

# REFERAT Hovedudvalg d. 20-08-2025

**Mødedato** Onsdag d. 20. august 2025 kl. 12:30

**Mødested** Regionsrådssalen, Regionshuset

## Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Gæsteliste.....	4
Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.30-12.35.....	5
Gensidig orientering, kl. 12.35-12.45.....	6
Status på Task Force Sygefraværsindsatsen, kl. 12.45-13.05.....	7
Projektansøgning til arbejdsmiljøpulje: Den konfliktansvarlige arbejdsplads, kl. 13.05-13.25.....	9
Orientering om prøvehandling om fuldtid på Regionshospital Nordjylland, kl. 13.25-13.45.....	11
Drøftelse af Budget 2026 på baggrund af udsendt budgetmateriale, kl. 13.55-14.15.....	13
Drøftelse af status på sundhedsreform i Region Nordjylland, kl. 14.15-14.35.....	14
Drøftelse om ledelsesspænd i Region Nordjylland, kl. 14.35-14.55.....	17
Ansøgning om dispensation til OvergangsMED ved integration af psykiatri og somatik, kl. 14.55-15.05.....	18
Eventuelt, kl. 15.05-15.15.....	19
Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.15-15.20.....	20
Evaluerings af dagens møde, kl. 15.20-15.25.....	21

# 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  
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

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

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

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

### Arbejdsmiljørepræsentanter:

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

## Punkt 2: Gæsteliste

1-01-77-2-24

### Sagsfremstilling

Punkt	Emne	Gæster
5	Status på Task Force Sygefraværsindsatsen	Arbejdsmiljøkonsulent Bo Larsen Arbejdsmiljøkonsulent Inge Bolet
6	Projektansøgning til arbejdsmiljøpulje: Den konfliktansvarlige arbejdsplads	Arbejdsmiljøkonsulent Morten Hald Arbejdsmiljøkonsulent Maja Kolind

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

1-01-77-2-24

### **Resumé**

Ordstyrer:

Mariane Therkelsen

### **Beslutning**

Der var afbud fra:

- Anette Vestergaard. Carsten Sørensen deltog i stedet
- Jette Bøgh Thomsen
- Camilla Carus

Jakob Krogh var kortvarigt fraværende mellem 13.00 til 13.30.

Punkt 11 flyttes, så det drøftes efter punkt 9.

## **Punkt 4: Gensidig orientering, kl. 12.35-12.45**

1-01-77-2-24

### **Beslutning**

Anne Bukh orienterede om, at ansættelsen af en ny direktør til Den Præhospitale Virksomhed er i proces.

## **Punkt 5: Status på Task Force Sygefraværsindsatsen, kl. 12.45-13.05**

1-31-101-424-24

### **Resumé**

Region Nordjyllands sygefraværspolitik er revideret og godkendt i Hovedudvalget d. 17. juni 2025 efter drøftelse i personalepolitisk arbejdsgruppe. Politikken har fået beskrevet de personalepolitiske værdier og er i sit fokus blevet mere nutidig, eks. med et tydeligere samspil mellem medarbejder og leder.

Region Nordjyllands Task Force arbejder fortsat med at understøtte arbejdspladserne i at nedbringe sygefraværet, med særligt fokus på at implementere sygefraværspolitikken. Indsatsen omfatter undervisning af trioer, personaleledere og ledere af ledere, længerevarende procesforløb og formidling til MED-udvalg mv.

Arbejdsmiljøkonsulenterne Bo Larsen og Inge Bolet deltager under punktet.

### **Sagsfremstilling**

Punktet giver status på og begrundelser for de aktuelle, konkrete og strategiske indsætter på sygefraværsområdet:

- Sygefravær som 'behandling' - hvorfor kontakt under fravær er vigtigt
- Status på sygefraværsindsatsen – særlig fokus på implementering og ledernes rolle
- Fremtidige indsætter
- Fastholdelse af sygefraværsindsatsen efter intervention

Task Forcen har bl.a. i efterår og vinter 2024/2025 udbudt kurser med frivillighed i deltagelse, til hhv. afdelingsledelser, afdelingsledere og trioer til Aalborg UH

I 2025 har Task Forcen arbejdet intensivt med den samlede Psykiatri, med fokus på implementering af sygefraværspolitikken for både afsnitsledere og afdelingsledere. Forløbet forventes afsluttet efteråret 2025.

Erfaringen viser, at fastholdelse af et lavt fravær på arbejdspladser, hvor Task Forcen har intervenseret, kan være udfordret ved ændringer i afdelinger/afsnit (fusioner, bemanding), lederudskiftning eller ændringer i trioer. Implementeringsgraden af politikken har en klar sammenhæng med sygefraværniveauet.

Som supplement til eksisterende indsætter er der fremadrettet fokus på:

- Uddannelse af nye ledere i sygefraværspolitikken
- Aktivering af særligt udfordrede afsnit (ledere), med inddragelse af afdelingsledelser til monitorering (f.eks. ved højt sygefravær eller manglende referater).
- Samlet forløb for DPV i efteråret 2025.

### **Indstilling**

Det indstilles at Hovedudvalget

- drøfter hvordan arbejdspladserne sikrer fastholdelse af sygefraværsindsatsen
- tager orienteringen til efterretning

### **Beslutning**

Bo Larsen og Inge Bolet indledte punktet med en status på indsatsen omkring sygefravær.

Hovedudvalget drøftede herefter punktet med følgende input:

- Onboarding af såvel medarbejdere og ledere til opgaven er vigtig
- Det er vigtigt, at man til stadighed, har fokus at nedbringe sygefraværet
- Der var ros til de resultater, der allerede er opnået
- Der var et forslag om, at emnet bliver en fast del af et årshjul i MED sammenhæng og andre relevante mødefora
- Forebyggelsesindsatsen samt dialog er vigtig

## Konklusion

Hovedudvalget anerkendte det gode arbejde med sygefraværspolitikken.

Regionen bruger den nuværende organisering (AMIR/TRIO) og dagsordensætter årligt emnet i MED-udvalgene.

Onboarding af både ledere og medarbejdere er et vigtigt fokus punkt.

Forebyggelse er vigtig og derfor skal der arbejdes med årsagen til sygefravær.

Orienteringen blev taget til efterretning.

# Punkt 6: Projektansøgning til arbejdsmiljøpulje: Den konfliktansvarlige arbejdsplads, kl. 13.05-13.25

1-13-3-6-25

## Resumé

På baggrund af beslutning i Hovedudvalget arbejdes der på en projektansøgning til PARK (Pulje til arbejdsmiljøindsats i Regioner og Kommuner) [Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner - Arbejdstilsynet](#) . Puljen skal ansøges om minimum 4 millioner, som udmøntes til en 2-årig projektperiode.

## Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøkonsulenter fra Mennesker og Organisation har med hjælp fra styregruppen under Hovedudvalget igangsat udarbejdelsen af en projektbeskrivelse under navnet 'Den konfliktansvarlige arbejdsplads'. Ansøgningen er drøftet med styregruppen d. 16. juni og følges op med et møde igen d. 10. september. Fristen for ansøgningen er endnu ikke meldt ud, men der sigtes efter 1. oktober. Tidsplanen for udarbejdelse af ansøgningen er vedhæftet som bilag.

Projektet retter sig mod det kollegiale samarbejde i hele organisationen, og har til formål at øge konfliktansvarligheden på regionens arbejdspladser, og give medarbejdere og ledere viden og værktøjer til at håndtere uenigheder og konflikter, før de vokser. Dette er et særligt vigtigt fokusområde i tider med højt arbejdspress og mange store forandringer, som medfører øget risiko for konflikter og krænkelser.

Metodisk tager projektet udgangspunkt i en 'train the trainer'-tilgang, hvor arbejdsmiljøgrupperne og trioerne uddannes og klædes på med værktøjer, som de kan gå tilbage og implementere sammen med deres kolleger på egen arbejdsplads. Udover midler til forløb for arbejdsmiljøgrupper og trioer, hvor de modtager undervisning og sparring, forventes projektet også at have et kommunikativt fokus på hele organisationen, hvor konflikttemaet sættes på dagsordenen med podcasts, webinarer og tilgængelige værktøjer.

Projektet forankres i MED-udvalgene på alle niveauer.

Projektet forventes at have positiv effekt på arbejdsmiljøet og trivslen, men også opgaveløsningen og samarbejde på tværs som er en forudsætning for at kunne løfte opgaver med høj kompleksitet i en forandringstid.

Den nuværende projektbeskrivelse præsenteres med særligt fokus på ansøgnings- og prioriteringskriterierne.

Lise-Lotte Kyneb indleder punktet. Arbejdsmiljøkonsulenterne Morten Hald og Maja Kolind deltager som gæster.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. drøfter og kommer med input til, hvordan ansøgningskriterierne imødekommes på bedste vis.

## Beslutning

Der var følgende input til indstillingen:

- Begrebet arbejdsplads, som bliver anvendt i ansøgningen, bør ændres til eks. afsnit/afdeling/enhed
- Der var opbakning til kriteriet om, at det er 120 afsnit/enheder, der deltager
- Der var et ønske om, at opgaven forankres i MED-systemet
- Alle virksomheder kan deltage fra 2026
- Der var en opfordring til, at gøre brug af data fra trivselsundersøgelsen i det omfang, det kan lade sig gøre.

## Konklusion

Hovedudvalget drøftede sagen.

Der var enighed om, at regionen skal være ambitiøs og der var derfor opbakning til de 120 afsnit/enheder.

Der blev opfordret til at hente inspiration i Trivselsmålingen i forhold til valg af deltagende afsnit/enheder.

# **Bilag**

Procesplan ansøgning

# Punkt 7: Orientering om prøvehandling om fuldtid på Regionshospital Nordjylland, kl. 13.25-13.45

1-13-1-69-24

## Resumé

Hovedudvalget har ad flere omgange drøftet arbejdet med fuldtidsindsatsen i Region Nordjylland og har opfordret til, at der iværksættes prøvehandling.

I sommeren 2024 har Regionshospital Nordjylland gennemført en prøvehandling. En evaluering af indsatsen viser flere positive erfaringer, særligt en styrket faglig kvalitet i afdelingen og et styrket arbejdsmiljø.

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

## Sagsfremstilling

### Baggrund for prøvehandlingen og evalueringen

I 2022 nedsatte Hovedudvalget en arbejdsgruppe for at få flere medarbejdere på fuldtid. Arbejdsgruppen kom med ni anbefalinger, herunder fire lokale prøvehandling.

En af anbefalingerne var en prøvehandling, hvor medarbejdere tilbydes en ekstra uges betalt fri, hvis de lægger deres ferie uden for skolernes sommerferie.

Afdeling 202 på Regionshospital Nordjylland har afprøvet ordningen. 60 medarbejdere fik tilbuddet og 16 valgte at tage imod.

Som en del af arbejdet med at få flere medarbejdere på fuldtid bliver der fulgt op på de forskellige indsatser, og erfaringer bliver delt på tværs af organisationen. Derfor er prøvehandlingen blevet evalueret på Afdeling 202. Målet er at samle og dele viden, så man bedre kan beslutte, om det er aktuelt at tilbyde ordningen på andre afdelinger.

### Hvorfor afdelingen havde brug for prøvehandlingen

Afdelingen har tidligere oplevet en række udfordringer i sommermånederne:

- Erfarne medarbejdere blev særligt belastede, da mange ønskede ferie samtidig
- Nyuddannede sygeplejersker havde behov for oplæring og støtte, hvilket forudsatte en stabil bemanning
- Begrænset adgang til kvalificerede vikarer medførte personalemangel og nødvendige nedskæringer i driften

Formålet med prøvehandlingen var at sikre, at flere erfarne medarbejdere var til stede i sommerperioden. Det skulle bidrage til større stabilitet og høj faglig kvalitet i patientplejen.

### Hvad viser evalueringen

Evalueringen bygger på interviews med medarbejdere, både dem der tog imod tilbuddet og dem der ikke gjorde. Derudover er vagtplanlæggeren og den tidligere ledende oversygeplejerske også interviewet.

Evalueringen peger på både positive effekter og enkelte udfordringer:

- Flere erfarne sygeplejersker gav bedre bemanning, færre vikarer og mere støtte til nye
- Medarbejdere, som sagde ja til ordningen, oplevede en bedre balance mellem job og fritid
- Planlægningen af ferie blev lettere, og der var færre konflikter
- Når medarbejdere selv valgte at arbejde i sommerferien, var stemningen bedre. Fokus kunne holdes på opgaverne, og hverdagen blev mere stabil

- Nogle syntes, ordningen var retfærdig. Andre mente, det var forkert, at kun nogle fik fordelene
- Flere ønskede en bedre forklaring og mere snak om idéen på personalemøder
- Efter sommeren opstod nye problemer med bemanning. Afdelingen var i forvejen presset af opsigelser og barsler

### **Kan ordningen bruges andre steder?**

Mennesker og Organisation vurderer, at erfaringerne fra Afdeling 202 også kan være brugbare i andre afdelinger. Det kræver, at man tager højde for de lokale forhold, fx hvordan opgaverne er fordelt, og hvordan bemanningen plejer at være.

Prøvehandlingen skal derfor tilpasses den enkelte afdelings behov og udfordringer.

Ordningen passer især til afdelinger, hvor det er svært at få nok erfarne medarbejdere i ferieperioden, og hvor man ikke nemt kan justere aktiviteten. Her kan prøvehandlingen være med til at sikre en stabil bemanning og god patientpleje samtidig med, at arbejdsmiljøet og trivslen bliver bedre.

### **Input fra Kompetenceforum og Arbejdsmiljørådet**

Evalueringen har været drøftet i de to fora og der er udtrykt forskellige holdninger til, om prøvehandlingen bør udbredes til andre afdelinger. Nogle ser et klart potentiale, mens andre er mere forbeholdne og efterspørger yderligere erfaringer eller tilpasninger.

Samtidig er der enighed om flere af de centrale pointer i evalueringen, fx betydningen af stabil bemanning, bedre støtte til nye medarbejdere og øget trivsel blandt de erfarne kolleger.

Samlet set vurderes det, at ordningen har haft positive effekter, og at en eventuel udbredelse bør overvejes med omtanke og ske i tæt dialog med de afdelinger, hvor det kan være relevant.

Link til publikation fra "VÆKSTHUS FOR LEDELSE": [Om at lede en fuldtidsindsats](#)

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen om evalueringen af prøvehandlingen afdeling 202, Regionshospital Nordjylland til efterretning

### **Beslutning**

Mariane Therkelsen indledte punktet og orienterede bla. om at der er ansat 3 fuldtidsfacilitatorer, som er forankret i Mennesker og Organisation. Man kan kontakte en af de 3 fuldtidsfacilitatorerne, hvis man ønsker at drøfte ordningen med henblik på at prøve den af.

Det bemærkes, at ordningen ikke kan bruges i alle afsnit/enheder, desuden opfordres der til, at eventuelle aftaler revurderes fra år til år.

Der var en opfordring til, at emnet drøftes i relevante MED-udvalg.

Konklusion

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **Bilag**

Evaluerings af prøvehandling 9 på Afdeling 202 på Regionshospital Nordjylland

## **Punkt 8: Drøftelse af Budget 2026 på baggrund af udsendt budgetmateriale, kl. 13.55-14.15**

1-21-78-1-25

### **Resumé**

Jf. tidsplan for Budget 2026 er budgetmaterialet, til brug i budgetlægningen for 2026, udsendt til Regionsrådet d. 11. august. Materialet er efterfølgende ligeledes delt med Hovedudvalget (særskilt mail udsendt 12. august).

Under punktet drøftes det udsendte materialet mhp. forberedelse af HU's oplæg på budgetkonferencen.

Koncerndirektør Mette Jensen indleder punktet.

### **Sagsfremstilling**

Jf. tidsplan for Budget 2026 er budgetmaterialet, til brug i budgetlægningen for 2026, udsendt til Regionsrådet d. 11. august. Materialet er efterfølgende ligeledes delt med Hovedudvalget (særskilt mail udsendt 12. august).

Materialet indeholder et budgetkatalog, et politisk omprioriteringskatalog samt en række supplerende materialer.

Budgetmaterialet danner baggrund for budgettemadagen vedr. Regional Udvikling og Specialektoren d. 13. august 2025 og budgetkonferencen vedr. Sundhedsområdet og anlægsområdet og hospitalsbyen d. 26. – 27. august 2024.

Under punktet drøftes det udsendte materialet mhp. forberedelse af HU's oplæg på budgetkonferencen. I lighed med sidste år afsættes i alt 35 min. til oplæg og fælles drøftelse med Regionsrådet. (kl. 11-11.35).

På budgetkonferencen gennemgås materialet i sin helhed, herunder det økonomiske afsæt.

Budgetkataloget offentliggøres efter budgetkonferencen d. 27. august kl. 12 med henblik på efterfølgende drøftelse i MED-systemet. VMU'er har mulighed for at fremsende kommentarer/opmærksomhedspunkter med frist d. 5. september kl. 12. Herefter tilgår de indkomne kommentarer Regionsrådet forud for de indledende forligsdrøftelser.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

- Drøfter det udsendte budgetmateriale til brug i budgetlægningen for 2026.

### **Beslutning**

Mette Jensen orienterede om, at det er en god økonomiaftale, der er indgået.

Den administrative besparelse på 10 mio. er indregnet i budgettet. Budgettet drøftes yderligere på Budgetkonferencen den 26. august.

Bente Yder kvitterede for en god og informativ gennemgang af materialet.

Der blev spurgt ind til, om man stadig anvender DRG som et styringsparameter.

DRG anvendes stadig til brug for mellemregional afregning og kommunal medfinansiering. DRG er en indirekte indikation af, hvor mange ressourcer man har på hospitalerne.

### **Konklusion**

Budgettet blev drøftet.

Der er en opfordring til, ikke at bruge hele det økonomiske råderum til projekter olign., men holde fast i at nogle af midlerne anvendes til at sikre robusthed i organisationen.

## **Punkt 9: Drøftelse af status på sundhedsreform i Region Nordjylland, kl. 14.15-14.35**

1-30-72-284-24

### **Resumé**

Som en fast del af sine dagsordner følger Hovedudvalget status på arbejdet med Sundhedsreformen i Region Nordjylland. På dagens møde sker det i form af en drøftelse af den opdaterede drejebog for reformarbejdet med konkrete nedslag på særligt aktuelle elementer som fx ny politisk struktur, opgaveflytning fra kommunerne og integrationen af psykiatri og somatik.

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter status på reformarbejdet.

### **Sagsfremstilling**

#### **Drejebog for sundhedsreformen i Region Nordjylland**

På Forretningsudvalgets efterspørgsel blev der tidligere på foråret udarbejdet en drejebog med milepæle for forberedelse og gennemførelse af reformen i Region Nordjylland. En drejebog, der opdateres løbende i takt med reformarbejdet, og som også tidligere har været fremlagt for Hovedudvalget. Seneste udgave af drejebogen er vedlagt.

Drejebogen indledes med en overordnet tidslinje for aftaler og lovpakker, der er og forventes at blive indgået, fremsat og vedtaget i perioden 2025-2027 fulgt af en oversigt over indholdet i de enkelte lovpakker samt en kort skitsering af hovedelementerne i "[Forårsaftale 2025 om implementering af sundhedsreformen](#)", der blev indgået mellem regeringen, Danske Regioner og KL 25. maj 2025.

Derefter følger det arbejdsoverblik, der indtil videre arbejdes efter i Region Nordjylland. Overblikket består af otte spor, der er direkte udledt af sundhedsreformen:

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

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

I den vedlagte version af drejebogen er der til hvert spor tilføjet en slide om involvering/organisering og proces. Det sker i form af angivelse af regional tovholder for det enkelte spor, proces for den bredere involvering i organisationen samt oversigt over regionens repræsentanter i nationale arbejdsgrupper.

Udover de otte spor er der to afledte, interne/administrative spor, som også fremgår af arbejdsoverblikket, og som også kort er beskrevet i drejebogen. Det drejer sig om henholdsvis tilpasningen af regionens administrative organisation til bl.a. reformens linjer, samt de HR-opgaver, der følger af reformen, og som gør sig gældende på tværs af flere af de otte spor ovenfor.

#### **Lovarbejde**

Implementering af reformen indebærer løbende lovændringer i løbet af 2025 og 2026 - opdelt på vedtagelsen af fire lovpakker. Den første lovpakke blev vedtaget den 11. juni 2025 og omhandler bl.a. ny regionsstruktur og sundhedsråd, overgangsbestemmelser ifm. bl.a. de forberedende sundhedsråd og lovforslag om styrket almen medicin (fordeling af læger, ydernumre, klinikformer og økonomisk støtte til yderområder).

Lovpakke II er opdelt i IIA og IIB. Lovpakke IIA rummer bl.a. opgaveflytninger/-bortfald, nationale centre, national sundhedsplan og nærsundhedsplan. Den har været i høring fra 4. juni til 2. juli 2025, og regionerne har afgivet fælles høringssvar. Lovpakke IIB rummer bl.a. ny aftalemodel for almenmedicinske tilbud. Den er aktuelt i høring frem til den 21. august 2025 - og blev i den forbindelse drøftet i Forretningsudvalget den 4. august 2025. Også her forventes samlet

høringssvar fra de fem regioner.

Efter høringsperiodens udløb forventes fremsættelse og vedtagelse af de respektive love i andet halvår af 2026.

Lovpakke III (om ny finansieringsmodel for regionerne) og lovpakke IV (om bl.a. kronikerpakker, frit valg og patientrettigheder og folkesundhedslov) forventes at følge, så de kan vedtages i henholdsvis første og andet halvår af 2026.

### **Ny politisk struktur (det første spor i drejebogen)**

Sundhedsreformen indebærer, at skal der etableres ny politisk struktur i Region Nordjylland med Regionsråd, Forretningsudvalg, to nye sundhedsråd samt evt. øvrige stående og/eller midlertidige politiske udvalg. Sundhedsrådene etableres som forberedende pr. 1. januar 2026 med henblik på at træde formelt i kraft pr. 1. januar 2027. Etableringen indebærer dels en række styringsmæssige opgaver som fx ny Styrelsesvedtægt og Kompetenceplan og dels opgaver, der handler om at få den underliggende, administrative governance på plads i forhold til betjeningen af de politiske udvalg samt for det tværsektorielle samarbejde, når de eksisterende sundhedsklynger skal afvikles og erstattes af sundhedsråd.

Emnet drøftes og tilrettelægges frem mod opstarten af de forberedende sundhedsråd i 2026, herunder i dialog med fx kommunerne om samarbejdet rundt om den direkte sekretariatsbetjening, som regionen er ansvarlig for.

### **Opgaveflyt fra kommunerne (det andet spor i drejebogen)**

Sundhedsreformen indebærer, at regionerne fra 2027 får det samlede myndigheds- og finansieringsansvar for fire centrale opgaver:

- Akutsygepleje
- Regionale sundheds- og omsorgspladser
- Specialiseret genoptræning og rehabilitering
- Patientrettet forebyggelse

Regionen får dermed ansvaret for at sikre, at disse opgaver løses med høj kvalitet, faglig og økonomisk bæredygtighed og med hensyntagen til borgernes behov for nærhed og tilgængelighed.

Senest er der gennemført en dataindsamling blandt de nordjyske kommuner med henblik på at skabe et fælles regionalt overblik over eksisterende kapacitet og organisering på de fire opgaveområder. Disse data skal bl.a. bruges som afsæt for en vurdering af, hvorvidt regionen selv ønsker at varetage opgaverne fra 2027 eller ønsker at indgå konkrete aftaler med kommunerne om, at de varetager driften af hele eller dele af opgaverne på vegne af regionen.

Fra regionens side er der opmærksomhed på, at der - når der efter 1. april 2026 er klarhed over aftalerne med kommunerne - forestår en MED-proces i forhold til de forandringer, der sker med opgaveflyttet og dermed de vilkår, der er for både regionale ansatte og nuværende kommunalt ansatte.

### **Ligestilling og integration af psykiatri og somatik (det tredje spor i drejebogen)**

Arbejdet med at ligestille og integrere psykiatri og somatik er sat i gang med udgangspunkt i anbefalingerne fra rapporten "[Ligestilling og integration af psykiatri og somatik i Region Nordjylland](#)". Forløbet er delt op i faser, hvoraf den første fase blev afsluttet inden sommerferien. Her har fokus været på at skabe overblik, sikre koordinering og få de nødvendige beslutninger og rammer på plads – både fagligt, organisatorisk og administrativt. Dette arbejde har været organiseret i fem undergrupper med hvert sit tema:

1. Organisation og ledelse
2. MED- og TR-struktur samt arbejdsmiljøorganisering
3. Medarbejderinddragelse og kommunikation
4. Information til organisationen og borgere
5. Samarbejde med eksterne interessenter og samarbejdspartnere

Undergrupperne afleverede deres input i midten af juni, og det skal danne grundlag for det videre arbejde. Der er orienteret om det i de respektive MED-udvalg, og de anbefaler, at der etableres et overgangsMED, jf. særskilt punkt på dagens dagsorden.

Ligestillingen og integrationen går nu videre til næste fase, hvor ansvaret overgår fra Mennesker og Organisation til Psykiatiledelsen og hospitalsledelsen på Aalborg UH, og hvor der vil være fokus på konkretisering af retning og indhold, så der kan træffes endelige beslutninger om implementeringen af den politisk besluttede model 1.a.

### **Følg med på PersonaleNet**

Som altid afsluttes med en opfordring til at følge [reformarbejdet på PersonaleNet](#), der løbende opdateres med nyt. Senest

er siden bl.a. opdateret med seneste udgave af drejebogen, milepælsplan for det tværsektorielle arbejde og opgaveansvar som følge af Forårsaftalen om implementering af Sundhedsreformen.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter status på reformarbejdet.

## **Beslutning**

Der blev kvitteret for, at Sundhedsreformen drøftes i Hovedudvalget, og Hovedudvalget ser gerne, at emnet dagsordenssættes løbende som hidtil.

Konklusion

Status blev drøftet.

## **Bilag**

Drejebog\_Sundhedsreform\_juli 2025

# Punkt 10: Drøftelse om ledelsesspænd i Region Nordjylland, kl. 14.35-14.55

1-13-1-69-24

## Resumé

Medarbejdersiden ønsker at drøfte ledelsesspændet på relevante udvalgte hospitalsansatte faggrupper i Region Nordjylland.

Medarbejderrepræsentant og næstformand Bente Yder indleder punktet.

## Sagsfremstilling

Udviklingen i i ledelsesspændet for udvalgte faggrupper i Region Nordjylland følges i "Personale i tal". Her beregnes ledelsesspændet som det gennemsnitlige antal medarbejdere pr. leder.

Materialet indeholder desuden en oversigt over antallet af ledere fordelt efter størrelsen på de medarbejdergrupper, de har ansvar for.

Begge oversigter kan ses på Regionens hjemmeside under "Nordjyllands dataplatform": [Personale i tal](#) på side 14 og 15. Den seneste version er vedlagt som bilag.

Det perfekte ledelsesspænd er, ifølge "Væksthus for Ledelse", individuelt og ledelsesspændet bør være noget, den enkelte leder taler med sin egen leder om: [Få talt om dit ledelsesspænd - lederweb](#).

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

- Drøfter ledelsesspændet i Region Nordjylland

## Beslutning

Et godt arbejdsmiljø er vigtigt og derfor er det bla. relevant at drøfte, om der er udfordringer med et givent ledelsesspænd.

Der er ikke et idealtal for et ledelsesspænd. Der kan være ledelsesspænd på 60-100 medarbejder, som fungerer godt og man skal være opmærksom på at ledelsesspændet kan blive for lille.

I forbindelse med den senest omorganisering på hospitalerne blev ledelsesspændet drøftet bla. ift. afholdelse af MUS. Der er derfor åbnet for muligheden for at man lokalt, kan uddelegere MUS til f.eks. souschefen elign.

Iflg. Direktionen giver tallene ikke anledning til, at man er på vej i den forkerte retning. Der er tillid til, at ledelsen følger op på om det fungerer.

Lederne skal være opmærksomme på, hvilke eksisterende redskaber man har til rådighed, hvis der er problemer.

Konklusion

Der har været en god og bred drøftelse af emnet.

## Bilag

Personalestatistik-2025-1-kvartal

# **Punkt 11: Ansøgning om dispensation til OvergangsMED ved integration af psykiatri og somatik, kl. 14.55-15.05**

1-01-77-64-24

## **Resumé**

Der søges om dispensation til at samle de nuværende MEDudvalg på virksomhedsniveau i Psykiatrien og på Aalborg Universitetshospital i ét fælles OvergangsMED med i alt 42 medlemmer i overgangsperioden 2026.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

## **Sagsfremstilling**

I forbindelse med den kommende ligestilling og integration af psykiatri og somatik ansøges der om dispensation til at etablere et OvergangsMED på virksomhedsniveau i perioden 1. januar 2026 til 1. januar 2027.

Det foreslås, at udvalget sammensættes af de nuværende medlemmer af Psykiatriens MEDudvalg (PMU) og HospitalsMEDudvalget på Aalborg Universitetshospital (HMU), i alt 42 medlemmer:

- PMU: 8 ledelsesrepræsentanter og 12 medarbejderrepræsentanter
- HMU: 9 ledelsesrepræsentanter og 13 medarbejderrepræsentanter

Denne sammensætning skal sikre bred repræsentation samt kontinuitet i medindflydelse og medbestemmelse for både medarbejdere og ledere frem mod den fulde integration i 2027.

Løsningen er drøftet i begge MEDudvalg, som entydigt peger på den foreslåede sammensætning som den mest hensigtsmæssige. Ledelsessiden har ikke rejst indvendinger mod forslaget.

Da det samlede antal medlemmer overstiger det maksimum, der normalt er fastsat i MED-aftalen, ansøges der om dispensation fra Hovedudvalget til at gennemføre denne organisering i den nævnte periode.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

- Godkender ansøgningen om dispensation fra det fastsatte antal medlemmer i et MEDudvalg for at etablere et OvergangsMED på virksomhedsniveau i perioden fra 1. januar 2026 til 1. januar 2027

## **Beslutning**

Hovedudvalget godkendte ansøgning.

Der var en opfordring til, at PMU og VMU mødes uformelt i efteråret 2025.

## **Punkt 12: Eventuelt, kl. 15.05-15.15**

1-01-77-2-24

### **Beslutning**

Bente Yder orienterer om, at næstformændene i Hovedudvalgene i kommunerne og hun er i gang med at etablere et samarbejde omkring sundhedsreformen.

## **Punkt 13: Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.15-15.20**

1-01-77-2-24

### **Beslutning**

Der skal kommunikeres om følgende emner:

- Sundhedsreformen
- Sygefraværspolitik. Opfordring til at man drøfter den én gang årligt

## **Punkt 14: Evaluering af dagens møde, kl. 15.20-15.25**

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.

Evaluatore:

Anne Bukh  
Mette Panum

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

### **Beslutning**

Mette Panum:

ITOP værdierne er fulgt. Der har været mulighed for at få indflydelse i et tillidsfuldt rum. Ordentlighed på mødet, som altid. Punkterne blev drøftet professionelt. Alt i alt et godt møde.

Anne Bukh:

Er enig i Mettes betragtninger. Det er værd at bemærke, at der var 10 drøftelsespunkter ud af 14, hvilket er positivt. Der er tillid til hinanden. De vanskelige punkter blev håndteret professionelt. Vi har levet op til ITOP værdierne.

Tak for god mødeledelse.

Jakob Krogh tilslutter sig og takker for et godt møde.