaver, der fortsat skal løses i Region Nordjylland, samles under samme vicekontorchef.

Følg med på PersonaleNet

Som altid afsluttes med en opfordring til at følge [reformarbejdet på PersonaleNet](#), der løbende opdateres med nyt. Siden rummer bl.a. seneste udgave af drejebogen og andre relevante dokumenter, dagsordner, nyheder mv.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter status på reformarbejdet

Beslutning

Jakob Krogh indledte punktet. Regionsrådsvalget er vel overstået og konstitueringsaftalen for det nye Regionsråd, er faldet på plads. De nye Sundhedsråd mødes første gang i starten af det nye år.

Jakob foreslog, at reformdelen "Digitaliseringsområdet", som tidligere er drøftet i Hovedudvalget, drøftes igen i løbet af 2026.

Hovedudvalget drøftede status. Hovedfokus i drøftelserne var, at medarbejdersiden ønsker øget inddragelse i drøftelser ift. myndighedsopgaveflytningen (de fire opgaver) fra kommunerne, så medarbejderne kan være med til at kvalificere de politiske beslutninger. Der blev gjort opmærksom på, at de politiske prioriteringer kan have indflydelse på den efterfølgende drøftelse, og den hidtidige proces, fx de faglige workshops, blev nævnt.

Det blev foreslået, at man eksempelvis kan afholde et fagligt temamøde på hvert af de to sygehuse med henblik på at få input og medarbejderperspektiver på opgaveflytningen.

Konklusion:

Hospitalsledelserne følger op ift. ovennævnte, fx ift. fornyede HMU drøftelser om reform-status, og planlægning lokalt af en faglig proces mhp. yderligere involvering af relevante medarbejdere.

Punkt 9: Drøftelse af 'Organisation til tiden' - forslag til omorganisering af den administrative organisation., kl. 14.15-14.45

1-11-70-1-25

Resumé

'Organisation til tiden' beskriver forslag til Region Nordjyllands fremtidige administrative organisation med afsæt i ambitionerne om 1) at være tilpasset opgaver i Sundhedsreformen og 2) at udnytte regionens samlede administrative kræfter bedst muligt. Derudover rummer det forslag til realisering af kravet om administrative omprioriteringer i 2026.

Forslaget indstilles til drøftelse som led i en samlet kommenteringsrunde i relevante MED-udvalg, inden det forventeligt besluttet i sin endelige version i indeværende år med henblik på at kunne træde i kraft pr. 1. februar 2026.

Sagsfremstilling

Det har gennem det seneste års tid været velkendt, at en omorganisering af den administrative organisation er på vej i Region Nordjylland med afsæt i ambitionerne om dels at være tilpasset opgaverne i Sundhedsreformen og dels at anvende de regionens samlede administrative kræfter optimalt.

Ambitioner og principper for opgaven har tidligere på året været drøftet i relevante MED-udvalg. Sideløbende har der været løbende ledelsesdialog i bl.a. Koncernledelsen og Strategisk Sundhedsledelse, ligesom der har været dialog med øvrige af administrationens mange målgrupper.

Med dette afsæt foreligger nu et konkret forslag til fremtidig organisering: 'Organisation til tiden', der er vedlagt som bilag.

'Organisation til tiden' beskriver dels forslag til de fremtidige organisatoriske snit og dels en linje for den kompetencemæssige udvikling af den administrative organisation.

”Organisation til Tiden” - faseopdelt

Som titlen antyder skal den administrative organisation udvikle sig i takt og overensstemmelse med den tid, den skal fungere i. Derfor kommer den også til at falde i flere faser, hvoraf den første er overordnet beskrevet i 'Organisation til Tiden' og planlagt effektueret pr. 1. februar 2026.

Derefter vil følge en fase 2, som udfoldes i takt med, at udflytningen til Hospitalsbyen er godt i vej og viden og erfaringer med reformarbejdet gradvist stiger.

Administrative reduktioner 2026

Det har fra begyndelsen været en forudsætning, at den administrative omorganisering skal rumme de krav om administrative reduktioner, som Økonomiaftale og Budgetaftale bringer med sig. I 2026 er der krav om i alt 11 mio. kr., der skal hentes på administration på sundheds- og fællesområdet.

'Organisation til tiden' rummer forslag til, at reduktionerne dels hentes på specifikke områder, hvor det ledelsesmæssigt er vurderet og prioriteret mest hensigtsmæssigt (6 mio. kr.). Og dels som en nøglefordeling af det resterende beløb (5 mio. kr.).

Proces

Organisation til tiden er aktuelt i kommentering i relevante MED-udvalg. Det sker frem til den 12. december 2025. Hovedudvalget drøfter forslaget på dagens møde (den 11. december 2025) og underliggende udvalg (relevante LMU'er og HMU'er) er opfordret til at planlægge deres drøftelser forinden.

Kommentarer vil løbende blive publiceret på PersonaleNet: [Tilpasning af den administrative organisation](#), hvor øvrig information og materiale om 'Organisation til tiden' også kan tilgås.

Derefter er det planen, at 'Organisation til tiden' kan besluttet i sin endelige form i uge 51 med henblik på ikrafttræden pr. 1. februar 2026.

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. drøfter 'Organisation til tiden' som ramme for omorganisering og udvikling af regionens administrative organisation

Beslutning

Hovedudvalget kom bl.a. med følgende input:

- Der var et ønske om at fase 2 først iværksættes, når fase 1 er implementeret
- Der var et ønske om, at der sættes nogle flere ord på hvorfor man eks. har valgt at flytte ledelsesreferencen for Patientdialog. Det blev besvaret ifm Hovedudvalgsmødet.
- Der blev henledt opmærksomhed på, at Regional Udvikling oplever sig særligt ”ramt”, da en del opgaver forsvinder fra området

Det blev bemærket, at Hovedudvalget gerne ville have en fristforlængelse til mandag 15. december, så de få udestående LMU bidrag kunne indgå i kommentargrundlaget.

Konklusion.

Punktet blev drøftet og der blev nikked til, at fristen for bemærkninger fra Hovedudvalget udsættes til den 15. december.

Bilag

Notat til kommentering - Organisation til tiden

Punkt 10: Drøftelse - opsamling på AI konferencen den 11. november 2025, kl. 14.45-15.00

1-13-1-1-25

Resumé

Hovedudvalget samler op på deltagelsen i AI konferencen den 11. november 2025.

Koncerndirektør Mette Jensen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Medlemmer fra Hovedudvalget deltog i AI konferencen som blev afholdt i Fredericia den 11. november 2025. På konferencen var der dels indlæg om "hvad er det nye og det kendte", udfordringer og muligheder med AI i kommuner og regioner", Hoved-MEDs rolle når AI kommer på dagsorden og "fremtidens arbejdsmarked med AI" (se vedlagte bilag fra konferencen).

På dagens møde ønskes en opsamling på konferencen:

- dagen som helhed
- hvad fik vi med fra konferencen
- input til yderligere drøftelse

Det foreslås, at inputtene fra dagens møde samt de rammer og principper regionen allerede har for igangsætning af AI, drøftes i den Personalepolitisk gruppe med henblik på en yderligere drøftelse af emnet på Hovedudvalgsmødet den 5. februar 2026.

Procesplan for AI drøftelser:

Dato	Emne
11. december 2025	Opsamling fra AI konferencen den 11. november 2025
20. januar 2026	Drøftelse af AI input i Personalpolitisk gruppe
5. februar 2026	Temadrøftelse om AI i Region Nordjylland

Kommunikation og dialog

Tidligere drøftelser om AI i Hovedudvalget:

Dato	Overskrift
20. maj 2025	Status på anvendelse af AI Region Nordjylland
18. september 2024	Orientering om aktuelle digitaliseringsindsatser i regionen

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. samler op på konferencen den 11. november 2025
2. giver input til drøftelser i Personalepolitisk gruppe

Beslutning

Der var generelt enighed om, at det var en god konference.

Konklusion:

Emnet drøftes igen på det første Hovedudvalgsmøde i 2026, efter en forudgående drøftelse om retningslinjer og rammer for brugen af AI i Region Nordjylland i Personalepolitisk gruppe

Bilag

MED konferencen AI - hvad er det nye og hvad er det velkendte - Kaare Pedersen

MED konferencen AI og øget digitalisering i Aarhus Kommune - Martin Østergaard Christensen

MED konferencen AI vækst og fremtidens arbejdsmarked - Philipp Schröder

MED konferencen HovedMEDs rolle når AI kommer på dagsordenen - Steen Clausen

MED konferencen Plakat til casedrøftelser

MED konferencen Vejledning til casedrøftelser

Punkt 11: Permanentgøre personalepolitisk gruppe?, kl. 15.00-15.10

1-13-1-8-25

Resumé

Den personalepolitiske gruppe har arbejdet med politikker og retningslinjer gennem 2025. Andre emner har også været drøftet, og der er givet input til ledelsesbeslutninger i forhold til administrationsgrundlag.

Arbejdsgruppen indstiller, at Hovedudvalget drøfter og træffer beslutning om en blivende undergruppe, der kan arbejde med personalepolitiske spørgsmål.

Mariane Therkelsen indleder.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen, der er nedsat af Hovedudvalget til at arbejde med revision af personalepolitikker med tilhørende retningslinjer, er nået igennem de fleste politikker og retningslinjer. Processen i arbejdet har gjort det tydeligt, at det kvalificerer behandlingen af mange emner, når det er muligt at bearbejde i et rum, hvor det netop er den personalepolitiske tilgang, der er afgørende.

Arbejdsgruppen indstiller på den baggrund, at Hovedudvalget fortsætter med at have en personalepolitisk gruppe, som bemandes af 4 medarbejderrepræsentanter og 2 ledelsesrepræsentanter.

Hvis Hovedudvalget beslutter at nedsætte en personalepolitisk gruppe med bemandingen af medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter, skal der tages stilling til, hvem det i givet fald konkret skal være.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- drøfter og træffer beslutning om en blivende undergruppe, der kan arbejde med personalepolitiske spørgsmål.

Beslutning

Der blev truffet beslutning om:

- at der nedsættes en blivende undergruppe "Personalepolitisk gruppe", som består af de nuværende medarbejder- og ledelsesrepræsentanter
- at gruppen suppleres med en suppleant. Suppleanten er med på mailinglisten og deltager ved forfald af et ordinært medlem.

Punkt 12: Ansøgning om godkendelse af ny MED-struktur i den Præhospitale Virksomhed, kl. 15.10-15.15

1-01-101-669-24

Resumé

Et enigt Virksomheds MED-udvalg i Den Præhospitale Virksomhed anmoder om Hovedudvalgets godkendelse af en ændret MED organisering med tilføjelse af et ekstra MED niveau.

Præhospital Direktør Maibrit Brandt indleder punktet.

Sagsfremstilling

Et enigt Virksomheds MED-udvalg anmoder om Hovedudvalgets godkendelse af en ændring i MED organiseringen i den Præhospitale Virksomhed.

I forbindelse med etablering af regional ambulancetjeneste og liggende patienttransport i regi af Den Præhospitale Virksomhed i april måned 2022 aftaltes en MED organisering bestående af et Virksomheds MED-udvalg suppleret af en række trioer.

Denne organisering har dog vist sig over tid ikke fuldt ud at være dækkende i forhold til at sikre et velfungerende og medarbejdernært MED samarbejde, som dækker alle områder i virksomheden.

På møde i Virksomheds MED-udvalget den 20. oktober 2025 drøftede man derfor muligheden for en ændret og tættere MED struktur og, et enigt MED-udvalg aftalte at indstille følgende organisering til godkendelse i Hovedudvalget:

Der ønskes således en struktur bestående af 3 Lokale MED-udvalg opdelt efter driftsmæssige kompetencer, der ligeledes matcher den nuværende organisatoriske og ledelsesmæssige struktur i DPV:

- LokalMEDudvalg for AMK vagtcentralen
- LokalMEDudvalg for Ambulancetjeneste
- Personalemøde med MEDstatus for Administrationen.

Virksomheds MED-udvalget bibeholdes i sin nuværende form, ligesom Trio samarbejdet fortsat vil bestå i forhold til drøftelse af driftsrelaterede emner.

Det er Virksomheds MED-udvalgets overbevisning, at den nye organisering vil understøtte en effektiv og gennemsigtig dialog mellem ledere og medarbejdere samt sikre en hensigtsmæssig behandling af relevante sager på rette niveau.

Under forudsætning af Hovedudvalgets godkendelse ønskes det, at den nye struktur træder i kraft pr. 1. januar 2026.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- godkender ansøgningen.

Beslutning

Forslaget blev hilst velkomment.

Der blev opfordret til:

- at man, på sigt, kunne overveje om der skal ske en yderligere opdeling i forhold til ambulancetjenesterne, så den følger baserne.
- at lave en form for evaluering i slutning af 2026, inden der skal udpegning/valg til en ny 4 årig periode. Det kunne være et godt tidspunkt, hvis der skal ske justeringer.
- at MED møder generelt er fysiske møder, da diskussioner har det bedst i rummet og ikke på en skærm.

Konklusion:

Indstillingen blev godkendt

Punkt 13: Eventuelt, kl. 15.15-15.20

1-01-77-2-24

Beslutning

Intet under eventuelt

Punkt 14: Kommunikation fra Hovedudvalget, 15.20-15.25

1-01-77-2-24

Beslutning

- Forslaget til en ny MED-struktur i Den Præhospitale Virksomhed blev godkendt
- Hovedudvalget bakker op om den videre indsats for Funktionsnedsættelse

Punkt 15: 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.

Dorte Juul Hansen og Ulla Abildgaard evaluerer mødet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

Beslutning

Anette Vestergaard

Der har overvejende være en god stemning. Der har været svingende energi. Mødet har været præget af lydhørhed og en god tone i drøftelserne. Der har været tunge emner, men med gode drøftelser. Husk medarbejderne i store forandringer.

Dorte Juul Hansen

Det har været et rigtig godt møde, selvom der har været svære emner. Vi skal huske, at vi er et VI. ITOP værdierne har været i spil.