

REFERAT Hovedudvalg d. 04-06-2026

Mødedato Torsdag d. 04. juni 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
Godkendelse: Opdatering af lønpolitik som følge af EU-direktiv om løngennemsigthed, Kl. 12.45	7
Drøftelse: Guide til leder ved belastningssituationer og stress, Kl. 13.05-13.25.....	9
Drøftelse: Arbejdsskadestatistik for 2025, Kl. 13.25-13.45.....	11
Drøftelse: Status for flytning til Hospitalsbyen, Kl.13.45-14.05.....	13
Pause, Kl. 14.05-14.20.....	15
Drøftelse: Status på Sundhedsreformen i Region Nordjylland, Kl. 14.20-14.40.....	16
Drøftelse: Muligt seminar for Hovedudvalget i efteråret 2026, Kl. 14.40-14.50.....	19
Drøftelse: Evaluering af møde mellem Hovedudvalget og Forretningsudvalget, Kl. 14.50-15.00.....	21
Eventuelt, Kl. 15.00-15.10.....	22
Kommunikation fra Hovedudvalget, Kl. 15.10-15.20.....	23
Evaluering af dagens møde, Kl. 15.20-15.30.....	24
B-punkt: Finansiering af arbejdsmiljøtemadagen 2026.....	25
B-punkt: Orientering om 1-årig tilfredshedsmåling for fratrådte medarbejdere.....	26

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
Præhospitalet direktør Maibrit Brandt
Socialdirektør Dorte Juul Hansen

HR og Patientkontakt:

Direktør Mariane Therkelsen
Arbejdsmiljøkonsulent Lise-Lotte Kyneb

Medarbejderrepræsentanter:

AC - Vibe Lyng Lindgren, YL
Suppleant - Helle Wang, FYS

AC - Trine Straarup Dele, DM
Suppleant - Ole Dahl, Djøf

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	Godkendelse: Opdatering af lønpolitik som følge af EU-direktiv om løngennemsigtighed	Personalejurist Niclas Friss Hay
6	Drøftelse: Guide til leder ved belastningssituationer og stress	Arbejdsmiljøkonsulent Maja Kastrup Kolind
10	Drøftelse: Status på Sundhedsreformen i Region Nordjylland	Direktør Rikke Albrektsen Kontorchef Daniel Simonsen Chefkonsulent Birgitte Søltoft

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

1-01-77-2-24

Resumé

Ordstyrer: Torben Møller Wyrzt

Beslutning

Der var afbud fra:

- Dorte Juul Hansen
- Mette Jensen
- Ulla Abildgaard
- Kim Albrecht (supl. for Ulla Abildgaard)
- Jette Bøgh Thomsen
- Camilla Carus (udtrådt af Hovedudvalget pr. 1/6 pga. jobskifte)

I stedet for Camilla Carus deltog 1.suppleant Birgitte Nielsen (AMR).

Herudover ingen bemærkninger til punktet.

Punkt 4: Gensidig orientering, Kl. 12.35-12.45

1-01-77-2-24

Beslutning

Lise-Lotte Kyneb orienterede om, at Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har sendt et spørgeskema ud til 2.000 tilfældige udvalgte medarbejdere i hver region. Hovedudvalgets medlemmer må meget gerne opfordre evt. kollegaer, der har modtaget spørgeskemaet, til at udfylde det. Læs evt. mere om undersøgelsen via dette link: [Spørgeskema: Hjælp med at sætte fokus på arbejdsmiljøet](#)

Der orienteres om, at Arbejdstilsynet kommer på deres årlige, generelle besøg - Helle Hammer Sørensen og Bente Yder deltager i besøget.

Punkt 5: Godkendelse: Opdatering af lønpolitik som følge af EU-direktiv om løngennemsigtighed, Kl. 12.45-13.05

1-13-1-8-25

Resumé

Hovedudvalget skal beslutte, om et forslag til opdatering af lønpolitikken kan godkendes.

EU har vedtaget et direktiv om løngennemsigtighed, som har til formål at styrke princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Princippet styrkes ved mere gennemsigtighed og større adgang til at håndhæve retten til lige løn. Direktivet stiller blandt andet krav til, at arbejdsgiver skal have kriterier for lønfastsættelse og -udvikling. Disse kriterier skal være objektive og kønsneutrale samt gøres let tilgængelige for medarbejderne.

Direktør for HR og Patientkontakt Mariane Therkelsen indleder punktet.

Personalejurist Niclas Friis Hay fra HR og Patientkontakt deltager under punktet.

Sagsfremstilling

Direktivet og virkning fra 7. juni 2026

EU har vedtaget et direktiv, der sædvanligvis omtales som "Løngennemsigtighedsdirektivet". Direktivet skal styrke princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Princippet skal styrkes ved mere gennemsigtighed og større adgang til at håndhæve retten til lige løn.

Der er på nuværende tidspunkt ikke en dansk lov, der gennemfører direktivet, men direktivet gælder alligevel for offentlige arbejdsgivere per den 7. juni 2026.

Objektive og kønsneutrale kriterier for løn

Direktivet (artikel 6) stiller krav til, at arbejdsgivere skal gøre de kriterier, der anvendes til at fastsætte løn, lønniveauer og lønudvikling, let tilgængelige for medarbejderne.

Kriterierne skal være objektive og kønsneutrale. Region Nordjylland er ansvarlig for den lokale del af løndannelsen.

Opdatering af lønpolitik

Der er i den nugældende lønpolitik ikke fastsat kriterier for lønfastsættelse eller -udvikling. Lønpolitikken lever derfor ikke op til direktivets krav i sin nuværende form.

HR og Patientkontakt har i samarbejde med den Personalepolitiske Gruppe udarbejdet et forslag til opdatering af lønpolitikken, hvorefter der er fire hovedkriterier:

- Faglige og personlige kompetencer og resultater
- Fortsat tilknytnings- og rekrutteringsbehov
- Fagligt og driftsmæssigt ansvar
- Fleksibilitet

Danske Regioner anbefaler, at der i lønpolitikken gøres overvejelser om og tages hensyn til, at princippet om lige løn overholdes. Der er derfor i forslaget til opdateringen af lønpolitikken indarbejdet de forskellige overvejelser til det enkelte kriterie.

Det foreslås desuden, at lønpolitikken giver en overordnet ramme for lønfastsættelsen og -udviklingen, og at der derfor er mulighed for at drøfte lokalt i MED-systemet, hvilke kriterier, der er særligt relevante for det enkelte område.

Region Nordjyllands lønpolitik vil fortsat være udtømmende. Det betyder, at der ikke kan laves særskilte lokale aftaler uden for politikken. Dette gælder dog ikke for dialogen i MED-systemet, der skal sikre, at kriterierne anvendes objektivt, kønsneutralt og relevant.

Udkast til opdateret lønpolitik er vedlagt som bilag, jf. bilag 1-3.

Direktiv 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer er også vedlagt til

orientering, men det forventes ikke, at det er læst.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Godkender opdateringen af lønpolitikken

Beslutning

Regionens nuværende lønpolitik lever ikke fuldt op til direktivets krav, da den ikke indeholder fastsatte kriterier for lønfastsættelse eller -udvikling. Det er derfor nødvendigt, at Regionen tilpasser den eksisterende lønpolitik. Udkast til ny lønpolitik har været drøftet i den personalepolitiske gruppe inden mødet i Hovedudvalget, som bakker op omkring forslaget.

Personalejurist Niclas Friss Hay gennemgik kort de vigtigste opmærksomhedspunkter omkring det nye EU-direktiv (se oplæg, bilag 4).

Hovedudvalget drøftede emnet med følgende bemærkninger:

- Hovedudvalget ser positivt på den ny lønpolitik (brede kriterier)
- Udvalget ønsker at få lønpolitikken op til drøftelse jævnligt - fx en gang årligt ifm. de årlige lønforhandlinger
- Udvalget efterspørger de faglige organisationers holdning til de fire kriterier i lønpolitikken (Forhandlingsudvalget)
- Er der mulighed for, at man kan monitorere implementeringen af den ny lønpolitik?
- Husk, at den ny lønpolitik medfører nye regler ved rekruttering, som især lederne skal være opmærksom på
- anbefaler, at der i højere grad tales lønforventninger til ansættelsessamtalen

Mariane Therkelsen orienterede om, Regionens Forhandlingsudvalg også får den nye lønpolitik på dagsordenen. Forventningen er, at Forhandlingsudvalget vil drøfte lønpolitikken jævnligt. Derudover vil der fredag den 5. juni blive lagt en nyhed på PersonaleNet (LederNyt) vedr. den ny lønpolitik. Link: [Implementering af regler om løngennemsigthed](#)

Koncernledelsen får en orientering fra HR og Patientkontakt den 9. juni 2026.

Regionens ledere har desuden haft mulighed for at deltage i et webinar omkring de nye regler for løngennemsigthed. Link: [Nye regler for løngennemsigthed: Det skal du som leder vide](#)

Hovedudvalget godkender den nye lønpolitik, som efterfølgende vil blive drøftet i Forhandlingsudvalget. Skulle Forhandlingsudvalget mod forventning have større indvendinger mod den ny politik, vil lønpolitikken blive bragt til fornyet drøftelse i Hovedudvalget.

Det overvejes om Hovedudvalget fx fast bør drøfte lønpolitikken én gang årligt med henblik på at sikre aktualitet.

Bilag

Løngennemsigthedsdirektivet

Bilag 1+2 - udkast til lønpolitik før og efter ændringer med kommentarer

Bilag 3 - udkast til lønpolitik uden kommentarer

Oplæg på mødet: Opdatering af lønpolitik som følge af EU direktiv om Løngennemsigthed

Punkt 6: Drøftelse: Guide til leder ved belastningssituationer og stress, Kl. 13.05-13.25

1-31-101-424-24

Resumé

HR og Patientkontakt vurderer, at der skal udarbejdes en guide til ledere i håndtering af medarbejdere i belastningssituationer.

Hovedudvalget inviteres til at give input med særlige opmærksomhedspunkter til guiden og hvordan MED-organisationen kan understøtte dens anvendelse i organisationen, herunder hvordan Hovedudvalget kan bidrage til implementering og forankring af en ny guide til ledere om håndtering af medarbejdere i belastningssituationer. Guiden har til formål at understøtte ledernes praksis.

Guiden færdiggøres og godkendes i Arbejdsmiljørådet.

Arbejdsmiljøkonsulent Maja Kastrup Kolind deltager og indleder punktet.

Sagsfremstilling

HR og Patientkontakt udarbejder en guide til ledere om håndtering af medarbejdere i belastningssituationer, herunder både forebyggende trivselssamtaler samt tilbagevenden efter stress eller belastning. Guiden bliver udviklet på baggrund af input fra de psykiatriske områder, Arbejdsmiljørådet og erfaringer fra HR og Patientkontakt. Den opbygges som et praksisnært værktøj og gøres tilgængelig på Personalenet.

Guidens indhold kvalificeres og godkendes i Arbejdsmiljørådet forud for publicering.

Guiden forventes integreret i relevante ledelsesfora og -processer (fx onboarding, ledelsesudvikling, håndtering af sygefravær, personalejuridisk rådgivning mv.). Fokus er på at gøre guiden til en del af ledernes daglige praksis og ansvar.

MED-systemet, herunder Hovedudvalget, har ligeledes en central rolle i at udbrede guiden på tværs af organisationen.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter input til særlige opmærksomhedspunkter til guiden
2. Drøfter Hovedudvalgets og MED-systemets rolle i udbredelsen og anvendelsen af guiden

Beslutning

Maja Kolind indledte kort punktet med at præsentere stilladset til den påtænkte guide (se oplæg, bilag 1). Guiden trækker i høj grad på eksisterende materiale. Målet er, at viden skal gøres mere bredt tilgængeligt og kunne fungere som et dialogværktøj.

Hovedudvalget drøftede emnet med følgende bemærkninger:

- Fint tiltag og godt "stillads"
- Det må gerne fremgå tydeligt, at det er en tilbud - og ikke en "tvungen" opskrift alle skal følge
- Fin opdeling i hhv. handleplan med og uden sygemelding (parallelle spor i guiden)
- Sygemelding er ikke altid den rette vej. Arbejdsmedicinerne anbefaler, at man ofte bør blive i job - fx på nedsat tid (delvis sygemelding + gradvis optrapning)
- Overvej om der kan sættes mere fokus på de forebyggende tiltag i "guiden"
- Tydeliggøre evt. at hvis det er "rammerne", der har gjort, at en medarbejder er blevet syg, så skal rammerne ændres inden vedkommende starter op igen (fx ændrede arbejdsopgaver)
- Udvalget opfordrer til, at man overvejer om ordet "guide" er det rette. Måske er det mere en værktøjskasse til ledere?

Der arbejdes videre med "guiden" i HR og Patientkontakt. Hovedudvalget vil blive præsenteret for den endelige guide, når den foreligger - med henblik på afsluttende bemærkninger og drøftelse af MED-systemets rolle i udbredelsen og

anvendelsen af guiden.

Bilag

Oplæg: Guide til leder ved belastning og stress - HU jun26

Punkt 7: Drøftelse: Arbejdsskadestatistik for 2025, Kl. 13.25-13.45

1-13-3-6-25

Resumé

Hovedudvalget orienteres og drøfter årligt status på arbejdsulykker.

Arbejdsskadestatistik for 2025 er udarbejdet og drøftet i Arbejdsmiljørådet. Arbejdsskadestatistikken kan ses her [Arbejdsskadestatistik](#)

Arbejdsmiljøkonsulent Lise-Lotte Kyneb indleder punktet.

Sagsfremstilling

I forbindelse med arbejdsskadestatistik trækkes data på registrerede anmeldelse af arbejdsulykker fra SafetyNet.

Antallet af arbejdsulykker med fravær bruges til beregning af en ulykkesfrekvens, som bidrager til at vi kan sammenligne tallene på tværs af virksomheder og år.

Derudover trækkes registrerede fraværstimer grundet arbejdsskader fra Silkeborg Data. Disse timer kan dels knyttes til arbejdsulykker med fravær, men også til anerkendte erhvervsbetingede lidelser (som ikke fremgår af statistikken)

Fraværstimer grundet arbejdsskader fremgår af "Arbejdsskadestatistik for de nordjyske sygehuse og virksomheder".

Ligestilling mellem psykiatri og somatik betyder, at det psykiatriske område på tidspunktet for datatræk var integreret i virksomhedshierarkiet for Aalborg UH.

Efter aftale med Arbejdsmiljøorganisation på Aalborg UH laves særskilt træk for 2025, særlig beregning af ulykkesfrekvens og særligt træk på fraværstimer grundet arbejdsskader.

Fra 2026 vil det psykiatriske områdes tal fremgå af data for Aalborg UH.

Fysisk og psykisk vold fylder fortsat en stor del af de anmeldte arbejdsulykker. Begge med 186 anmeldelser og henholdsvis 31 og 32 med fravær.

Desuden ses fald (32), sammenstød (28), uhensigtsmæssige vrid (28) og akutte tunge belastninger (18) hyppigst som alvorlige ulykker med fravær.

Arbejdsmiljørådet tilkendegiver, at arbejdspladserne er blevet bedre til at bruge statistikker og de data, der ligger bag til at skabe læring og sætte fokus på forebyggelse.

I forhold til fysisk og psykisk vold arbejdes med indsatsen beskrevet i [Arbejdsmiljøplan 2025-2026](#).

Der har været afviklet pilottest af medarbejderregistrering af fysisk og psykisk vold via app på Kloden i Specialsektoren.

Der pågår aktuelt forberedende arbejde forud for afgrænsede pilottest på Aalborg UH/Hobro og i DPV.

Forventningen er, at vores øgede fokus i de kommende år, vil medføre stigning i antallet af arbejdsulykker/interne registreringer.

Kampagnen Den gode tone kan bruges ind i det forebyggende arbejde.

Arbejdsmiljørådet tilkendegiver i øvrigt, at det er vigtigt at have fokus på det forebyggende arbejde med ergonomi.

Region Nordjylland afholder selv Forflytningsvejlederuddannelse efter behov. Der forventes 1 uddannelse i 2026.

Opfølgende arbejde i forhold til ulykker relateret til ergonomi foregår lokalt, men med mulighed for hjælp til afvikling af analyseværksted.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter arbejdsskadestatistik for 2025
2. Drøfter hvordan Hovedudvalget kan understøtte Arbejdsmiljøplanens indsats med implementering af interne registreringer af fysisk og psykisk vold

Beslutning

Lise-Lotte Kyneb indledte punktet - se vedhæftede oplæg (bilag 1).

Hovedudvalget drøftede emnet med følgende bemærkninger:

- Det kan været svært at nå at prioritere at registrere evt. hændelser. Registrering via App vil formodentlig give mere valide data (evt. suppleret af en QR-kode)
- Overvej om det skal være muligt at registrere "nær-ved-ulykker"
- Psykisk vold - det kan være svært at definere, hvornår en hændelse bør indberettes eller ej (fx i forhold til voldsomhed/hyppighed mm.). Nogen gang kan det være mængden af mange "små" hændelser, der skaber grobund for en evt. sygemelding
- Afdelinger med høj psykologisk tryghed kan opleve flere registreringer - da personalet føler sig mere trygge ved at indberette fejl og uheld
- Opmærksomhed på, om sygemeldinger registreres korrekt
- Det er vigtigt, at vi fortsat arbejder intensivt med forebyggelse og konflikthåndtering
- Data giver viden til bedre forebyggelse - og bedre mulighed for at arbejde systematisk ift. de forskellige årsager til uheld

Det drøftes kort, om der er behov for mere end én forflytningsvejlederuddannelse pr. år. Behovet er vurderet på baggrund af antal tilmeldinger i kursusportalen (inkl. venteliste). Hvis der ikke er ledige pladser på uddannelsen, bør man skrive sig på venteliste - for derved at signalere et øget behov.

Hovedudvalget drøftede arbejdsskadestatistikken for 2025, som går i en positiv retning. Udvalget ser positivt på muligheden for, at alle medarbejder på et tidspunkt, kan registrere via App.

Hvis enkelte oplever, at der ikke er et tilstrækkeligt fokus på registreringen af arbejdsskader lokalt, opfordrer Hovedudvalget til, at det løftes lokalt. Den gode tone kampagne er netop nu på vej ud i organisation - og kan virke som en god platform for lokal drøftelse.

Bilag

Oplæg: Arbejdsskadestatistik for 2025

Punkt 8: Drøftelse: Status for flytning til Hospitalsbyen, Kl.13.45-14.05

2-3-5444-24

Resumé

Hovedudvalget drøfter status om flytning og ibrugtagning af Hospitalsbyen.

Hospitalsdirektør Lars Dahl Pedersen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Erfaringer med flytning

Den sidste somatiske patientflytning til Hospitalsbyen blev afviklet søndag den 3. maj 2026, hvor afdelingerne fra Nord flyttede deres patienter. Den 6. maj flyttede de sidste indlagte psykiatriske patienter til Hospitalsbyen. Flytningerne til Hospitalsbyen for både somatiske og psykiatriske afdelinger er forløbet planmæssigt og gået godt med velforberedte afdelinger og god stemning. Efter de enkelte flytteetaper har der været erfaringsdeling på forskellige niveauer og fra afdeling til afdeling, herunder har der f.eks. været opmærksomhed på afdelingsledelsens tilstedeværelse i Hospitalsbyen, opstart af hyper-care-periode og en god plan for nedpakning og udpakning.

Den fysiske flytning påbegyndte en til to uger før patientflytningen, og gav afdelingerne mulighed for at komme godt på plads i rammerne inden patientflytningen. Siden myndighederne gav de nødvendige ibrugtagningstilladelser i februar 2025 har afdelingerne haft mulighed for at forberede sig konkret, herunder øve.

Selve flytningen forløb planmæssigt og alle indlagte patienter er nu samlet i Hospitalsbyen, dog er der forsat hotel-patienter på Syd. HCR er rejst hjem til Canada med stor ros til Aalborg UH's afdelinger for deres samarbejde. Den 12. maj var der en fin indvielse for politikere, ledere og medarbejdere, bl.a. med besøg af Dronning Mary.

Erfaringerne fra de gennemførte flytninger til Hospitalsbyen bæres videre i forbindelse med de fysiske flytninger, der er planlagt især i efteråret 2026 til Syd-matriklen.

Erfaringer med ibrugtagning, nye arbejdsgange, samarbejdsflader og kommunikation

En vellykket flytning til Hospitalsbyen er efterfulgt af en ibrugtagnings- og indkøringsperiode, hvor det ikke kun er de gode historier, der har fyldt på hospitalet og i medierne. Sådan har erfaringerne også været i forbindelse med landets øvrige hospitalsbyggerier. Der arbejdes målrettet og løbende på at tage hånd om de problemer, der opstår. Der er ca. 6.500 rum i Hospitalsbyen, og det er uundgåeligt, at der er forhold, som skal justeres efter en indflytning. Hovedparten af udfordringerne kan tilskrives nye rammer, nye arbejdsgange og de udfordringer, der følger med at flytte ind i et nyt hospital. Samtidig kan det konstateres, at en del af udfordringerne skyldes forhold, der skal justeres og forbedres – og det arbejde er i gang. Ikke alt kan desværre løses fra den ene dag til den anden. Der sker løbende prioritering af indsatserne, så vi får taget hånd om de vigtigste udfordringer først. Det er derfor helt reelt og forståeligt, at det har fyldt hos dele af personalet. Løsninger er i nogle tilfælde allerede fundet, i andre tilfælde er de snart på vej. Der er oprettet en samlet side på Aalborg UH's del af Personalenet, hvor medarbejdere løbende kan følge status på udbedringsarbejdet. Alle arbejder på højtryk på alle niveauer for at løse udfordringerne.

Fra regional side er der i foråret etableret webinarer rettet mod ledelserne i bestræbelserne på at understøtte gode MED-processer generelt og selvfølgelig også i forhold til flytning og ibrugtagning. I Hospitals MED-udvalget og i de enkelte LMU har der løbende op til og undervejs været drøftelser af flytninger og ibrugtagninger i Hospitalsbyen - senest har der været en drøftelse på HMU 21. maj. Her er der også lagt vægt på, at det er afgørende at bevare en god tone i kommunikationen mellem hinanden i hverdagen – også når man er presset.

Som bekendt har en række faglige organisationer rettet henvendelse til Styrelsen for Patientsikkerhed med bekymring for de aktuelle fysiske rammer, tekniske installationer og driftsforhold i Hospitalsbyen. Aalborg UH og Byggeri og Ejendomme står inde for, at flytning og ibrugtagning er foregået patientsikkert. Ligeledes har en række faglige organisationer henvendt sig til Arbejdstilsynet vedr. arbejdsforhold i Hospitalsbyen. Det arbejdes der jf. ovenstående målrettet med - og i dialog med medarbejderne om via bl.a. HMU og LMU'er.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter den aktuelle status

Beslutning

Lars Dahl Pedersen indledte kort punktet (se oplæg, bilag 1). Hospitalsledelsen udtrykte stor ros til alle i processen, både ansatte og eksterne konsulenter, hvor mange har ydet en ekstraordinær indsats.

Flytteprocessen er ikke helt overstået - da der fremadrettet skal ske flytning fra bl.a. Nord til Syd. Ligesom hospitalet skal flytte ud af de lejede lokaler på fx URBAN.

Aalborg Universitetshospital, Syd vil forsat være en stor og aktiv matrikel i dagstid.

Hovedudvalget drøftede emnet med følgende bemærkninger:

- Tak for de gode flyttedage
- Stor ros til alle involverede - både medarbejdere, konsulenter og ikke mindst de mange frivillige
- Patientflytningen gik fint - ibrugtagningen er det sværeste
- Ledelsen opfordres til at have opmærksomhed på, at forandringen fra flermandsstuer til enkeltmandsstuer kan skabe utryghed ved nogen medarbejdere
- Kommunikation er vigtig (ITOP-værdier). Flere refererer til de gode historier fra de sociale medier - fx fra børneafdelingen

Hovedudvalget takkede for den aktuelle status - der er ingen tvivl om, at det nye hospital vil komme de nordjyske borgere og patienter til gavn i mange år fremad.

Bilag

Oplæg: Status for flytning til Hospitalsbyen

Punkt 9: Pause, Kl. 14.05-14.20

1-13-8-0-27-26

Punkt 10: Drøftelse: Status på Sundhedsreformen i Region Nordjylland, Kl. 14.20-14.40

1-30-72-284-24

Resumé

Som en fast del af sine dagsordner drøfter Hovedudvalget status på arbejdet med Sundhedsreformen i Region Nordjylland i retning af et mere nært, lige og sammenhængende sundhedsvæsen. Denne gang vil der være fokus på opgaveflyttet og kronikerpakker.

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter status på reformarbejdet.

Regionsdirektør Jakob Krogh indleder punktet.

Under punktet deltager desuden direktør Rikke Albrechtsen og kontorchef Daniel Simonsen, begge fra Reform og Sundhed, samt chefkonsulent Birgitte Søltøft fra Regions- og Direktionssekretariatet.

Sagsfremstilling

Som en fast del af sine møder følger Hovedudvalget status på [Sundhedsreformen](#). Implementeringen af Sundhedsreformen sker i takt med vedtagelsen af fire lovpakker, hvoraf de to er vedtaget i 2025, og de sidste to forventes at blive det i løbet af 2026. Derudover indgår en række løbende politiske aftaler, hvoraf Forårsaftale 2025 kan nævnes som den første af de store aftaler for implementeringen. Forventningen før valgudskrivelsen i 2026 var, at den bl.a. skulle følges op af en ny Forårsaftale 2026, men den pågående proces med regeringsforhandlinger vil - udover eventuelle justeringer i en ny regerings tilgang til reformen - påvirke timingen af nye politiske aftaler mv. i forhold til det forventede.

Udgangspunktet for opfølgningen på reformarbejdet i Region Nordjylland er en drejebog, der både beskriver lovpakker og politiske aftaler, og som derudover opdeler regionens reformarbejde i otte spor:

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

Udover de otte spor er der to afledte, interne/administrative spor. 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. HR-opgaverne har generelt udgjort en væsentlig del af den faste status i HU.

Drejebogen, hvor arbejdsoverblikket indgår, opdateres løbende i takt med reformarbejdet. Seneste udgave - pt. pr. april 2026 - findes på [PersonaleNet](#).

Dagens møde rummer en overordnet status på reformarbejdet med nedslag på 1) opgaveflyttet og 2) kronikerpakkerne.

Opgaveflyt og delingsaftaler

Pr. 1. januar 2027 overgår myndighedsansvaret for henholdsvis den patientrettede forebyggelse, specialiseret rehabilitering, akutsygeplejen og sundheds- og omsorgspladserne fra kommunerne til regionen.

På baggrund af den politiske beslutning om den fremtidige drift af de fire opgaver - som Hovedudvalget tidligere er orienteret om - arbejdes der aktuelt med at forberede overgangen til drift pr. 1. januar 2027 ved at sikre koordinering og fremdrift på tværs af de to hospitaler indenfor bl.a. visitation, medicin, diagnostik, service og it-understøttelse.

Senest den 1. juli 2026 skal der være indgået delingsaftaler mellem kommuner og region om de opgaver, regionen overtager pr. 1. januar 2027. Delingsaftalerne omfatter aktiver, passiver, rettigheder, forpligtelser og ansatte. Aktuelt finder der bilaterale drøftelser sted mellem region og hver enkelt kommune om de respektive delingsaftaler med henblik på politisk godkendelse i kommuner og region i løbet af juni. Det er afgørende for regionen at være klar til at overtage

sundheds- og omsorgspladserne den 1. januar 2027, herunder have et tilstrækkeligt antal medarbejdere til at løse opgaverne samt løsninger, der kan holdes indenfor den økonomiske ramme, som regionen har fået til opgaven.

HR-opgaver i forbindelse med opgaveflyttet

Som følge af opgaveflyttet og delingsaftalerne vil der være medarbejdere, som skal overføres fra kommunerne til regionen - og som vil være omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven. Såvel kommuner som region har fokus på at skabe en god overgang og opstart for disse medarbejdere. Der er løbende dialog mellem kommunerne, hospitalerne og HR og Patientkontakt med henblik på at sikre stabile løsninger og tryghed for medarbejderne. Samarbejdet foregår blandt andet gennem det fælles HR-netværk mellem kommunerne og regionen, som mødes igen i juni med fokus på delingsaftalerne og den videre proces.

Aktuelt er der bl.a. opmærksomhed på håndtering af genbesættelser af ledige stillinger, hvor det er aftalt, at kommunerne kan genbesætte ledige stillinger, frem til delingsaftalerne er endelige, hvorefter opslag sker i dialog med hospitalerne.

Der er bred enighed om, at tidlig onboarding og kompetenceudvikling kan bidrage til at skabe sammenhæng og tryghed i processen. Alle kommuner har tilkendegivet, at ledere og medarbejdere kan påbegynde nødvendig og relevant kompetenceudvikling inden overdragelsen og således være forberedt på overgangen til regionen - i et omfang, der er foreneligt med driften og hvor bl.a. e-læring eller webinarer kan indgå. Planlægning sker på tværs af hospitalerne og i samarbejde med kommunerne.

På sit seneste møde drøftede regionens Kompetenceforum onboarding og kompetenceudvikling med to kommunale ledere fra henholdsvis Hjørring og Mariagerfjord Kommuner. Her blev der taget afsæt i både de kommende regionale opgaver og medarbejdernes nuværende opgaver i kommunalt regi. Drøftelserne havde blandt andet fokus på medarbejderes behov i overgangen samt på, hvordan medarbejderne bedst understøttes fagligt, organisatorisk og ledelsesmæssigt i forbindelse med nye opgaver og samarbejder i sundhedskæden. [Læs mere under punkt 3 på Kompetenceforums dagsorden 18. maj 2026.](#)

Kronikerpakker

I forbindelse med Sundhedsreformen er det vedtaget, at der skal oprettes såkaldte kronikerpakker, som er specifikke pakkeforløb henvendt til særlige målgrupper. Kronikerpakkerne bliver løbende udviklet og skal implementeres i regionerne over en årrække fra 2027 og frem til 2031. Målgrupperne der er omfattet er:

- Kronisk obstruktiv lungesygdom (KOL) fra 2027
- Kronisk lænderygsmerte fra 2027
- Type 2-diabetes fra 2028
- Hjertesygdomme fra 2029
- Komplex multisygdom fra 2031

Det overordnede formål med kronikerpakker er systematisk støtte til patienter ud fra individuelle behov.

En kronikerpakke aktiveres, når patienten får sin diagnose. Herefter igangsættes behovsvurdering og indledende indsatser igangsættes. I denne fase kan patienten henvises til eventuelle yderligere indsatser fx patientrettet forebyggelsestiltag. Samtidig opstartes behandlingsplanen. Patienten følges over tid, og indsatserne kan justeres undervejs og med opfølgning og status.

Indsatsen med kronikerpakker vil, jf. aftalepartiernes intention, blive forankret i det almen medicinske tilbud.

Aktuelt er arbejdet med kronikerpakker forsinket pga. regeringsdannelsen, men det er forventningen, at beskrivelserne af de konkrete kronikerpakker igangsættes snarest. Ikke mindst med henblik på, at de første to kronikerpakker efter planen skal implementeres i 2027.

Lovgivningen vedr. kronikerpakkerne er en del af den fjerde og sidste lovpakke, der er planlagt vedtaget i løbet af 2026.

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 i Region Nordjylland

Beslutning

Jakob Krogh indledte punktet, med en kort bemærkning om, at der nu er dannet regering. Det fremgår heraf, at Sundhedsreformen fortsat gennemføres, og at ikrafttræden af kronikerpakker fremrykkes, og at dele af det komplekse (højt specialiserede) socialområde forventes at flytte fra kommunerne til regionerne. Samtidig betyder det, at der sigtes efter at kunne nå at indgå en økonomiaftale mellem regeringen og regionerne inden sommerferien.

Mariane Therkelsen orienterede om, at der aktuelt er fokus på opgaveflyt - og de heraf afledte HR-opgaver. HR og Patientkontakt er ved at skabe et overblik over antallet af medarbejdere, der skal flytte fra kommunal ansættelse til regional ansættelse jf. Overgangslovens §156.

Emnet har også været drøftet i Kompetenceforum, hvor der har været fokus på tre indsatsområder: 1) pre-boarding, 2) on-boarding og 3) kompetenceudvikling. Regionen mødes igen med kommunerne medio juni ift. den videre forhandling og opfølgning. Regionens HR-personalechef Jeanett Frandsen er tovholder på processen i Nordjylland, og har opmærksomhed på sikre en god og koordineret kommunikation ml. kommunerne og Regionen.

Rikke Albrechtsen orienterede om, at der er nedsat arbejdsgrupper på tværs af Regionen og de nordjyske kommuner med fokus på sikker drift, gode patientforløb og et trygt arbejdsmiljø.

Hovedudvalget drøftede den aktuelle status på Sundhedsreformen med følgende bemærkninger:

- Opmærksomhed på, om Regionen kan få overdraget vakante stillinger
- Vær opmærksom på delingsaftaler - hvem skal overdrages til hvem hvornår
- Fint at Kompetenceforum allerede har begyndt en drøftelse af medarbejdere der overflyttes fra kommunerne - fx kompetenceniveau
- Godt at der allerede nu er fokus på pre-boarding (fx NordEPJ)
- Vi skal have sikker drift på de opgaver der kommer over i Regionen (dag 1) - på sigt kan vi udvikle opgaven

Hovedudvalget takkede for den aktuelle status og drøftelsen.

Punkt 11: Drøftelse: Muligt seminar for Hovedudvalget i efteråret 2026, Kl. 14.40-14.50

1-13-1-47-25

Resumé

Hovedudvalget bedes drøfte om der skal afholdes et seminar i efteråret 2026 - og i givet fald, udpege medlemmer til en arbejdsgruppe, som vil få til opgave at fastsætte indhold, program og rammer for seminaret.

Udvalget har tidligere afholdt seminarer med henblik på at skabe rum for mere dybdegående drøftelser, styrkelse af samarbejdet samt fælles strategisk retning.

Der er aktuelt ikke truffet beslutning om hvorvidt der skal afholdelse et seminar i 2026.

Direktør for HR og Patientkontakt Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget bedes drøfte, om der er behov for og ønske om at afholde et seminar i efteråret 2026.

I drøftelsen kan bl.a. indgå:

- Relevante temaer (fx arbejdsmiljø, samarbejde, strategiske indsatser, implementering af beslutninger)
- Ønsket format (fx varighed, indhold og afholdelsesform)
- Erfaringer fra tidligere seminarer

Hvis Hovedudvalget ønsker at afholde et seminar, foreslås det, at der nedsættes en mindre arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra henholdsvis ledelses- og medarbejdersiden.

Arbejdsgruppen får til opgave at udarbejde det endelige program.

Økonomi

Et seminar vil medføre udgifter til fx forplejning, lokaler og eventuel ekstern bistand. Udgifterne vil afhænge af form og indhold. Udgiften forventes at kunne afholdes inden for eksisterende økonomisk ramme.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter om der skal afholdes et seminar i efteråret 2026
2. Hvis der er opbakning hertil, udpeger medlemmer til en arbejdsgruppe, som får til opgave at fastlægge det endelige indhold, program og rammer for seminaret

Beslutning

Hovedudvalget anbefalede, at der afholdes et seminar for både det nuværende udvalg i efteråret 2026 samt det kommende udvalg i foråret 2027.

Forslag til mulige emner:

- Kommunikation og PersonaleNet - hvordan får vi drøftelserne fra HU ud at leve i organisationen?
- Hvordan kan vi arbejde for at synliggøre MED-organisationen og dets arbejde?
- Introduktion for det nye Hovedudvalg (2027)

Følgende indstilles til at indgå i arbejdsgruppen, som har ansvaret for at fastsætte indhold, program og rammer for seminariet i efteråret 2026:

- Trine Staarup Dele
- Bente Yder

- Mariane Therkelsen og
- Lisbet Hørslev

HR og Patientkontakt inviterer arbejdsgruppen til et arbejds møde snarest muligt.

Punkt 12: Drøftelse: Evaluering af møde mellem Hovedudvalget og Forretningsudvalget, Kl. 14.50-15.00

1-13-8-0-27-26

Resumé

Hovedudvalget bedes evaluere mødet med Forretningsudvalget den 20. april 2026 - med fokus på proces og indhold.

Hovedudvalget har i april 2026 holdt fællesmøde med regionens forretningsudvalg. Mødets formål var at drøfte væsentlige opmærksomhedspunkter for den kommende budgetlægning.

Målet med evalueringen er at sikre kvalitet og relevans i fremtidige drøftelser mellem Hovedudvalget og Forretningsudvalget.

Direktør for HR og Patientkontakt Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget bedes foretage en evaluering af mødet med Forretningsudvalget.

I drøftelsen kan bl.a. indgå:

- I hvilken grad mødet levede op til formålet
- Relevansen af de drøftede temaer
- Formen på mødet, herunder dialog, inddragelse og rammesætning
- Hvad der fungerede godt, og hvad der med fordel kan justeres fremadrettet

Evalueringen kan danne grundlag for tilrettelæggelsen af kommende møder mellem Hovedudvalget og Forretningsudvalget.

Programmet for fællesmødet mellem Hovedudvalget og Forretningsudvalget kan ses via dette [link](#).

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter og evaluerer mødet med Forretningsudvalget, herunder form, indhold og udbytte
2. Giver input til, hvordan kommende møder mellem parterne kan tilrettelægges

Beslutning

Hovedudvalget drøftede kort fællesmødet med Forretningsudvalget med følgende bemærkninger:

- Godt program med gode drøftelsespunkter og -spørgsmål
- Fremadrettet ønske: Programmet må gerne give plads til mulighed for "small talk" ml. Hovedudvalget og Forretningsudvalget
- Programmet var meget ambitiøst tidsmæssigt. Man kan overveje at udvide mødet
- Ønske: Lidt bedre styring ift. proces (gruppeinddeling, bordnumre m.m.)

Hovedudvalget er inviteret til at deltage i temamøde om budget for Regionsrådet den 24. juni, kl. 9-13. Invitation er sendt ud via Outlook.

Punkt 13: Eventuelt, Kl. 15.00-15.10

1-01-77-2-24

Beslutning

Der blev efterspurgt en udmelding vedr. det kommende valg til arbejdsmiljørepræsentant. Mariane Therkelsen orienterede om, at det er i proces, og at der kommer en udmelding efter sommerferien.

Punkt 14: Kommunikation fra Hovedudvalget, Kl. 15.10-15.20

1-01-77-2-24

Beslutning

Der laves en nyhed på PersonaleNet vedr. følgende:

- Den nye lønpolitik (generel information - genbrug evt. en del af indholdet fra LederNyt)
- Arbejdsskader - oplysning om at der er en App under udvikling til registrering af arbejdsulykker. Der har været afviklet pilottest på Kloden i Speciaalsektoren. Der foregår aktuelt forberedende arbejde ift. en kommende pilottest på Aalborg UH/Hobro og DPV

Punkt 15: Evaluering af dagens møde, Kl. 15.20-15.30

1-01-77-2-24

Sagsfremstilling

Camilla Carus og Mette Jensen evaluerer mødet.

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.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Evaluerer dagens møde

Beslutning

Grundet afbud fra hhv. Camila Carus og Mette Jensen var det i stedet Anne Bukh og Helle Hammer Sørensen, der evaluerede mødet.

Helle Hammer Sørensen fremhævede de mange gode oplæg, den gode kommunikation og den gode psykologisk tryghed der var i rummet. Mødet var i god tråd med de fælles ITOP-værdier.

Anne Bukh fremhævede også den gode tone og udtrykte opbakning til de kommende seminarer for hhv. det afgående udvalg samt det nye udvalg i 2027.

Begge udtrykte tak til dagens ordstyrer for den gode mødeledelse.

Punkt 16: B-punkt: Finansiering af arbejdsmiljøtemadagen 2026

1-13-3-6-25

Resumé

Den regionale arbejdsmiljøtemadag afholdes i år d. 24. september med overskriften 'Den Konfliktansvarlige Arbejdsplads'.

Hovedudvalget gives en orientering om arrangementets form og rammer.

Sagsfremstilling

Det har været et ønske fra HU-repræsentanterne i planlægningsgruppen, at arbejdsmiljøtemadagen i år også er for tillidsrepræsentanter, så det er muligt at deltage som trio. Dette har også været et ønske i deltagerevalueringerne fra sidste afholdelse af dagen. Det har betydet, at vi i år holder arrangementet i AKKC for at have lokaler, der kan rumme de temasessioner (workshops), som vi har tradition for at holde. Der er plads og økonomi til 500 deltagere inklusiv konsulenter og oplægsholdere.

Udgifterne til at holde sådanne arrangementer er steget. For i år er finansieringen af arrangementet sikret ved, at dagens program er spækket med igangværende indsatser og derfor også trækker på de eksterne midler, der er søgt hjem til disse (bl.a. fra Sammen om...). Dette er dog penge, der kun er til rådighed i år, så hvis man skal lave et lige så omfattende arrangement i 2028, må der forventes en deltagerbetaling.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 17: B-punkt: Orientering om 1-årig tilfredshedsmåling for fratrådte medarbejdere

1-9-705-24

Resumé

Hovedudvalget orienteres om, at der igangsættes en 1-årig tilfredshedsmåling blandt alle fratrådte medarbejdere.

Sagsfremstilling

Den 1. september 2026 - 31. august 2027 igangsættes en 1-årig tilfredshedsmåling blandt alle fratrådte medarbejdere. Data om årsager til fratrædelser blandt regionens ansatte skal bruges til at supplere indsatsen om gode opstartsforløb, som ledelsesfeedback og til at sikre, at Region Nordjylland er en attraktiv arbejdsplads for alle ansatte.

Alle fratrådte medarbejdere vil modtage et kort spørgeskema, hvor der spørges ind til årsagerne til opsigelsen og til den generelle tilfredshed med ansættelsen som helhed. Spørgeskemaet sendes til arbejdsmailen, så snart opsigelsen er modtaget digitalt.

HU vil få en midtvejsstatus på resultaterne i foråret 2027. De endelige resultater vil forelægge i efteråret 2027, hvor de bringes til drøftelse mhp. på eventuelle indsatser, og resultaterne sendes ud i organisationen.

Der blev lavet en tilsvarende måling i 2020/2021, der bl.a. medførte et obligatorisk tilbud om en fratrædelsessamtale til alle medarbejdere.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning. Spørgerammen fra exitanalysen er vedlagt referatet som bilag.

Bilag

Exit-spørgeramme 2026