

REFERAT Hovedudvalg d. 05-02-2026

Mødedato Torsdag d. 05. februar 2026 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
Drøftelse af status på Sundhedsreform, kl. 12.45-13.15.....	7
Evaluering af Trivsel 2025, kl. 13.15-13.35.....	9
Temadrøftelse: Hvordan arbejder vi med AI i Region Nordjylland?, kl. 13.45--14.35.....	11
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse, kl. 14.35-15.00.....	13
Regional arbejdsmiljøtemadag 2026, kl. 15.00-15.10.....	15
Ansøgning til Hovedudvalget om overgangs LMU'er i administrationen og Teknik og Logistik, Aal	16
B-punkt: Status Arbejdstilsynet 2025.....	18
B-punkt: Afslag på ansøgning til PARK.....	19
Eventuelt, kl. 15.20-15.25.....	20
Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.20-15.25.....	21
Evaluering af dagens møde, kl. 15.25-15.30.....	22

Punkt 1: Deltagere

1-01-77-2-24

Sagsfremstilling

Direktion:

Regionsdirektør Jakob Krogh (formand)
Koncerndirektør Anne Bukh
Koncerndirektør Mette Jensen

Ledelsesrepræsentanter:

Hospitalsdirektør Lars Dahl Pedersen
Hospitalsdirektør Frank Skriver Mikkelsen
Præhospital direktør 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 - Monica Guldager Terkelsen, Djøf (medlem i 2024+2026)
Suppleant - Trine Straarup Dele, DM (medlem i 2023+2025)

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 Præhospital 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 på status på Sundhedsreform	Konsulent Gurli Lauridsen Personalejurist Stella Byrskov
6	Evaluering af trivsel 2025	Specialkonsulent Morten Hald
7	Temadrøftelse: Hvordan arbejder vi med AI i Region Nordjylland	IT-direktør Malene Møller Nielsen Vicekontorchef Jesper Møller Pedersen (DIT) Ledende oversygeplejerske Dorte Nielsen (RHN) Jurist Lis Møller Jurist Morten Jacobsen

Beslutning

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

1-01-77-2-24

Resumé

Ordstyrer: Maibrit Brandt

Beslutning

Der var afbud fra:

- Anne Bukh
- Dorte Juul Hansen
- Anette Vestergaard
- Rikke Vingaard Jørgensen
- Inger Larsen
- Camilla Carus

Herudover ingen bemærkninger til punktet.

Punkt 4: Gensidig orientering, kl. 12.35-12.45

1-01-77-2-24

Beslutning

Lise-Lotte orienterede om, at der er søgt midler fra Det nationale ledelsesprogram og at vi har modtaget kr. 200.000.

Sofie orienterede om, at hun træder ud af Hovedudvalget, når der er valg i YL i marts.

Bente udtrykte bekymring om, at der er personale, der er blevet pålagt, at de ikke må henvende sig til MED systemet. Der opfordres til at man, som udgangspunkt, drøfter problemstillingen direkte med ledelsen, hvis der opleves udfordringer.

Jakob orienterede om, at Malene Møller Nielsen er blevet ansat som IT-direktør, stillingen som direktør for Reform og sundhed er i proces og stillingsopslag til direktør for Miljø, Mobilitet og Uddannelse vil komme i opslag med henblik på ansættelse 1. juni 2026.

Punkt 5: Drøftelse af status på Sundhedsreform, kl. 12.45-13.15

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. Konsulent Gurli Lauridsen og personalejurist/faglig koordinator Stella Byskov deltager og orienterer om HR-opgaverne i forbindelse med opgaveflyttet.

Sagsfremstilling

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, samt de HR-opgaver, der følger af reformen, og som gør sig gældende på tværs af flere af de otte spor ovenfor.

Drejebogen, hvor arbejdsoverblikket indgår, opdateres løbende i takt med reformarbejdet. Seneste udgave - pr. januar 2026 - er vedlagt.

Dagens møde rummer en overordnet status på reformarbejdet med nedslag på 1) den nye politiske og administrative organisation og 2) opgaveflyttet med udgangspunkt i de HR-relaterede opgaver.

Region Nordjyllands organisation - politisk og administrativ

Regionens nye politiske struktur trådte i kraft den 1. januar 2026. Men Regionsråd, Forretningsudvalg, to forberedende sundhedsråd (Limfjorden og Vendsyssel), et stående udvalg for Miljø, Mobilitet og Uddannelse og to midlertidige udvalg for henholdsvis 'Anlæg- og Digitalisering' og 'Implementering af 10-årsplanen for psykiatriområdet' - begge for en 2-årig periode.

Medlemmerne i de enkelte råd og udvalg er udpeget og på tidspunktet for nærværende HU-møde har alle med undtagelse af de to midlertidige udvalg afholdt de første møder. Nyhed om de første møder i de to sundhedsråd kan [læses her](#). Og mere information om den politiske organisation - herunder dagsordner og referater fra møderne - kan ses på [regionens hjemmeside](#).

Pr. 1. februar 2026 træder 'Organisation til tiden' i kraft som ramme for den *administrative* organisation med fokus på bl.a. tilpasning til sundhedsreformen. Det sker efter en MED-proces i den sidste del af 2025 - herunder med drøftelse i Hovedudvalget den 11. december 2025 - og i en form, hvor der tages højde for opmærksomhedspunkter som følge af denne proces: [Administrativ omorganisering - Organisation til tiden er godkendt](#).

Som del af opstarten på fase to af 'Organisation til tiden' vil der være en drøftelse i Hovedudvalget i foråret 2026, hvor man samtidig gør status på implementeringen af første fase.

Opgaveflyt med fokus på HR-opgaver

Det forestående opgaveflyt fra kommuner til region (overtagelse af myndighedsansvar) fører en række HR-relaterede

opgaver med sig i det omfang, der flytter medarbejdere fra kommuner til region. Når vi kender de konkrete delingsaftaler, vil vi have viden om, hvor mange medarbejdere, der skal overføres. De medarbejdere, der fuldt og i overvejende grad har været beskæftiget med opgaven, vil blive overført i henhold til Virksomhedsoverdragelsesloven. Med henblik på at sikre klare rammer om det sker der tilpasningsforhandlinger mellem Danske Regioner og de forhandlingsberettigede parter. Herefter kommer lokale tilpasningsforhandlinger.

For at skabe mulighed for den bedst mulige proces er der i HR regi oprettet et HR-netværk mellem de 11 nordjyske kommuner og regionen. Formålet med netværket er gensidig sparring og indhentning af oplysninger om vilkår i øvrigt som for eksempel kommuners personalepolitikker, forhåndsaftaler, procedureaftaler, kørselstakster, gaveregler osv.

Når regionen har skabt klarhed over håndteringen på de forskellige områder, vil det blive formidlet gennem en FAQ på rn.dk.

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. drejebogen og andre relevante dokumenter som dagsordner, nyheder mv.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter status på reformarbejdet

Beslutning

Jakob indledte punktet med en orientering om, at de to sundhedsråd har haft de første 2 møder samt at de politiske drøftelser omkring opgaveflytningerne er påbegyndt.

Gurli og Stella gav en status på løn og ansættelsesvilkår i forbindelse med opgaveflytningerne.

Region Nordjylland afventer, at de centrale parter får aftalerne omkring virksomhedsoverdragelse på plads. Der blev orienteret om, at der skal være en særlig opmærksomhed på kommunikationen, for de aftaler man ender med at indgå.

Når man kender delingsaftalen, kan tilpasningsforhandlingerne gå i gang. Dette sker forventeligt medio 2026.

I den kommende tid er det vigtigt, at regionen stiller sig til rådighed for dialog, så der bliver skabt tryghed for såvel nye som ”gamle” medarbejdere.

Konklusion

Hovedudvalget drøfter emnet igen efter den 1. april.

Bilag

Drejebog_Sundhedsreform_januar 2026

Punkt 6: Evaluering af Trivsel 2025, kl. 13.15-13.35

1-13-3-6-25

Resumé

Trivsel 2025 er gennemført, og Hovedudvalget har drøftet den regionale rapport 17. juni 2025 og de lokale drøftelser og indsatser på virksomhedsMED-niveau 30. oktober 2025.

Mennesker & Organisation har evalueret sammen med SafetyNet og sammen supportgruppen (de arbejdsmiljøprofessionelle, der understøtter valideringen lokalt).

Formålet med denne drøftelse er at evaluere den samlede proces med afvikling af Trivsel 2025.

Arbejdsmiljøkonsulent og faglig teamkoordinator Lise-Lotte Kyneb indleder punktet. Specialkonsulent Morten Hald deltager under punktet.

Sagsfremstilling

Trivsel 2025 blev gennemført ca. 1 1/2 år efter forrige undersøgelse.

Besvarelsespct. var 1 % højere end ved Trivsel 2023.

I 2023 blev der udviklet materiale til at understøtte delelementer af processen. Materialet er tilgængeligt på Personalenet. Hovedparten af kommunikation omkring trivselsundersøgelsen foregår her. Enkelte dele foregår på mail udsendt fra SafetyNet.

Supportgruppens arbejde før, under og efter er af stor betydning for gennemførelse af Trivsel 2025 på alle arbejdspladser. Supportgruppen har efterhånden stor erfaring med delprocesserne og kan hjælpe ledere og arbejdsmiljøgrupper undervejs.

Samarbejdet med SafetyNet blev evalueret 25. juni 2025. Overordnet et godt samarbejde med god hjælp. Drøftede de udfordringer, der var undervejs - kortlægningen af, om der var risiko for at ledere kunne se rapport i svarperioden, manglende medarbejdere, svarmulighed i flere afdelinger etc.

I Trivsel 2025 fik vi opsat mulighed for, at medarbejdere med funktion i flere afdelinger også kunne svare flere steder. Lederne skulle i forbindelse med valideringen tilføje dette. Vi har ikke mulighed for at se, hvor mange medarbejdere, det er relevant for, men funktionaliteten blev brugt.

Vi tilføjede to ekstra spørgsmål i Trivsel 2025. Begge fra NFA's reviderede spørgeramme. Spørgsmålene handler om diskrimination og om chikane fra patienter, pårørende etc.

Hovedudvalget afrunder hermed Trivsel 2025 på dagens møde.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- Evaluerer Trivsel 2025.

Drøftelsen kan tage udgangspunkt i

- - før undersøgelsen - herunder kommunikation, nye tiltag med mulighed for at besvare på flere afdelinger, nye spørgsmål etc.
 - under undersøgelsen - herunder validering, svarmuligheder, forståelse af spørgsmål etc.
 - efter undersøgelsen - opfølgning på resultater, MED-drøftelser etc.

Beslutning

Der var en drøftelse af om der lokalt, bliver fulgt tilstrækkeligt nok op på trivselsmålingerne.

Arbejdet med trivsel er vigtigt og man kan overveje, om man skal afvikle og understøtte arbejdet med trivsel på en anden måde.

Der var et ønske fra nogen om at få tilføjet bemærkningsfelter i trivselsmålingen og hvis det ikke kan harmoneres med anonymitet, så er man villig til at give køb på anonymiteten.

Herudover var der følgende bemærkninger: kan man udvide spørgerammen så man kan svare på 2 ledelsesniveauer - der skal være mere fokus på, hvordan man arbejder med målingen lokalt – der kan være et behov for at ”oversætte” spørgsmålene.

Der blev spurgt ind til om trivselsmålingen er anonym eller om man kan identificere deltagerne.
Det blev bekræftet, at trivselsmålingen er anonym.

Konklusion

Lise-Lotte noterede inputtene fra drøftelserne og konkluderede, at hvis der skal nytænkes i forhold til trivselsundersøgelsen, vil det fordrer at vi starter processen op tidligere end vanligt.

En ændring/tilpasning af trivselsmålingen overvejes, herunder overvejes fordele og ulemper ved eventuelt at tilføje fritekstfelter.

Punkt 7: Temadrøftelse: Hvordan arbejder vi med AI i Region Nordjylland?, kl. 13.45--14.35

1-16-4-24-26

Resumé

Medlemmer fra Hovedudvalget har i 2025 deltaget i en national AI-konference med oplæg om blandt andet Hoved-MEDs rolle, når AI kommer på dagsordenen samt fremtidens arbejdsmarked med AI. I forlængelse af konferencen og tidligere orienteringer om status på Region Nordjyllands anvendelse af AI afholdes nu en temadrøftelse i Hovedudvalget.

Formålet med temadrøftelsen er at give Hovedudvalget indblik i de retningslinjer og rammer, som regionen har for arbejdet med AI, og samtidig give mulighed for fælles drøftelse af AI i praksis set i et medarbejderperspektiv. Temadrøftelsen indledes med oplæg og en konkret case fra klinisk praksis med fokus på medarbejderperspektivet.

Koncerndirektør Mette Jensen indleder punktet.

Ved mødet deltager Konstitueret IT-direktør Malene Møller Nielsen og Vicekontorchef Jesper Møller Pedersen fra Digitalisering og IT, ledende oversygeplejerske Dorte Nielsen fra Regionshospital Nordjylland, jurist Lis Møller Larsen og jurist Morten Jacobsen .

Sagsfremstilling

Temadrøftelsen tager udgangspunkt i nedenstående program, der er udarbejdet med input fra Personalepolitisk gruppe.

Program:

1. Baggrund og retning for arbejdet med AI

v/ Malene Møller Nielsen, direktør for Digitalisering og IT (10 min.)

Oplægget sætter rammen for temadrøftelsen og giver en fælles forståelse af, hvorfor Region Nordjylland arbejder med kunstig intelligens, hvad der forstås ved AI – og hvad der ikke gør – samt den overordnede retning for regionens arbejde med AI.

2. Sådan sikrer vi ansvarlig og sikker brug af AI

v/ Jurist Lis Møller Larsen og jurist Morten Jacobsen, JURA (10 min.)

Oplægget omhandler de retningslinjer og juridiske rammer, der sikrer, at anvendelsen af AI i Region Nordjylland sker i overensstemmelse med gældende lovgivning og regulatoriske krav.

3. AI i praksis – set i et medarbejderperspektiv

v/ Dorte Nielsen, ledende oversygeplejerske ved Regionshospital Nordjylland (10 min.)

Casen giver indblik i medarbejdernes proces med at indføre AI til forebyggelse af fald på Ældre medicinsk Afdeling i Hjørring – fra indledende usikkerhed til i dag at opleve AI som et værdiskabende og fagligt understøttende værktøj. Casen belyser medarbejderinddragelse, forandringsledelse og tryghed i nye arbejdsgange.

4. Fælles drøftelse og opsamling

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Drøfter Region Nordjyllands anvendelse af AI med fokus på medarbejderperspektivet og
2. Bidrager med input og opmærksomhedspunkter til det videre arbejde med AI i Region Nordjylland.

Beslutning

Mette indledte punktet. AI handler ikke kun om teknologi men også om mennesker. Implementering af AI skal være åbenhed og gennemsigtig, så der ikke opstår myter.

Malene, Lis og Morten samt Dorte supplerede indledningen iht. ovenstående program.

Efterfølgende var der drøftelser i mindre grupper og opsamlingen herfra var følgende:

- Holde fast i en fælles huske-liste, så man ved hvad man skal huske i forbindelse med igangsættelse og anvendelse af AI. Opmærksomhedspunkter også på de juridiske aspekter

- AI er ikke noget helt særligt, de ting vi gør på andre områder, gælder også for AI
- Der skal være gennemsigtighed og det skal deklarereres, når vi anvender AI
- AI er beslutningsstøtte
- Rettidig inddragelse og dialog er vigtig
- Hvorfor vil man anvende en AI løsning og hvad vil man opnå
- AI skal målrettes opgaveløsningen
- Fokus på medarbejder- og ledelsesinddragelse
- Det er vigtigt at bruge fordøren, når nye løsninger skal tages i anvendelse
- Vi arbejder med det i en struktureret form
- Respekt for at der kan være en generationsproblematik
- Åbenhed om at alle prognoser viser, at der bliver mangel på arbejdskraft
- AI kan bla. anvendes, så medarbejdere ikke skal løbe hurtigere ifm. fx administrative reduktioner
- Rekrutteringsudfordringer er også et vægtigt argument for at ibrugtage AI

Konklusion

Digitalisering og IT arbejder videre med de konkrete forslag med henblik på at Hovedudvalget kan drøfte 6-8 fælles, overordnede "husk og vær opmærksom på dette" punkter, som kan anvendes, når man skal indføre AI.

Punkt 8: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse, kl. 14.35-15.00

1-13-3-6-25

Resumé

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse tager udgangspunkt i og gør status på indsatserne i Arbejdsmiljøplan 2025-2026.

Se [Arbejdsmiljøplan2025-2026](#)

Arbejdsmiljørådets har gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse til møde 1. december 2025.

Se [Referat fra Arbejdsmiljørådet 01.12-2025](#)

Arbejdsmiljøkonsulent og faglig teamkoordinator Lise-Lotte Kyneb indleder punktet.

Sagsfremstilling

Vi er midtvejs i Arbejdsmiljøplan 2025-2026. Det giver anledning til at se på, hvordan vi allerede arbejder med de besluttede indsatser.

- Trivsel i forandringer - en samlende indsats
- Sygefravær
- Krænkende handlinger mellem ansatte
- Krænkende handlinger fra patient/borger
- Funktionsnedsættelse
- Opfølgning på Trivsel 2025
- Arbejdspres og krav i arbejdet

Indsatserne er løbende til temadrøftelse i Arbejdsmiljørådet og i Hovedudvalget jf. årshjul.

Eksempler fra Hovedudvalget:

Sygefravær 20. august 2025

Arbejdspres - retningslinje 20. maj 2025

Opfølgning på Trivsel 2025 - 17. juni 2025 og 30. oktober 2025

Funktionsnedsættelser 11. december 2025

Generelt konkluderede Arbejdsmiljørådet, at vi samlet set kommer godt omkring indsatserne i planen.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- Tager den årlige arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i indsatserne fra Arbejdsmiljøplanen:

Hver virksomhed fremlægger kort om understøttende aktiviteter i forhold til indsatserne fra Arbejdsmiljøplan 2025-2026.

- - Trivsel i forandringer - en samlende indsats
 - Sygefravær
 - Krænkende handlinger mellem ansatte
 - Krænkende handlinger fra patient/borger
 - Funktionsnedsættelse
 - Opfølgning på Trivsel 2025
 - Arbejdspres og krav i arbejdet

- Drøfter og forholder sig til evt. behov for nye tiltag, der kan understøtte det igangværende arbejde.

Drøftelsen tager udgangspunkt i:

A. Hvordan er det gået B. Hvor er vi nu? C. Hvad skal vi næste år?

Beslutning

Virksomhederne gav en status på indsatserne for 2025-2026.

På RHN arbejdes der med: krænkende adfærd og handlinger, arbejdspress, forebyggelse af vold og trusler. Herudover er "Hjerne ro" et tema man arbejder med. Sygefraværs indsats kører lige nu. Vold og trusler for patienter og pårørende – her er der sat et initiativ i gang.

På AAUH er der fokus på opgaver i relation til flytningerne. Herudover arbejder man med: forebyggelse af vold, Trivsel og fokusområder fra 2024 og fokus på det generelle arbejdsmiljø.

I DPV arbejdes der med: sygefravær, interne trivselsproblematikker som er vanskelige at identificere, krænkende handlinger (herunder frihedsberøvelse) samt kollegastøtte.

I Socialområdet arbejdes der med: sygefravær, krænkende handlinger, hvor der er planlagt en temadag i maj, psykologisk tryghed, funktionsnedsættelser og trivsel2025.

Derudover var der drøftelser om det generelle arbejdsmiljø, om håndtering af sygemeldinger, hvor der er en vejledning, som er under revision samt en efterspørgsel efter den APP, hvor man kan registrere krænkende hændelser.

Bente Yder bemærkede, at man nogle gange også burde kigge på årsager, ikke bare symptombehandling, sådan som man gør i sygefraværs indsatsen.

Konklusion

Der har været gode drøftelser og opmærksomhedspunkter på dagens møde.

Hovedudvalget følger indsatserne i Arbejdsmiljøplanen løbende. Der blev ikke tilkendegivet behov for nye tiltag.

Punkt 9: Regional arbejdsmiljøtemadag 2026, kl. 15.00-15.10

1-13-3-6-25

Resumé

I referat fra HU-møde 17. januar 2023 fremgår, at Hovedudvalget bakker op om regionale arbejdsmiljøtemadage hvert andet år.

Den sidste blev holdt i 2024, hvor vi fejrede 10 års jubilæum.

Der skal afholdes regional arbejdsmiljøtemadag i 2026.

Arbejdsmiljøkonsulent og faglig teamkoordinator Lise-Lotte Kyneb indleder punktet.

Sagsfremstilling

Vi har modtaget afslag på projektansøgningen om PARK-midler – Projekt om konfliktansvarlighed. Se B-pkt.

Den regionale arbejdsmiljøtemadag var tænkt som kick-off på projektet og som en del af projektet.

Da projektet ikke bliver, skal vi i gang med planlægning af den regionale arbejdsmiljøtemadag 2026 på mere traditionel vis. Første step er at nedsætte en planlægningsgruppe bestående af 2 personer fra det regionale arbejdsmiljøteam, 2 sikkerhedsledere/arbejdsmiljøkoordinatorer fra virksomhederne, en kursuskoordinator fra HR og Patientkontakt og 2 repræsentanter fra Hovedudvalget.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- udpeger 2 repræsentanter, der kan indgå i planlægningsgruppen.

Beslutning

Torben Møller Wyrztz og Helle Hammer Sørensen er udpeget som repræsentanter til planlægningsgruppen.

Der var et ønske om, at TRIO'erne tænkes ind i den Regionale arbejdsmiljøtemadag.

Punkt 10: Ansøgning til Hovedudvalget om overgangs LMU'er i administrationen og Teknik og Logistik, Aalborg Universitetshospital, kl. 15.10-15.20

1-30-72-19-26

Resumé

I forbindelse med integrationen af psykiatri og somatik ansøges der Hovedudvalget om dispensation til at samle nuværende LMU'er i henholdsvis Teknik og Logistik, Psykiatriens stab, Aalborg Universitetshospitals administration og Forskning, Uddannelse og Innovation i ét LMU for Teknik og Logistik og ét LMU for Administration.

Overgangs-LMU for Teknik og Logistik vil i alt have 19 medlemmer i overgangsperioden 2026.

Overgangs-LMU for administrationen vil i alt have 30 medlemmer i overgangsperioden 2026.

Hospitalsdirektør Lars Dahl Pedersen indleder punktet.

Sagsfremstilling

I forbindelse med integrationen af psykiatri og somatik ansøges der om dispensation til etablering af to overgangs-LMU for henholdsvis Teknik og Logistik og Administrationen på Aalborg UH frem til om med 31. december 2026. Da det samlede antal medlemmer overstiger det maksimum, der fastsættes i MED-aftalen, ansøges der om dispensation fra Hovedudvalget til gennemførelse af denne organisering i den nævnte periode.

Overgangs-LMU for Teknik og Logistik

Ledelsen af Teknisk Afdeling i Psykiatrien har haft reference til kontorchef for Psykiatriens stab. Derfor har det tekniske personale været repræsenteret i Psykiatriens Stabs lokale MED-udvalg.

Pr. 1. januar 2026 integreres Teknisk Afdeling i Psykiatrien med Teknik og Logistik, Aalborg Universitetshospital. Det ønskes, at de 3 medarbejderrepræsentanter (2 TR og 1 AMR) og 1 lederrepræsentant fra Teknisk Afdeling indtræder i det lokale MED-udvalg for Teknik og Logistik frem til ny funktionsperiode i MED pr. 1. januar 2027.

Således vil overgangs-MED i Teknik og Logistik have 19 medlemmer, der består af nuværende medlemmer af de respektive LMU, der får fælles ledelse.

Overgangs-LMU for administrationen

I forbindelse med integrationen af psykiatri og somatik på Aalborg UH er der sket en sammenlægning af de administrative funktioner i henholdsvis Psykiatriens stab, Aalborg Universitetshospitals administration og afdelingen Forskning, Udvikling og Innovation (FUI) pr. 1. januar 2026.

Det har været drøftet og foreslås, at der dannes et overgangs-LMU for den samlede administration bestående af de tre nævnte ledelsesmæssigt selvstændige ledelser.

Overgangs-LMU vil bestå af de nuværende medlemmer ved årsskiftet 2025/2026 af LMU for administrationen på Aalborg UH og FUI samt medlemmer af LMU for Psykiatriens stab. Fratrukket dem, som

- jf. ovenstående fremadrettet får reference i Teknik og Logistik,
- de repræsentanter, som i processen har skiftet ledelsesmæssig reference og ikke længere refererer til ledere i den nye samlede administration.

Overgangs-MED vil bestå af

- 12 medlemmer fra FUI
- 12 medlemmer fra LMU i administrationen på Aalborg UH
- 6 medlemmer fra LMU i Psykiatriens stab.

Kommunikation og dialog

Hospitals overgangs MED-udvalget er d. 21. januar 2026 orienteret om ansøgningen og støttede den.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- godkender ansøgningen om dispensation fra den lokale MED-aftale og etablering af de to overgangs LMU'er i Teknik og Logistik og Administrationen, Aalborg Universitetshospital.

Referat

Der var et ønske om, at ansøgningen suppleres med et organisationsdiagram.

Konklusion

Ansøgningen godkendes, men skal suppleres med yderligere oplysninger.

Punkt 11: B-punkt: Status Arbejdstilsynet 2025

1-51-70-7-25

Resumé

Region Nordjylland har holdt samarbejds møde med Arbejdstilsynet den 3.11.25.

Her blev samarbejdet omkring tilsyn og afgørelser drøftet, og Arbejdstilsynet fortalte om nyt, herunder deres fokus på kommende tilsyn. Samtidig blev det aftalt, at regionen og Arbejdstilsynet mødes til et samarbejds møde igen i 2026.

Sagsfremstilling

Region Nordjylland havde samarbejds møde i Regionshuset den 3.11.25. Kort opsummeret blev følgende drøftet:

- Region Nordjyllands Arbejdsmiljøplan 2025-2026, trivsel 2025 og udflytningen til Hospitalsbyen.
- Arbejdstilsynets bevilling som i 2026 primært går til tilsyn med udenlandsk arbejdskraft, deres fokus på tilsyn med de fortsat tre politisk prioriterede områder indenfor arbejdsmiljø, som er psykisk arbejdsmiljø, ergonomisk arbejdsmiljø og forebyggelse af arbejdsulykker. Arbejdstilsynet reagerer fortsat på lovovertrædelser indenfor andre arbejdsmiljøproblemer, f.eks. indeklima, kemi mm.
- Arbejdstilsynets tilsyn 2026 ude i Hospitalsbyen.
- P- numre i regionen og opdatering af disse.
- Arbejdstilsynets nye hjemmeside, og hvordan vi skal tilgå vejledninger fremover.
- Personaleflow og sygefraværet i regionen.
- Udenlandsk arbejdskraft og fokus på deres levebetingelser, herunder beboelsesforhold.
- Arbejdsbetingede lidelser hvor højdespringerne er psykisk arbejdsmiljø og muskel-skelet besvær.
- Medarbejderes oplevelse af indflydelse under forandringer.
- Klager til Arbejdstilsynet og samtykke, klager til Arbejdstilsynet generelt og hvordan de reagerer på klager.
- Ledertrivsel.
- Arbejdstilsynets videregivelse af informationer fra tilsyn til andre myndigheder, herunder Socialtilsynet, Styrelsen for Uddannelse og Kvalitet (STUK) og Styrelsen for Patientklager.

Det blev aftalt at mødes igen til et samarbejds møde i november 2026 i Hospitalsbyen.

Region Nordjylland har i 2025 til dags dato modtaget 17 afgørelser (Påbud og aftaleforløb) om psykisk arbejdsmiljø indenfor arbejdsmiljøemnerne: Høje følelsesmæssige krav (2), Uklare og modstridende krav (2), Stor arbejdsmængde og tidspres (4), Krænkende handlinger (3), Vold og trusler om vold (6).

Region Nordjylland har i 2025 til dags dato modtaget 7 afgørelser (Påbud og aftaleforløb) om fysisk arbejdsmiljø indenfor arbejdsmiljøemnerne: Ergonomi (2), Indeklima (4) og Ulykker (1).

Arbejdstilsynet har i 2025 meldt Region Nordjylland til politiet efter to arbejdsulykker.

Den ene arbejdsulykke skete i Hospitalsbyen, hvor en ekstern ansat udførte arbejde med vinduespudsning fra en af regionens taglifte i 7 meters højde. Den anden arbejdsulykke skete på Centrallageret, hvor en ansat arbejdede med placering af en dunk sprit i et ældre metalbur.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

- Tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 12: B-punkt: Afslag på ansøgning til PARK

1-13-3-6-25

Sagsfremstilling

Lise-Lotte Kyneb fra Kvalitetsudvikling og Arbejdsmiljø orienterer om afslaget fra PARK-puljen. Begrundelse for afslag er vedhæftet som bilag. De projekter, der har fået støtte, kan ses her: [Projekter der har fået bevilling fra pulje til kommuner og regioner | Arbejdstilsynet](#)

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

Afslag ikke prioreret_1_13012026_1335

Punkt 13: Eventuelt, kl. 15.20-15.25

1-01-77-2-24

Beslutning

Ingen bemærkninger til punktet.

Punkt 14: Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.20-15.25

1-01-77-2-24

Beslutning

- AI
- Arbejdsmiljødrøftelserne

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.

Følgende personer evaluerer dagens møde:

Monica Guldager Terkelsen og Frank Skriver Mikkelsen

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- evaluerer dagens møde.

Beslutning

Der var enighed om, at der har været gode og spændende drøftelser, en tillidsfuld dialog, gode landinger af nogle svære emner. Der var også en tak til ordstyredebutanten.