

# REFERAT Hovedudvalg d. 17-03-2026

**Mødedato** Tirsdag d. 17. marts 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, 12.35-12.45.....	6
"Sammen om .." Seniorprojekt, Orientering og drøftelse, kl. 12.45-13.25.....	7
Status på Sundhedsreform i Region Nordjylland, kl. 13.25-14.05.....	9
Drøftelse af procedurer for valg til arbejdsmiljøorganisationen, kl. 14.05-14.30.....	12
Orientering om lønforhandlingsprocessen i Region Nordjylland, kl. 14.30-14.45.....	13
Orientering - Drejebog for Budget 2027, kl. 14.45-15.05.....	15
B-punkt: Status på anvendelsen af sløring i patientjournalen, kl. 15.05-15.10.....	17
Eventuelt, kl. 15.10-15.20.....	19
Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.20-15.25.....	20
Evaluering af dagens møde, kl. 15.25-15.30.....	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  
Præhospitalsdirektør Maibrit Brandt  
Socialdirektør Dorte Juul Hansen

### Mennesker og Organisation:

Direktør Mariane Therkelsen  
Arbejdsmiljøkonsulent Lise-Lotte Kyneb - afbud

### 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

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

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

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

### Arbejdsmiljørepræsentanter:

Torben Møller Wyrz, Den Præhospitale Virksomhed  
Camilla Carus, Aalborg Universitetshospital  
Helle Hammer Sørensen, Specialsektoren - afbud  
1. Suppleant - Birgitte Nielsen, Regionshospital Nordjylland  
2. Suppleant - Chanett Frahm Riemandsgaard, Aalborg Universitetshospital - deltog i stedet for Helle Hammer Sørensen

## Beslutning

.

## Punkt 2: Gæsteliste

1-01-77-2-24

### Sagsfremstilling

Punkt	Emne	Gæster
5	"Sammen om" Seniorprojekt	Konsulent Esben Høgh, Implement Consulting Group
8	Lønforhandlingsprocessen i Region Nordjylland	HR chef Jeanett Frandsen

### Beslutning

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

1-01-77-2-24

### **Resumé**

Ordstyrer: Mette Panum Andersen.

### **Beslutning**

På baggrund af ønske fra medarbejderne ændres punkt 8 til et drøftelsespunkt.

Jakob Krogh byder velkommen til Vibe Lyng Lindgren, som repræsentant for Yngre Læger, samt til Trine Straarup Dele, som permanent medlem af Hovedudvalget.

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

1-01-77-2-24

### **Beslutning**

Mariane Therkelsen fortæller, at der netop er frigivet 5 webinarer målrettet ledere om ledernes opgaver i forbindelse med MED.

Bente Yder orienterer om, at Personalepolitisk gruppe genbesøger Livsfasepolitikken grundet en præcisering af sygdomsbegrebet i henhold til Funktionærloven.

# Punkt 5: "Sammen om .." Seniorprojekt, Orientering og drøftelse, kl. 12.45-13.25

1-13-3-12-26

## Resumé

I forbindelse med OK24 opstod "Sammen om udvikling af regionale arbejdspladser". I maj 2025 fik Region Nordjylland bevilget støtte til at udvikle et seniorprojekt. Støtten består i bistand fra Implement Consulting.

Hovedudvalget orienteres om status som afrunding af udviklingsprocessen.

Konsulent Esben Høgh, Implement fremlægger resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen samt materialet, der kan danne baggrund for MED-udvalgenes drøftelser.

Specialkonsulent Helle W. Knøsgaard fremlægger erfaringer fra prøvehandling i MED-udvalg.

## Sagsfremstilling

Projektansøgningen til "Sammen om .." gik i sin korthed ud på at få udviklet værktøjer / metoder, der kan understøtte drøftelserne i regionens MED-udvalg, om seniorindsatser ud fra et kulturelt perspektiv (synet på aldring og mestring af opgaver). En vej væk fra fokus på den ældre medarbejder som individ til et anliggende for arbejdspladsen. Der blev i ansøgningen lagt op til, at udviklingsarbejdet skulle foregå i samarbejde med Implement Healthcare. Aftaleparterne har indgået aftale med Implement om at indgå i projekter, og at økonomien som følge deraf er et mellemværende mellem parterne (Danske Regioner) og Implement.

Projektet blev bevilget i maj 2025 og Implement udviklede en projektmodel, der indeholdt en spørgeskemaundersøgelse blandt alle regionalt ansatte medarbejdere på 60+ samt alle ledere. Resultaterne for Region Nordjylland fremlægges på dagens møde. Der er ligeledes udarbejdet rapporter for virksomhederne:

- Aalborg UH
- Psykiatrien (undersøgelsen blev gennemført i efteråret 2025)
- Regionshospitalet
- Den Præhospitale Virksomhed
- Specialsektoren

Den overordnede rapport viser oversigt over besvarelser fra lederne. Det har ikke været muligt at gennemføre i alle rapporter grundet begrænset besvarelser fra ledere. Og det har ej heller været muligt at lave rapporter for andre områder, da svarprocenten har været for lav fra både medarbejder og ledere.

Resultaterne har dannet baggrund for at udarbejde materiale / refleksionsspørgsmål til MED-udvalgenes kommende drøftelser om. Materialet har været brugt til prøvehandling i MED-udvalg. Erfaringerne hermed fremlægges ligeledes for Hovedudvalget.

Refleksionsspørgsmålene har afsat i spørgeskemaundersøgelsens særlige fund og binder sløjfen til de kvalitative drøftelser i MED-udvalgene. De 4 spørgsmål er:

- En del medarbejdere oplever generelt begrænsede muligheder for en række tiltag som de oplever, som vigtige.
  - Hvor er der på jeres område de bedste muligheder for at imødekomme seniorernes ønsker?
- Der er en tydelig tendens til, at lederne vurderer, at de i højere grad tilbyder medarbejderne muligheder end medarbejderne selv oplever at have af muligheder
  - Hvad forklarer denne forskel og hvordan kan der arbejdes med at skabe mere fælles forståelse af mulighederne?
- Der er en del medarbejdere, der peger på, at særligt økonomi og drift udgør barriererne for en række tiltag de oplever, som vigtige.
  - Er dette et grundvilkår hos jer eller kan I blive dygtigere til at finde kreative veje for at imødekomme seniorernes ønsker?
- Der er en tydelig tendens til, at lederne oplever, at den øvrige ledelse udgør en større barriere end lederen selv.

- Hvad forklarer denne forskel og hvordan kan der arbejdes med, at lederne får en mere fælles forståelse af barriererne?

Efter Hovedudvalgets drøftelse på dagens møde er det planen at lægge materialet på p-nettets side om seniorer: [Seniorer i Region Nordjylland](#) . Det bliver dermed muligt for alle MED-udvalg at bruge det. Dog er det oplagt, at Hovedudvalget opfordrer hospitals-MED og virksomheds-MED, som omtalt i ovenstående, til at drøfte de respektive rapporter.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. drøfter det fremlagte materiale med henblik på fremadrettet anvendelse, og
2. opfordrer Hospitals-MED og Virksomheds-MED til at drøfte seniorindsatser med afsæt i de respektive rapporter.

## Beslutning

Esben Høgh, Implement Consulting, indleder med at præsentere udvalgte resultater fra den samlede undersøgelse. Fokus på undersøgelsen har været, hvad der er vigtigt for medarbejderne i deres senkarrierer sat overfor, hvad både disse og lederne ser som muligt. Undersøgelsen viser, at lederne har en god fornemmelse for, hvad medarbejderne ønsker, men ser nogle barrierer i forhold til at kunne imødekomme disse ønsker.

Medarbejderne udtrykker, at de kunne have ønsket en samlet konklusion på undersøgelsen idet skemaerne kan være vanskelige at få overblik over.

Det fremhæves af udvalget, at det er vigtigt at have fokus på Livsfasepolitikken ligesom, det foreslås at lade senkarriere spørgsmålet indgå som en del af en MUS samtale.

Drøftelsen rejser også spørgsmålet om, vi egentlig har råd til at lade være med at forsøge at forlænge arbejdslivet for denne medarbejdergruppe set i lyset af de kommende års arbejdskraftudfordring. Det er derfor vigtigt, at denne gruppe medarbejdere italesættes som en ressource og ikke en byrde.

Seniortiltag skal aftales med udgangspunkt i driften og kerneopgaven. Der kan også være fare for, at der er nogle muligheder, som lederne ser, men som ikke bliver bragt i spil. Det kan derfor også være interessant at undersøge de ”missede” muligheder.

Økonomi spiller, som det fremgår af undersøgelse en væsentlig rolle, hvor det ofte opleves, at der ikke er råd til de ønskede løsninger. Medarbejderne oplever således, at der er store regionale forskelle på, hvad der er muligt. Det bemærkes dog, at det er positivt, at der er enighed mellem ledere og medarbejdere om, hvad der er muligt.

De udarbejdede refleksionsspørgsmål har været afprøvet i et Lokal MED-udvalg, hvor omdrejningspunktet for drøftelserne primært drejede sig om vigtigheden af fleksibilitet i vagtplanlægningen, samt en opmærksomhed på, at det ikke er tilstrækkeligt at tale om seniorer, men at fokus snarere skal være på, hvordan man kan skabe en arbejdsplads, hvor der er plads til alle.

Næste skridt er, at de lokale rapporter drøftes i Virksomheds- og Hospitals MED-udvalgene. HR og Patientkontakt tilbyder herudover at facilitere lokale drøftelser baseret på de udarbejdede refleksionsspørgsmål.

## Bilag

Uddrag fra spørgeskema - seniorindsats - Region Nordjylland

Projektbeskrivelse - Region Nordjylland

Ansøgning - arbejdsfællesskaber seniorindsatser

Psykiatrien - Seniorindsats

Den Præhospital Virksomhed - Seniorindsats

Specialektoren - Seniorindsats

Aalborg Universitetshospital - Seniorindsats

Regionshospitalet Nordjylland - Seniorindsats

# Punkt 6: Status på Sundhedsreform i Region Nordjylland, kl. 13.25-14.05

1-30-72-284-24

## Resumé

Som en fast del af sine dagsordner fÅ, lger og drÅ, fter Hovedudvalget status pÅ¥ arbejdet med Sundhedsreformen i Region Nordjylland. Denne gang vil der vÅ, re fokus pÅ¥ den nye politiske struktur samt opgaveflyttet fra kommuner til region.

Det indstilles, at Hovedudvalget drÅ, fter status pÅ¥ reformarbejdet.Å

Jakob Krogh indleder punktet.Å

## Sagsfremstilling

Som en fast del af sine mÅ, der fÅ, lger Hovedudvalget status pÅ¥ arbejdet med Sundhedsreformen i Region Nordjylland.

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

- Ny politisk struktur - og herunder vejen til de nye sundhedsrÅ, d
- Opgaveflytning fra kommunerne - overtagelse af myndighedsansvar
- Ligestilling og integration af psykiatri og somatik
- Flytning og bortfald af dele af regionens Å, vrige opgaver
- Nye nationale centre
- Styrket almen praksis
- National sundhedsplan
- IndfÅ, relse af kronikerpakker

Udover de otte spor er der to afledte, interne/administrative spor, som ogsÅ¥ fremgÅ, yr 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 fÅ, lger af reformen, og som gÅ, r sig gÅ, lldende pÅ¥ tvÅ, rs af flere af de otte spor ovenfor.

Drejebogen, hvor arbejdsoverblikket indgÅ, yr, opdateres lÅ, bende i takt med reformarbejdet. Seneste udgave - pr. januar 2026 - findes pÅ¥ [PersonaleNet](#).Å

Dagens mÅ, de rummer en overordnet status pÅ¥ reformarbejdet med nedslag pÅ¥ 1) den nye politiske struktur og 2) opgaveflyttet.

### Ny politisk struktur

Regionens nye politiske struktur trÅ, ydte i kraft den 1. januar 2026. Med RegionsrÅ, d, Forretningsudvalg, to forberedende sundhedsrÅ, d (Limfjorden og Vendsyssel), et stÅ, yende udvalg for MiljÅ, , Mobilitet og Uddannelse og to midlertidige udvalg for henholdsvis 'AnlÅ, g og Digitalisering' og 'Implementering af 10-Å, rsplanen for psykiatriomrÅ, det" - begge for en 2-Å, rig periode.

Efter den 10. marts 2026, hvor Udvalg for AnlÅ, g og Digitalisering afholder sit fÅ, rste mÅ, de, har alle politiske udvalg holdt de(t) fÅ, rste mÅ, de(r). Der er udtrykt overordnet politisk tilfredshed med opstarten, hvilket bl.a. kan tilskrives en god administrativ forberedelse, som er sket i samarbejde mellem hospitaler og FÅ, llesadministration og med udgangspunkt i den administrative omorganisering.

Mere information om den politiske struktur - herunder medlemmer og kommissorier for de enkelte udvalg samt dagsordner og referater fra mÅ, derne - kan ses pÅ¥ [regionens hjemmeside](#).

### Opgaveflyt

Sundhedsreformen indebÅ, rer som bekendt, at regionerne fra 1. januar 2027 fÅ, yr det samlede myndigheds- og finansieringsansvar for de fire centrale opgaver:

- Akutsygepleje
- Regionale sundheds- og omsorgspladser
- Rehabilitering pÅ¥ specialiseret niveau

- 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.

Det forberedende arbejde med opgaveflyt og overtagelse af myndighedsansvar fra kommunerne er som bekendt i fuld gang og væsentlige milepæle i det hidtidige arbejde rummer bl.a.:

- Forår 2025: Kendskab, indblik og dialog med kommuner (bl.a. besøge pladserne) og faglige organisationer.
- Sommer 2025: Indsamling af data om opgaverne.
- Efterår 2025: Workshops om opgaverne, fortsatte dialogmøder med kommuner, opstilling af driftsscenarioer, dialog med faglige organisationer, medarbejderinddragelse, opstart af tværsektorielt HR-netværk.
- Sidst i 2025: Administrativt oplæg til opgaveflyttet klar til politisk behandling.

Det administrative oplæg til opgaveflyttet er behandlet politisk første gang i de to sundhedsråd på deres møder i januar 2026 fulgt op af en anden behandling på møderne i marts (referater kan findes på [regionens hjemmeside](#)). Det er sket med henblik på godkendelse i Regionsrådet den 23. marts 2026 parallelt med politiske processer i kommunerne.

Den 1. april 2026 er der frist for indgåelse af horisontale samarbejdsaftaler om kommunal drift i de tilfælde, hvor det vil gælde. Den 1. maj 2026 skal kommunerne have udarbejdet udkast til delingsaftaler på de områder hvor regionen overtager driften, og den 1. juli 2026 er der frist for enighed om delingsaftalerne. Derefter fortsætter forberedelser og klargøring frem mod ikrafttrædelsen den 1. januar 2027.

Hovedudvalget følger arbejdet med opgaveflyttet løbende på sine møder, hvor emnet generelt har stor vægt som led i det faste reformpunkt. Bl.a. på mødet maj 2025, der handlede om overordnet indsigt i, hvad opgaven med opgaveflyttet indebærer, mødet i september 2025 om dataindsamlingen fra kommunerne samt de dengang igangværende workshops, hvor HU også var repræsenteret. Desuden på mødet i oktober 2025 om linjen for den virksomhedsoverdragelse, der også er en del af opgaveflyttet, når medarbejdere overføres fra kommuner til region, samt senest i februar 2026, hvor man drøftede de generelle HR-opgaver i forbindelse med opgaveflyttet.

Sideløbende er der løbende dialog og drøftelser på de to hospitaler med medarbejdere og ledere om status og den videre implementering. Det samme gælder ift. de faglige organisationer i regi af bl.a. møderne i Forhandlingsudvalget og mere bilateralt - herunder eksempelvis med DSR, der har inviteret kommuner og region til statusmøde om reformsamarbejdet den 2. marts 2026 i forbindelse af et tilsvarende møde sidste år på samme tid.

### Fålg med på PersonaleNet

Som altid afsluttes med en opfordring til at fålg [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

Å

Jakob Krogh indleder med, at dele af processerne er gået en smule i stå grundet Folketingsvalget, hvilket bl.a. gælder udligningen af bloktilskudsordningen.

Arbejdet med den nye politiske struktur er dog godt i gang. Der har således været afholdt 3 møder i Sundhedsrådet.

Hvad angår opgaveflyt, så har Forretningsudvalget tiltrådt et oplæg, således at vi den 1. april 2026 gerne skulle have klarhed over, hvilke områder vi som region skal drifte.

Hvad angår de enkelte ansvarsområder er der foreløbig aftalt følgende:

Sundhedsråd Vendsyssel " her forventes følgende fordeling:

- Patientrettet forebyggelse " kommunalt driftsansvar
- Specialiseret rehabilitering " regionalt driftsansvar

- Sundheds- og omsorgspladserne â€“ regionalt driftsansvar
- Akutsygeplejen â€“ regionalt driftsansvar

For LÃ¡sÃ¡, aftales en speciel model grundet den geografiske placering.

For SundhedsrÃ¡d Limfjorden forventes fÃ¡lgende fordeling:

- Patientrettet forebyggelse â€“ kommunalt driftsansvar
- Specialiseret rehabilitering â€“ regionalt driftsansvar
- Sundheds- og omsorgspladserne samt akutsygeplejen â€“ her er der tale om en model, hvor Aalborg Universitetshospital drifter sundheds- og omsorgspladserne mens kommunerne drifter akutsygeplejen.

Den 1. juli 2026 er der endelig frist for delingsaftalerne.

Jakob Krogh orienterer ligeledes om, at der har vÃ¡ret afholdt mÃ¡de med Dansk SygeplejerÃ¡d og kommunale tillidsreprÃ¡sentanter med netop dette emne pÃ¡ dagsordenen.

Frank Skriver fortÃ¡ller i forlÃ¡ngelse heraf, at Regions Hospital har afholdt webinar med deltagelse af kommunerne. Dette gentages efter sommerferien.

Herudover drÃ¡ftes Sundhedsreformen lÃ¡bende i Hospitals MED-udvalget.

Det samme gÃ¡r sig gÃ¡ldende pÃ¡ Aalborg Universitetshospital

Antallet af ansatte, der skal flyttes fra det kommunale område til regionen, er endnu uafklaret, men de vil blive omfattet af Lov om Virksomhedsoverdragelse, hvad angÃ¡r lÃ¡n- og ansÃ¡ttelsesforhold.

Opgaveflyttet fÃ¡r forventeligt ingen umiddelbar indflydelse pÃ¡ MED-aftalen udover, hvad der kan hÃ¡ndteres gennem sproglige konsekvensrettelser.

Hovedudvalget fÃ¡lger fortsat arbejdet tÃ¡t.

## **Punkt 7: Drøftelse af procedurer for valg til arbejdsmiljøorganisationen, kl. 14.05-14.30**

1-13-3-532-24

### **Resumé**

På baggrund af uklarhed omkring proceduren for valg til arbejdsmiljøorganisationen - herunder valg til MED-udvalg ønsker medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget at drøfte området for om muligt at kunne lægge op til en fælles tilgang.

Bente Yder indleder punktet.

### **Sagsfremstilling**

Medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget ønsker at drøfte valgprocedurerne i forbindelse med valg til arbejdsmiljøorganisationen med specielt fokus på valg til MED-udvalg.

Valg til arbejdsmiljøgrupperne er beskrevet på Personalenet:

[Valg til arbejdsmiljørepræsentant](#)

Der ønskes en drøftelse af følgende spørgsmål med henblik på at skabe en mulig fælles tilgang:

- Hvornår går valghandlingerne i gang?
- Hvordan stiller man op til valg?
- Hvordan er valghandlingen, hvis der er flere, som stiller op?
- Valg på teams eller ved fysisk fremmøde?
- Ved valg til Virksomheds MED-udvalg og Hovedudvalg, hvor mange stemmer har man?

Som det er nu, så udsendes der dato for, hvornår der er valg af arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalget, idet dette er skæringsdatoen for, hvornår valget af arbejdsmiljørepræsentanter for virksomheds MED-udvalgene skal være afsluttet, hvorefter den enkelte virksomhed indretter sin valgproces herefter.

Sagen har været forelagt sikkerhedsledere/arbejdsmiljøkoordinatorerne med henblik på på forhånd at få deres input. Tilbage meldingerne herfra er, at der udtrykkes interesse for at der evt. laves et fælles materiale, som beskriver de overordnede procedurer – udover det materiale vedr. valg til arbejdsmiljøgrupperne, som ligger på Personalenet. De påpeger dog ligeledes, at det er vigtigt at tage hensyn til virksomhedernes forskelligheder, hvor det f.eks. kan være vanskeligt med krav om personligt fremmøde til valget, idet nogle repræsentanter dækker over flere matrikler.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter ovennævnte spørgsmål med henblik på efterfølgende drøftelse i Arbejdsmiljørådet.

### **Beslutning**

Bente Yder indleder punktet, som er et ønske fra medarbejderside. Helt konkret efterlyses der fælles rammer for valgene, idet der opleves store lokale forskelle. I den forbindelse bliver det problematiseret, at valgene ikke alle steder foregår gennem fysisk fremmøde, men sker elektronisk. Herefter udspinder der sig en drøftelse af, hvad der konkret er muligt under hensyntagen til, at medarbejderne arbejder på forskellige matrikler samt i vagter, hvilket gør det vanskeligt at samle alle. I forhold til den konkrete valghandling til arbejdsmiljøorganisationen udarbejdes der en FAQ, som besvarer de væsentligste spørgsmål.

Det aftales, at sagen videreformidles til Arbejdsmiljørådet med henblik på drøftelse og konkrete forslag til mulige fælles rammer. Disse forslag forelægges dagsordensgruppen før endelig stillingtagen.

# Punkt 8: Orientering om lønforhandlingsprocessen i Region Nordjylland, kl. 14.30-14.45

1-13-7-1-26

## Resumé

Hovedudvalget udtrykte på deres møde den 18. september 2025 et ønske om indsigt i processen omkring lønforhandling.

Som følge heraf vil Personalechef Jeanett Frandsen fra HR og Patientkontakt på dagens møde orientere om emnet.

## Sagsfremstilling

Lønforhandlingen i Region Nordjylland bygger på et solidt fundament bestående af tre centrale elementer. Disse elementer spiller sammen og udgør tilsammen rammen for, hvordan lønnen fastsættes:

- Procedureaftalen: Denne aftale er indgået mellem Region Nordjylland og de faglige organisationer og definerer hvordan lønforhandlinger skal foregå. Den fastlægger processen og spillereglerne for forhandlingerne. [Procedureaftale for årlige lønforhandlinger i Region Nordjylland](#)
- Regionens lønpolitik: Lønpolitikken beskriver de overordnede principper og retningslinjer, som Region Nordjylland følger, når der skal fastsættes løn. Den giver et billede af, hvilke værdier og prioriteringer der ligger til grund for løndannelsen. [Lønpolitik](#)
- Regionens centrale kompetenceplan for løn- og personaleområdet: Kompetenceplanen afklarer hvilke beslutninger der træffes politisk og hvilke af administrationen. Hospitalernes og virksomhedernes decentrale kompetenceplaner beskriver den praktiske administration, herunder hvem der har beslutnings- og indstillingskompetence til f.eks. fastlæggelse af lønvilkår, og til hvilket ledelsesniveau kompetencen er uddelegeret. [Central kompetenceplan for Region Nordjylland - Løn og Personaleområdet](#)

Disse tre ben – procedureaftalen, lønpolitikken og kompetenceplanen – er uløseligt forbundet og sikrer en gennemsigtig lønforhandlingsproces i Region Nordjylland.

## Lønforhandling i praksis

Regionen håndterer lønforhandlinger ved nyansættelser, via de årlige lokallønsforhandlinger og løbende forhandlinger med ønsker om tildeling af tillæg ud over overenskomst og forhåndsaftaler.

### Forhandling ved nyansættelse

Ved lønforhandling i forbindelse med en nyansættelse er der udarbejdet et flowchart der beskriver hvad der sker når der indstilles til ansættelse. Flowchartet visualiserer forhandlingsprocessen, og giver et klart overblik over de nødvendige trin og beslutninger, hvilket sikrer en korrekt og systematisk gennemførelse. Flowchartet kan ses [her](#).

Vurdering af korrekt lønindplacering sker med baggrund i gældende overenskomst, relevant erfaring, uddannelse og tidligere beskæftigelse. Vurderingen sker i de fleste tilfælde med ledelsen men kan også gennemføres uden, hvis ledelsen ved indstillingen har ønsket at aflønning skal ske alene efter overenskomst og forhåndsftaler på området.

Lønindplaceringen forelægges efterfølgende den faglige organisation/tillidsrepræsentant. Hvis der ønskes ændringer, anmodes der om forhandlinger fra den faglige organisation/tillidsrepræsentant.

### Forhandling ved væsentlige ændringer i stillingens indhold

Hvis en stillings indhold ændres væsentligt undervejs i ansættelsen – det kan f.eks. være nye særlige funktioner med væsentligt indhold af faglighed, tyngde mv., kan der efter konkret vurdering indledes forhandling med den faglige organisation omkring et løntillæg. Løntillæg kan være enten faste tillæg i form af kvalifikations- og/eller funktionstillæg, eller et særlig aftalt engangsbeløb for at varetage en særlig opgave i en afgrænset periode. Forhandlingen sker i dialog mellem ledelsen og HR og Patientkontakt, og den faglige organisation.

### De årlige lokallønsforhandlinger

Lokallønsforhandlingerne i Region Nordjylland afholdes én gang årligt. Forløbet er reguleret af en procedureaftale der er indgået mellem de faglige organisationer og Region Nordjylland.

## **Beslutningskompetence i lønforhandlinger**

For at sikre en retfærdig og holdbar løndannelse er det afgørende, at beslutningskompetencen i lønforhandlingerne følger den centrale kompetenceplan. Dette skyldes flere faktorer, der er essentielle for at opretholde en harmonisk lønstruktur og undgå u hensigtsmæssige effekter.

**Undgå lønspiral:** Hvis løn besluttet lokalt, kan det skabe en u hensigtsmæssig konkurrence mellem afdelinger, hvor ledere forsøger at "overbyde" hinanden for at tiltrække medarbejdere.

**Sikre ligeløn:** En central proces hjælper med at sikre, at medarbejdere med lignende kompetencer og ansvar modtager en rimelig og ensartet løn, uanset hvilken afdeling de er i. HR-funktionen i HR og Patientkontakt har det overordnede ansvar for at implementere den regionale lønpolitik og sikre, at lønniveauet afspejler medarbejdernes kvalifikationer og erfaring.

**Overholdelse af overenskomst og lovgivning:** HR-funktionen sikrer, at alle lønforhandlinger overholder gældende overenskomster, lovgivning og interne retningslinjer.

Samlet set sikrer en centraliseret beslutningskompetence i lønforhandlinger en mere retfærdig, strategisk og holdbar løndannelse. Ved at prioritere ensartethed, transparens og overholdelse af gældende regler, skabes der en lønstruktur, der er til gavn for både medarbejdere og organisationen som helhed.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning

## **Beslutning**

Jeanett Frandsen indleder punktet med at redegøre for procedurerne i forbindelse med lønforhandlinger. Hertil bemærker medarbejderne, at ét er intentionerne, noget andet er, hvordan det opleves i virkeligheden. På den baggrund ønsker medarbejderne at invitere Jeanett Frandsen til at deltage i et medarbejderformøde, hvor der kan blive lejlighed til en grundig drøftelse af medarbejdernes oplevelser.

Det aftales således, at der aftales møde mellem Jeanett og medarbejderrepræsentanterne.

# Punkt 9: Orientering - Drejebog for Budget 2027, kl. 14.45-15.05

1-21-78-1-26

## Resumé

Drejebog for Budget 2027 blev godkendt i Forretningsudvalget d. 2. februar og forelægges her til Hovedudvalgets orientering.

Koncerndirektør Mette Jensen indleder punktet.

## Sagsfremstilling

Drejebog for Budget 2027 blev godkendt i Forretningsudvalget d. 2. februar.

Sundhedsreformen, og den ændret politiske struktur, medfører naturlige justeringer af budgetprocessen for 2027. Der lægges op til, at Forretningsudvalget udgør omdrejningspunktet for de politiske budgetdrøftelser i 2026, mens de forberedende sundhedsråd, og øvrige politiske udvalg, har en rådgivende rolle ift. Forretningsudvalgets drøftelser. Sundhedsrådene vil i løbet af foråret få mulighed for at komme med input til budgetlægningen (på "temaniveau") indenfor sundhedsrådenes område.

Den administrative budgetproces følger i hovedtræk processer fra tidligere år. Der indledes med bilaterale budgetmøder mellem Strategisk Sundhedsledelse og Direktionen i marts/april måned mhp. drøftelse af økonomiske forventninger til 2027 med budgetmæssige konsekvenser.

Med dette punkt orienteres Hovedudvalget om proces- og tidsplan for Budget 2027.

Budgetprocessen for 2027 indeholder følgende nedslag med særlig betydning for Hovedudvalget:

- Med henblik på at give mulighed for at tilkendegive væsentlige emner og kommentere på den igangværende budgetproces, inviteres Hovedudvalget til at deltage på Forretningsudvalgsmøde **d. 7. april**. Kalenderindkaldelse følger.
- Hovedudvalget inviteres til at deltage i Regionsrådets temamøde **d. 24. juni** vedr. Økonomiaftale 2027 og anlægsområdet.
- Budgetmateriale udsendes til Regionsrådet og Hovedudvalg **d. 10. august**.
- Hovedudvalget inviteres til at deltage i Regionsrådets budgettemamøde **d. 19. august** vedr. MMU og Specialektoren.
- Hovedudvalget inviteres til at deltage den første dag på Regionsrådets budgetkonference **d. 25. august**.
- Der orienteres om budgetforlig på ordinært møde i Hovedudvalget **d. 22. september**.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen til efterretning.

## Referat:

Mette Jensen indleder punktet med at redegøre for, hvad der er det nye i forbindelse med budget 2027. I forlængelse af Sundhedsreformen er der således indført et loft over hospitalernes forbrug, ligesom Sundhedsrådene skal komme med input til budgetlægningen.

Der kan endvidere være usikkerhed omkring, hvorvidt der kan indgås en økonomiaftale i juni måned på grund af valget til Folketinget.

Mette Jensen præsenterer herefter en tidsplan over budgetprocessen med angivelse af, de enkelte udvalgs opgaver og muligheder.

Det er således planlagt, at Hovedudvalget har møde med Forretningsudvalget den 20. april 2026, hvor der vil være lejlighed til at frembringe medarbejdernes budskaber overfor politikerne. Hovedudvalget deltager ligeledes i dele af budgetseminaret.

Medarbejderne opfordrer i relation til disse arrangementer til, at der afsættes tilstrækkelig tid til en grundig fremlæggelse og drøftelse af medarbejdernes synspunkter.

De relevante datoer bookes i kalenderen.

## **Bilag**

Drejebog, Budget 2027

## Punkt 10: B-punkt: Status på anvendelsen af sløring i patientjournalen, kl. 15.05-15.10

1-19-82-58-24

### Resumé

Regionsrådet blev orienteret om en årlig status på anvendelsen af sløring i Region Nordjylland på deres møde d. 23. februar 2026. Orienteringen blev taget til efterretning.

På denne baggrund orienteres Hovedudvalget også om status på anvendelsen af sløring i Region Nordjylland.

Sløring i forhold til en patient kan ske på to måder, en individuel, midlertidig sløring, der aktiveres i en periode på 90 dage og en afdelingsspecifik sløring, som betyder at navne mm. på de ansatte fra den respektive afdeling fremstår permanent slørede.

I forhold til både den individuelle og afsnits- og afdelingsspecifikke sløring har Danske Regioners bestyrelse besluttet fællesregionale retningslinjer (Bilag 1 og 2), der fungerer som en overordnet ramme for den tekniske løsning i regionerne.

Det har været muligt for medarbejderne at anvende individuel, midlertidig sløring siden den 19. marts 2024, og den afdelingsspecifikke sløring blev implementeret den 1. november 2024.

### Sagsfremstilling

Som følge af en ændring i logningsbekendtgørelsen er regionerne forpligtet til at sende alle logoplysninger fra EPJ-systemerne til Sundhed.dk. Som følge heraf kan borgerne på Sundhed.dk se navnene på de medarbejdere, som har tilgået deres sundhedsdata. Det sker ud fra en målsætning om gennemsigtighed i Sundhedsloven, og at patienterne skal have let adgang til egne data.

Danske Regioners bestyrelse besluttede på den baggrund, at der i regionerne skulle udvikles en teknisk løsning til sløring af medarbejdernes navne over for de patienter, der agerer truende, chikanerende eller voldeligt overfor regionernes personale. Sløringen sker i visningen på Sundhed.dk og i MinSundhed-appen. Patienten/borgeren vil i begge tilfælde stadig kunne søge om aktindsigt efter sundhedslovens § 37, henholdsvis § 3, stk. 2 i logningsbekendtgørelsen.

Kammeradvokaten har været inddraget i det lovmæssige grundlag for begge løsninger.

Status på individuel og midlertidig sløring af 90 dages varighed

Individuel og midlertidig sløring i forhold til en patient/borger kan ske, hvis patienten/borgeren agerer voldeligt, truende eller chikanerende. Den tekniske løsning indebærer, at den pågældende patient/borger, i en nærmere fastsat periode på 90 dage, ikke kan se de nordjyske sundhedsmedarbejders navne i visningen af logs og journaler, på de borgervendte portaler Sundhed.dk og app'en MinSundhed.

Løsningen er mulig for hospitalerne og andre organisatoriske enheder, fx det præhospitale område, lægevagt og e-hospital, der varetager somatisk og psykiatrisk patientbehandling og pleje. De sidstnævnte enheder er kun omfattet, såfremt man bruger EPJ-systemet i Region Nordjylland.

I hele 2025 har individuel, midlertidig sløring været anvendt i 26 tilfælde fordelt på afdelinger på de nordjyske hospitaler:

Hospital	Afdeling	Antal individuelle sløringer af 90 dages varighed
Psykiatrien	Almen psykiatrisk sengeafdeling, Syd (8026080)	5
Psykiatrien	Almen psykiatrisk sengeafsnit, Nord (8026040)	9
Regionshospital Nordjylland	Hjørring, Akutmodtagelsen (8003468)	7

Aalborg Universitetshospital	Akutmodtagelsen (8003468)	5
---------------------------------	---------------------------	---

## Status på afdelingssløring, generel sløring i Region Nordjylland

Afdelingssløring giver mulighed for, at navne på medarbejdere fra afdelinger, hvor der er særlige og dokumenterbare problemstillinger med trusler, chikane eller vold altid vil fremstå slørede på Sundhed.dk og Min Sundhed app'en. Danske Regioners bestyrelse har siden marts 2024 valgt en fællesregional tilgang til afdelingssløring som medfører at regionerne afdelingsslører retspsykiatriske og lukkede sengeafdelinger - og afsnit i Psykiatrien samt Psykiatrisk modtagelse. Med afsæt i denne beslutning har Region Nordjylland valgt at afdelingssløre følgende afsnit i Psykiatrien:

- Aalborg Modtagelsen S4
- Aalborg intensivt sengeafsnit S5
- Aalborg intensivt sengeafsnit S6
- Aalborg retspsykiatrisk sengeafsnit S9
- Aalborg retspsykiatrisk sengeafsnit S10
- Aalborg ambulatorium for Retspsykiatri
- Aalborg ambulatorium for mentalobservationer
- Brønderslev rehabilitering sengeafsnit N1
- Brønderslev intensivt sengeafsnit N6

Forebyggende indsatser og videreudvikling af sløring

I Arbejdsmiljørådet i Region Nordjylland drøftes løbende forebyggelsesinitiativer og at udbrede kendskabet til muligheden for anvendelse af individuel, midlertidig sløring i regionen. Til orientering igangsætter Danske Regioner i løbet af 2026 et arbejde omkring en videreudvikling af sløring, som omfatter en teknisk og juridisk udvidelse af den nuværende løsning, så det eksempelvis bliver muligt at udvide individuel sløring til mere end 90 dage.

## Indstilling

Administrationen indstiller, at Hovedudvalget:

1. Tager orienteringen om status til efterretning

## Beslutning

Taget til efterretning.

## Bilag

Retningslinjer for individuel sløring af medarbejdernes navne på sygehuse mv.

Retningslinjer for afdelingsspecifik, generel sløring af medarbejdernes navne på sygehuse mv.

## **Punkt 11: Eventuelt, kl. 15.10-15.20**

1-01-77-2-24

### **Beslutning**

Anne Bukh orienterer om den netop gennemførte LUP. Her ligger Region Nordjylland meget, meget flot, hvor det bl.a. angives, at patienterne bliver mødt af et venligt og engageret personale. Det fremhæves endvidere, at Børn- og Unge Psykiatrien kommer ud med et meget flot resultat.

## **Punkt 12: Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 15.20-15.25**

1-01-77-2-24

### **Beslutning**

Der laves en nyhed vedrørende seniorundersøgelsen, hvor der bl.a. udtrykkes en tak til alle, som har medvirket i undersøgelsen.

## **Punkt 13: 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.

Jette Bøgh Thomsen og Mariane Therkelsen evaluerer dagens møde.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

### **Beslutning**

Jette Bøgh Thomsen fremhæver, at det har været et stille og roligt møde, hvor alle har udvist fleksibilitet. Herudover udtrykker hun tak til ordstyreren for en god forvaltning af mødet.

Mariane Therkelsen mener, at mødet har levet op til ITOP værdierne.