Dagsorden

FusionsH-MED

Ordinært møde

Mødetidspunkt: 17-09-2026 13:30

Mødeafholdelse: Regionsgården i Hillerød - lokale H2

Medlemmer af udvalget:

Jens Gordon Clausen	Regionsdirektør	Forperson
Jesper Gyllenborg	Koncerndirektør	Medlem
Anne Skriver Andersen	Koncerndirektør	Medlem
Martin Magelund Rasmussen	Koncerndirektør	Medlem
Birgitte Rav Degenkolv	Hospitalsdirektør	Medlem
Kirstine Vestergård Nielsen	HR-direktør	Medlem
Thomas Reimann	Direktør Akutberedskabet	Medlem
Jens Buch Nielsen	Centerdirektør	Medlem
Charlotte Bøll Larsen	Direktør for Koncern Ledelse og Kommunikation og Konst. HR-direktør	Medlem
Kresten Dørup	Hospitalsdirektør	Medlem
Pia Bille	Socialdirektør	Medlem
Ulrik Edelbo	Konst. økonomidirektør	Medlem
Thomas Ehlers	Valggruppe A/YL	Medlem
Emil Kjeldsmark Lemvig	Valggruppe A/Ergoterapeutforeningen	Medlem
Anja Als Dyhr	Valggruppe A/Jordemoderforeningen	Medlem
Winnie Larsen	Valggruppe A/DJØF	Medlem
Lene Lindberg	Valggruppe B/FOA	Medlem
Bo Blankensteiner	Valggruppe B/Dansk Metal	Medlem
Gunhild Krogager Carlsson	Valggruppe B/HK kommunal	Næstforperson
Johnny Munch Christensen	Valggruppe B/3F	Medlem
Vivi Henningsen	Valggruppe B/Socialpædagogerne	Medlem
Charlotte Vallys	Valggruppe C/DSR	Næstforperson
Stinne Munthe-Brun	Valggruppe C/Radiografrådet	Medlem

Marianne Vilsbøll Jacobsen	Valggruppe C/Kost og ernæringsforbundet	Medlem
Michelle Gulbæk Serve	Valggruppe C/DSR	Medlem
Christina Mütze Balle	Valggruppe C/Dansk Socialrådgiverforening	Medlem
Liv Elisabeth Keiding	Arbejdsmiljørepræsentant	Medlem
Arne Olsen	Arbejdsmiljørepræsentant	Medlem
Anne Friberg Jensen	Arbejdsmiljørepræsentant	Medlem
Helle Friis Pedersen	Arbejdsmiljørepræsentant	Medlem
Bente Hammer		Sekretariat
Karin Winther		Sekretariat

Fraværende:

Jesper Gyllenborg	Koncerndirektør	
Anne Skriver Andersen	Koncerndirektør	Medlem
Kresten Dørup	Hospitalsdirektør	Medlem

Indholdsfortegnelse

1 (Åben) Godkendelse af dagsorden 4
2 (Åben) Godkendelse af referater 5
3 (Åben) Nyt fra forberedende forretningsudvalg og regionsråd..... 6
4 (Åben) Personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger i Region Østdanmark..... 7
5 (Åben) Administrative besparelser i budget 2027..... 9
6 (Åben) Status for program for dannelse af Region Østdanmark.....12
7 (Åben) Arbejdspladsvurdering (APV) og trivselsmåling i Region Østdanmark.....15
8 (Åben) Status på analyse af fremtidig ejendomsdrift i Region Østdanmark 18
9 (Åben) Gensidig information..... 20
10 (Åben) Eventuelt..... 22

1 (Åben) Godkendelse af dagsorden

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-06987
Dok ID: 13056667

Resumé
FusionsH-MED godkender dagsorden.

Indstilling
At FusionsH-MED godkender dagsorden.

Sagsfremstilling
FusionsH-MED godkender dagsorden til mødet den 17. september.

Tidligere behandlinger
.

Bilag

2 (Åben) Godkendelse af referater

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-06987
Dok ID: 13056691

Resumé
FusionsH-MED godkender referater af møderne den 8. juni 2026, den 10. august 2026 og den 28. august 2026.

Indstilling
At Fusions-MED godkender referater af møder:

- den 8. juni 2026
- den 10. august 2026
- den 28. august 2026

Sagsfremstilling
FusionH-MED skal godkende referat af følgende møder:

- den 8. juni 2026 (ordinært møde)
- den 10. august 2026 (drøftelse af rækkevidde af ansættelsesområdet og rammerne for budget 2027)
- den 28. august 2026 (drøftelse af budgetforslaget for 2027)

Referaterne er vedlagt som bilag.

Tidligere behandlinger
.

Bilag
1. Referat_møde i FusionsH-MED_08062026 (DokID: 13056904 - EMN-2026-06987)
2. Referat_møde i FusionsH-MED_10082026 (DokID: 13056903 - EMN-2026-06987)
3. Referat_møde i FusionsH-MED_280826 (DokID: 13063435 - EMN-2026-06987)

3 (Åben) Nyt fra forberedende forretningsudvalg og regionsråd

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-06987
Dok ID: 13056932

Indstilling
At ledelsen informerer om nyt fra forberedende forretningsudvalg og forberedende regionsråd.

Sagsfremstilling
Jens Gordon Clausen informerer mundtligt på mødet om nyt fra forberedende forretningsudvalg og forberedende regionsråd, herunder også om budgetaftale for 2027, der netop er indgået.

Tidligere behandlinger
.

Bilag

4 (Åben) Personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger i Region Østdanmark

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-06987
Dok ID: 13062966

Resumé
På møde i FusionsH-MED den 10. september 2025 blev det aftalt at nedsætte en arbejdsgruppe, der skulle udarbejde et udkast til fælles personalepolitiske principper for Region Østdanmark.

Den nedsatte arbejdsgruppe har afsluttet sit arbejde, og fremlægger nu udkast til fælles personalepolitiske principper, herunder tryghedsordning, til drøftelse i FusionsH-MED.

KD Øst træffer herefter endelig beslutning.

Indstilling
Arbejdsgruppen indstiller:

- At FusionsH-MED drøfter og tilslutter sig udkastet til fælles personalepolitiske principper for Region Østdanmark gældende pr. 1. januar 2027.

Sagsfremstilling
Der var på møde i FusionsH-MED den 10. september 2025 opbakning til, at der skal udarbejdes fælles personalepolitiske principper. Der var samtidig enighed om at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal drøfte et udkast til nye og fælles principper, der tager udgangspunkt i de to regioners nuværende principper.

Arbejdsgruppen har indledningsvis bestået af Kirstine Vestergård Nielsen, Marianne Wenzell Evers, Charlotte Vallys, Gunhild Krogager Carlsson, Lene Lindberg, Anja Als Dyhr, Liv Elisabeth Keiding, Helle Friis Pedersen foruden personalejuridisk bistand fra de to regioners HR-organisationer.

Hensigten med fælles personalepolitiske principper er at have fælles kendte og trygge processer for alle ansatte, når der sker organisationsforandringer, så regionerne er trygge og attraktive arbejdspladser.

De personalepolitiske principper handler om, hvordan vi gerne vil kommunikere om organisationsændringer, inddrage MED-organisationen og sikre, at kompetencer hos ledere og medarbejdere bliver bedst muligt medtænkt.

Arbejdsgruppen har nu afsluttet sit arbejde, og har udarbejdet et udkast til fælles personalepolitiske principper, herunder en kort vejledning til ledere samt et udkast til en beskrivelse af fremtidig fælles tryghedsordning. Materialet er vedlagt som bilag.

Princippernes indhold

De to regioners nuværende personalepolitiske principper har flere fællestræk. Udkastet til de nye principper har derfor haft fokus på sproglige justeringer og præciseringer.

Arbejdsgruppen har valgt at vedlægge et udkast til en ny fælles ledervejledning (bilag 3), da det er arbejdsgruppens vurdering, at kendte og gennemsigtige rammer kan bidrage til at skabe tryghed blandt medarbejderne.

Regionerne har forskellige, men beslægtede tryghedsordninger, og arbejdsgruppen har afvejet fordele og ulemper ved de to nuværende ordninger. På den baggrund har arbejdsgruppen lavet et forslag til en ny fælles tryghedsordning for Region Østdanmark (bilag 2).

De personalepolitiske principper samt bilag er vedlagt sagen.

Afskedigelser i efteråret 2026 - tryghedsordning

Medarbejdere, der måtte blive afskediget som følge af regionens forhold i efteråret 2026, vil frem til udgangen af 2026 fortsat være omfattet af den nuværende tryghedsordning i henholdsvis Region Sjælland og Region Hovedstaden.

I Region Sjælland er afskedigede medarbejdere omfattet af tryghedsordningen (Jobbank) i 6 måneder. I Region Hovedstaden er medarbejderne omfattet af tryghedsordningen (RegionH-Match) i en periode svarende til det individuelle opsigelsesvarsel.

Hvis den nuværende tryghedsperiode strækker sig ind i 2027, vil medarbejderen fra den 1. januar 2027 blive omfattet af den nye tryghedsordning for Region Østdanmark for den resterende del af perioden.

Region Østdanmarks koncerndirektion skal træffe den endelige beslutning for personalepolitiske principper gældende for Region Østdanmark fra 1. januar 2027.

Det kommende øverste MED-udvalg i Region Østdanmark skal jf. MED-rammeaftalens § 8, stk. 3 senere aftale retningslinje for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Tidligere behandlinger

.

Bilag

1. Personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger (DokID: 13069386 - EMN-2026-06987)
2. Bilag 1 til principper_Etablering af fusions-MED (DokID: 13069387 - EMN-2026-06987)
3. Bilag 2 til principper_Tryghedsordning i Region Østdanmark (DokID: 13069389 - EMN-2026-06987)
4. Bilag 3 til principper_Vejledning til ledere (DokID: 13069391 - EMN-2026-06987)

5 (Åben) Administrative besparelser i budget 2027

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-06987
Dok ID: 13071419

Resumé
I sagen fremlægges forslag til fordeling af administrative besparelser i regionens koncernstabe og koncerndriftsområder i forbindelse med budget 2027 og forslag til kriterier for udpegning til afsked begrundet i regionens forhold.

Indstilling
Det indstilles, at:

1. Fusions H-MED drøfter den foreslåede fordeling af administrative besparelser i regionens koncernstabe og koncerndriftsområder i 2027.
2. FusionsH-MED drøfter de foreslåede kriterier for udpegning til afsked begrundet i regionens forhold.

Sagsfremstilling
Forslag til fordeling af besparelser

I budgettet for 2027 er der samlet indarbejdet administrative besparelser for 126 mio. kr. i Region Østdanmark. Heraf udmøntes 75 mio. kr. som en andel af kravet i den kommende implementeringsaftale og 51 mio. kr. som følge af trepartsaftalen fra 2023.

Besparelserne vedr. administrative synergier pålægges alene koncernstabe og koncerndriftsområder, mens besparelserne fra trepartsaftalen pålægges administrationen på tværs af hele regionen.

Af de 51 mio. kr. er der udmøntet 21,1 mio. kr. til regionens hospitaler, og der udmøntes 29,9 mio. kr. til regionens koncernstabe og koncerndriftsområder (bemærk at hospitalernes andel var opgjort til 23,9 mio. kr. i budgetforslaget da præhospitalet og apoteket var medregnet som hospitaler).

Samlet svarer dette til administrative besparelser for i alt 104,9 mio. kr. for regionens koncernstabe og koncerndriftsområder.

Den foreslåede fordeling af de administrative besparelser er foretaget med udgangspunkt i det administrative lønforbrug for de nye organisatoriske enheder i Region Østdanmark. De personalegrupper, der er omfattet, er månedslønnede kontor- og IT-medarbejdere samt AC-medarbejdere. Lægesekretærer indgår ikke i opgørelsen.

Den foreslåede fordeling har været forelagt og drøftet af koncerndirektionen i Region Østdanmark i forbindelse med processen for budget 2027. Den foreslåede fordeling fremgår af tabel 1 nedenfor.

Tabel 1: Region Østdanmark, administrative besparelser

i mio. kr.	Besparelse trepart	Besparelse synergier	I alt
Regions Apoteket Pharma Øst	1,2	3,1	4,3
Præhospitalet	1,6	4,1	5,7
Steno Diabetes Center*	0,0	0,2	0,2
Ejendomme og byggerier	3,1	7,8	11,0
Digitalisering og Teknologi	10,5	26,1	36,6
Koncern HR og Uddannelse	4,0	10,0	14,0
Koncerntekniske områder	0,5	1,2	1,7
Politik og Kommunikation	1,3	3,2	4,5
Koncern Sundhed	3,6	9,0	12,5
Koncern Økonomi	4,1	10,3	14,4
I alt	**29,9**	**75,0**	**104,9**

*Steno Diabetes Center er i høj grad finansieret via forskningsmidler og er derfor ikke er en del af trepartsbesparelserne, men skal udelukkende finde administrative besparelser i forbindelse med synergieffekter ved sammenlægningen af Steno Diabetes Center Hovedstaden og Steno Diabetes Center Sjælland.

Regionsudvikling og Socialområdet er ikke en del af sundhedsrammen, hvori kravet om de administrative besparelser ligger, og de indgår derfor ikke fordelingen. Regionsudvikling er i budgetaftalen for 2027 pålagt administrative effektiviseringer inden for egen ramme på 7 mio. kr. Der påtænkes ingen besparelser for Socialområdet.

Forslag til kriterier

Hvis der, som led i besparelserne i koncernstabe og koncerndriftsområder, bliver behov for tilpasning af antallet af medarbejdere på nogle områder, skal ledelsen vurdere den enkelte medarbejders kvalifikationer set i forhold til, hvilke kompetencer enheden får brug for fremover.

Det foreslås, at kriterierne er de samme, som er blevet drøftet i den arbejdsgruppe, der er nedsat under FusionsH-MED, som har arbejdet med de personalepolitiske principper for Region Østdanmark. Disse principper drøftes også på dette møde.

Kvalifikationsvurderingen indeholder en vurdering af medarbejdernes:

1. Faglige kvalifikationer og opgavevaretagelse
2. Personlige kvalifikationer

Alle medarbejdere i det berørte opgaveområde vurderes efter samme kriterier.

På baggrund af de individuelle vurderinger foretager ledelsen en samlet vurdering af, hvordan enhedens opgaver kan løses bedst muligt fremadrettet.

Det videre forløb

Selve udmøntningen af besparelserne og den nærmere tids- og procesplan for processen skal drøftes lokalt i de relevante MED-udvalg.

.

Tidligere behandlinger

.

Bilag

6 (Åben) Status for program for dannelse af Region Østdanmark

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-06987
Dok ID: 13062091

Resumé
Om ca. 3 ½ måned går Region Østdanmark i drift som organisation og myndighed. Programmet for dannelse af Region Østdanmark giver med denne sag en status.

Indstilling
At orientering om status for program for dannelse af Region Østdanmark tages til efterretning.

Sagsfremstilling
Program for dannelse af Region Østdanmark har til formål at forberede og koordinere fusionen af de administrative funktioner i Region Sjælland og Region Hovedstaden. Siden den 1. februar 2026 har programmet været ét fælles program på vegne af de to regioner med én tilhørende programportefølje. Programmets portefølje er inddelt i fire strategiske kerneområder; 1. Organisation og bemanding, 2. Økonomi og styring, 3. Teknologisk fundament og 4. Kultur og kommunikation.

Fokus på den tekniske understøttelse

Godkendelsen af organisationsstrukturen i april var en vigtig milepæl i programmets arbejde, og markerede samtidig overgangen til en ny fase. Med en kendt organisationsstruktur fulgte design og indretning af tværgående koncernstabe og koncerndriftsområder. Det indbefatter indplacering af direktioner, øvrige ledelseslag og medarbejdere.

Faseskiftet indebar en øget opmærksomhed på den systemmæssige implementering af den nye organisationsstruktur, hvorfor programmet siden foråret har haft sit primære fokus rettet mod området ”Teknologisk fundament”.

Den tekniske understøttelse af fusionen samt den systemmæssige implementering af organisationsstrukturen kræver ekstra ressourcer at forberede og koordinere. Her ligger programmets største risici for dannelsen af Region Østdanmark. I øjeblikket arbejdes der intensivt for at nå at klargøre grunddata til HR, Økonomi- og lønsystemer til organisationsstrukturen i Region Østdanmark med virkning fra den 1. januar 2027. Det væsentligste succeskriterium her er sikker drift.

Aktuel status

Programmets status er gul (ud fra en grøn, gul rød logik) og det afspejler, at de tidskritiske aktiviteter under Teknologisk fundament har afgørende betydning for den samlede portefølje og for organisationens fremadrettede styringsmuligheder. Programmet følger dog tidsplanen, og alle

hovedindsatserne forventes at komme i mål med enten midlertidige eller varige løsninger afhængigt af mulighedsrummet.

Med de planlagte aktiviteter og løsninger på systemsiden forventes sikker drift i overgangen, men også at der vil være midlertidige løsninger på store dele af den tekniske drift, som påvirker arbejdsgangene for ledere og medarbejdere i de fusionerende enheder. Der vil derfor være fokus på kommunikation og oplæring i nye arbejdsgange frem mod årsskiftet.

Det forventes, at IT-understøttelsen kører med paralleldrift indtil tidligst slutningen af 2027. De midlertidige løsninger (parallel drift) kommer på plads til 1. januar 2027, så medarbejderne kan arbejde sammen på tværs af de to tidligere organisationer, mens der arbejdes videre på de langsigtede permanente løsninger.

HR-sporet går fra indplacering til implementering

Arbejdet med HR-processerne i fusionen rundede med udgangen af august en vigtig milepæl. Alle medarbejdere er nu orienteret om deres fremtidige placering – på nær enkelte områder, som bl.a. afventer analyser, der kan påvirke medarbejderplaceringen. Samtidig er medarbejderlisterne ved at blive færdiggjort, så de kan danne grundlag for de videre HR- og systemprocesser.

Dermed flytter fokus sig i efteråret fra placeringen af medarbejdere og ledere til hvordan, den nye organisation bliver klar til 1. januar 2027.

Implementeringen handler om mere end systemer og formelle processer. De 12 fusionerende enheder er forskellige steder i processen, og HR-partnerteamsne har derfor et stigende fokus på at understøtte den organisatoriske implementering lokalt: nye arbejdsfællesskaber, samarbejdsflader, arbejdsgange, mødestrukturer samt kultur og ledelse på tværs af de tidligere organisationer.

En fælles og tværgående plan for Go live

Programmet har nedsat en arbejdsgruppe, der har til formål at indsamle input fra hele organisationen vedrørende aktiviteter, der handler om overgangen til Region Østdanmark med henblik på, en fælles, tværgående plan for Go-live aktiviteter i forbindelse med fusionen til Region Østdanmark den 1. januar 2027. Formålet er, at alle berørte parter får rettidig og fyldestgørende kommunikation om de forandringer, aktiviteterne medfører. Go live-planen spænder over en tidsramme, der går fra en måned før fusionen og op til tre måneder efter. Der indtænkes tværgående koordinering, kommunikation, support/hypercare og beredskab ind i forhold til aktiviteterne i planen.

Transformationsprogrammet i 2027

Der vil efter den 1. januar fortsat være en række aktiviteter, der knytter sig til overgangen til Region Østdanmark, som varetages af Transformationsprogrammet. Transformationsprogrammet har ophæng i Koncern Økonomi og vil have en portefølje af opgaver, der knytter sig til overgangen fra to regioner til Region Østdanmark primært på det administrative område og systemunderstøttelsen.

En af de første store milepæle i 2027 vil være den tekniske og systemmæssige overgang til den nye struktur for Sundhedsvæsenets Organisationsregister (SOR-strukturen). Derudover vil der i 2027

fortsat være en stor opgave med ensretning og harmonisering af styringsdokumenter, vejledninger, værktøjer og arbejdsgange. Og der vil være en række aktiviteter med at flytte de to afgivende regioner over på en ny fælles teknisk infrastruktur bl.a. med fælles pc og fælles netværk.

I forlængelse heraf vil der skulle prioriteres og flyttes systemer ind på den nye fælles pc og infrastruktur for herefter at vælge fælles systemer, som vil strække sig over flere år.

Programmets fokus vil først være sikker drift, for derefter også at understøtte forbedret styring og compliance for den nye region og skabe fundamentet for en effektiv organisation i tæt samarbejde med de øvrige analyseprogrammer. Transformationsprogrammet vil fortsat skabe grundlag for koordinering på tværs og synliggøre sammenhænge og afhængigheder, mens leverancerne vil fortsat være forankret i linjeorganisationerne.

Aflevering af eksisterende organisationer

Opgaven med at lukke de to eksisterende organisationer ned er i gang og bliver endelig kortlagt i efteråret 2026. Selve afviklingen forløber et stykke ind i 2027.

Øvrige udviklingsaktiviteter bør afvente

Forberedelsen af dannelsen af Region Østdanmark er en omfattende opgave for hele organisationen. Det er en opgave, der løses oveni de almindelige driftsopgaver. Derfor er der fortsat behov for en bred hensyntagen til at udsætte udviklingsaktiviteter, der kan vente, da det skaber et unødigt ekstra ressourcetræk på centrale funktioner i organisationen. Funktioner der i forvejen er hårdt spændt for med skal-opgaver i relation til både fusionen og de øvrige opgaver fra sundhedsreformen.

Tidligere behandlinger

.

Bilag

7 (Åben) Arbejdspladsvurdering (APV) og trivselsmåling i Region Østdanmark

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-06987
Dok ID: 13062968

Resumé
Region Østdanmark skal sætte en tydelig og ambitiøs retning for arbejdet med arbejdsmiljø og trivsel for at udvikle sunde og attraktive arbejdspladser. Et vigtigt element heri er at gennemføre den lovpligtige APV og løbende trivselsmålinger, der kan understøtte arbejdspladserne i at forebygge arbejdsmiljøproblemet og sætte retning på arbejdsmiljøarbejdet.Den regionale APV og trivselsmåling foreslås derfor gennemført i henholdsvis 2. og 4. kvartal 2027. De bliver det første konkrete skridt i udviklingen af en fælles tilgang til APV, trivsel og ensartet datagrundlag.

Et fælles datagrundlag er afgørende for at kunne kvalificere dialog, handling og opfølgning på den enkelte arbejdsplads. Samtidig skal det gøre det muligt at identificere mønstre på tværs, prioritere de vigtigste udfordringer og styrke den forebyggende indsats både regionalt og lokalt.

.

Indstilling
Det indstilles, at FusionsH-MED drøfter:

- en fælles løsning for 2027, hvor:
    - alle hospitaler, koncerndriftsområder og koncernstabe gennemfører en fælles regional APV i 2. kvartal 2027 med afsæt i Region Hovedstadens nuværende spørgeramme, og
    - alle hospitaler, koncerndriftsområder og koncernstabe gennemfører en ny regional trivselsmåling i 4. kvartal 2027, forudsat at den nødvendige data- og systemunderstøttelse kan etableres.

Sagsfremstilling
Region Hovedstaden og Region Sjælland arbejder systematisk med APV, trivsel og ledelsesevaluering, men med forskellige metoder, frekvenser og grader af fælles systemunderstøttelse.

Region Hovedstaden anvender på APV-området en fælles regional model med fælles spørgeramme om både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Dataindsamling sker centralt og med ekstern systemunderstøttelse. APV gennemføres hvert tredje år, og blev senest gennemført i 2024.

Region Sjælland har hidtil haft lokal metodefrihed og lokal tilrettelæggelse af APV, som gennemføres hvert andet år, senest i 2026.

På trivselsområdet gennemfører Region Hovedstaden kortere trivselsmålinger 2-4 gange årligt, og regionen har ikke en særskilt regional ledelsesevaluering.

Region Sjælland har en mere omfattende trivselsmåling hvert andet år forskudt fra APV, og gennemfører samtidig en ledelsesevaluering.

Fælles løsning for 2027

I 2027 foreslås en fælles løsning med to forskellige, men sammenhængende målinger:

- 2. kvartal: Fælles regional APV på alle hospitaler, koncerndriftsområder og i alle koncernstabe gennem en fælles spørgeskemaundersøgelse
- 4. kvartal: Ny regional trivselsmåling på alle hospitaler, koncerndriftsområder og i alle koncernstabe.

Den fælles løsning skal understøtte Region Østdanmark som én samlet region med et ensartet grundlag og en fælles retning for arbejdet med arbejdsmiljø og trivsel. Lokal dialog, handling og opfølgning skal fortsat være en central del af APV- og trivselsarbejdet.

APV'en skal give et fælles og lovpligtigt grundlag for at identificere og håndtere arbejdsmiljøproblemer i den nye organisation. Trivselsmålingen senere på året skal følge op og give et aktuelt billede af trivslen. Ambitionen er en løbende lokal dialog og opfølgning i en periode, hvor fusion og transformation fortsat fylder meget i hverdagen.

Resultatet af målingerne skal omsættes til dialog og handling, så de styrker arbejdsmiljøet. Der skal derfor udvikles fælles rammer og støtte til lokal opfølgning, mens ledelserne har ansvar for at prioritere og følge op med inddragelse af arbejdsmiljøorganisationen og MED-udvalg.

APV i 2027

Gennemførelsen af en fælles regional APV allerede i 2. kvartal 2027 stiller krav om en løsning, der kan etableres inden for den givne tidsplan og økonomiske ramme. Det foreslås derfor at anvende den spørgeramme, som Region Hovedstaden benyttede ved APV'en i 2024. Spørgerammen er gennemprøvet, og løsningen gør det muligt at genanvende det eksisterende tekniske setup og rapporteringsgrundlag. Udvikling af en helt ny spørgeramme vil kræve en længere udviklings- og involveringsproces og kan derfor ikke gennemføres inden APV'en i 2027.

Spørgerammen omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Spørgerammen blev revideret forud for APV'en i 2024 af en arbejdsgruppe nedsat af Region Hovedstadens RMU med repræsentanter fra hospitaler og virksomheder samt arbejdsmiljørepræsentanter fra RMU. Arbejdet tog udgangspunkt i spørgerammen og erfaringerne fra APV 2021. Hovedparten af spørgsmålene blev fastholdt for at kunne følge udviklingen over tid, mens enkelte formuleringer blev justeret i lyset af Arbejdstilsynets opdaterede beskrivelser. Der blev desuden tilføjet et spørgsmål om diskrimination.

Løsningen skal alene sikre gennemførelsen af en fælles APV i 2027, der samtidig friholder hospitaler og fusionerede enheder for at skulle nytænke og gennemføre decentrale løsninger for APV i en travl tid. Løsningen er ikke et valg af Region Østdanmarks fremtidige APV-model. Metode, spørgeramme og tidspunkt for den næste APV i Region Østdanmark fastlægges i det videre udviklingsarbejde med involvering af MED-systemet, arbejdsmiljøorganisationen og øvrige relevante parter.

Udvikling af en ny regional trivselsmåling

Udviklingen af den nye regionale trivselsmåling igangsættes allerede nu, så målingen kan være klar til gennemførelse i 4. kvartal 2027. Tanken er at arbejdet skal bygge på erfaringerne fra begge regioner og gennemføres med involvering af MED og øvrige relevante aktører.

Der skal i udviklingsprocessen blandt andet tages stilling til målingens formål, omfang, spørgeramme, fortrolighed, rapportering og sammenhæng med den lokale dialog og opfølgning.

Ledelsesevaluering

Region Sjælland har hidtil gennemført ledelsesevaluering som en del af den større trivselsmåling hvert andet år, mens Region Hovedstaden ikke har haft en særskilt regional ledelsesevaluering.

Der skal særskilt tages stilling til, om og hvordan ledelsesevaluering fremover skal indgå i Region Østdanmark, og hvordan den i givet fald skal hænge sammen med regionens rammer for ledelse og ledelsesudvikling.

Videre proces og kommunikation

Sagen drøftes i FusionsH-MED den 17. september 2026. FusionsH-MEDs perspektiver og opmærksomhedspunkter indgår i det videre beslutningsgrundlag.

Sagen forelægges herefter KD-Øst til beslutning den 6. oktober 2026.

Efter KD-Øst's beslutning kommunikeres der bredt om løsningen for 2027 og om det videre udviklingsarbejde.

Tidligere behandlinger

.

Bilag

8 (Åben) Status på analyse af fremtidig ejendomsdrift i Region Østdanmark

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-06987
Dok ID: 13057240

Resumé
Med denne sag får FusionsH-MED en kort status på analyse af fremtidig ejendomsdrift i Region Østdanmark.

Indstilling
At FusionsH-MED tager orientering om status på analyse af fremtidig ejendomsdrift i Region Østdanmark til efterretning.

Sagsfremstilling
På mødet i FusionsH-MED den 10. august 2026 blev udvalget orienteret om den netop igangsatte analyse af fremtidig ejendomsdrift i Region Østdanmark. Analysen gennemføres af ekstern konsulent Claus Juhl/FORSKEL med et internt projektteam med repræsentanter fra både CØK og CEJ i Region Hovedstaden samt driftschefer fra Region Sjællands hospitaler. Styregruppen er bemandet med Anne Skriver (formand), Jens Buch, Mogens Kornbo og Kresten Dørup.

Formålet med analysen er at beskrive og på baggrund heraf anbefale mulige modeller for arbejdsdelingen mellem hospitaler og koncerndriftsområdet Ejendomme og Byggerier i Region Østdanmark ift. ejendomsdrift. Ambitionen er at finde den rette balance mellem central strategisk styring på den ene side og lokal handlekraft på den anden side.

Analysen gennemføres som en trinvis proces fra bred kortlægning og dialogrunde, over scenarier, til kvalificering, høring og beslutning.

Projektdesign for analysen er vedlagt som bilag.

<u>Status på kortlægningen</u>

Som led i den indledende kortlægning af de nuværende modeller for ejendomsdrift indhenter vi input og data fra begge regioner:

- Ressourceforbrug og finansiering (inkl. puljestruktur)
- Nuværende organisering og governance samt planer og processer for vedligehold og strategiske indsatser (inkl. energiindsatser og hvad der er politisk besluttet)
- Systemlandskab
- Forskelle i serviceniveauer og praksis
- Kritiske afhængigheder (herunder kontrakter, lokationer og rekruttering af nøglekompetencer/tekniske specialister)

Dataindsamlingen forløbet planmæssigt.

Status på dialogrunden

I dialogrunden indsamles input og perspektiver fra følgende interessenter: Hospitalsdirektører, ejendoms-/driftschefer, kliniske ledere samt medarbejderrepræsentanter og øvrige nøglepersoner. Medarbejderrepræsentanter er rekrutteret i Region Sjælland via MED-udvalg for driftsafdelinger på Midt- og Vestsjællands Hospital, Holbæk Sygehus og Sjællands Universitetshospital og i Region Hovedstaden via LMU i Center for Ejendomme.

- Der afholdes fokusgruppeinterview med hospitalsdirektører den 3. september og den 17. september 2026.
- De indmeldte medarbejderrepræsentanter er inviteret til fælles workshop den 23. september 2026.
- Der afholdes fokusgruppeinterview med ejendoms- og driftschefer den 24. september 2026.
- Interview med kliniske ledere og nøglepersoner afholdes i løbet af september måned.

Det videre arbejde

På baggrund af kortlægning og dialogrunde udarbejdes konkrete og implementerbare modeller for arbejdsdelingen mellem hospitaler og koncerndriftsområdet Ejendomme og Byggerier i Region Østdanmark ift. ejendomsdrift, som herefter kvalificeres og tilpasses.

Efter planen drøfter FusionsH-MED modellerne for fremtidig arbejdsdeling i november, hvorefter KD Øst træffer beslutning i december 2026.

Tidligere behandlinger

.

Bilag

1. Projektdesign for analyse af fremtidig ejendomsdrift (DokID: 13062666 - EMN-2026-06987)

9 (Åben) Gensidig information

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-06987
Dok ID: 13060470

Sagsfremstilling
FusionsH-MEDs gensidige information

Indsats vedr. opbygning af et bæredygtigt radiologisk tilbud på Holbæk Sygehus

Det forberedende forretningsudvalg behandler den 22. september 2026 en sag, hvor det forventes besluttet at igangsætte et arbejde med at opbygge et bæredygtigt radiologisk tilbud på Holbæk Sygehus. Sigtet er, at radiologien i Holbæk fra årsskiftet organiseres som en udefunktion til Nordsjællands Hospital. I første omgang skal der udarbejdes en nærmere plan for håndteringen af de patientmæssige, organisatoriske, juridiske, personalemæssige og økonomiske konsekvenser ved flytning af den radiologiske funktion på Holbæk Sygehus fra Sjællands Universitetshospital til Nordsjællands Hospital. Senere skal der træffes politisk beslutning om den organisatoriske ændring.

FusionsH-MED får senere på året medindflydelse inden der træffes endelig beslutning om flytningen**.**

Prøvetid – medarbejderens egen opsigelse pr. 1. januar 2027

Region Sjælland og Region Hovedstaden har forskellig praksis for medarbejdernes egen opsigelse i prøvetiden. Inspireret af praksis i andre større offentlige organisationer er det besluttet, at medarbejdere, som ansættes med prøvetid, med virkning fra den 1. januar 2027 og herefter, kan opsige ansættelsesforholdet uden varsel i prøvetiden.

Ledelsen kan uændret opsige medarbejderen med 14 dages varsel i prøvetiden, ligesom et ønske fra medarbejderen om et længere opsigelsesvarsel i prøvetiden, efter aftale med ledelsen, kan imødekommes.

Prøvetiden er uændret 3 måneder, og opsigelse med ovenstående varsler skal være effektueret inden udløbet af de tre måneders prøvetid.

Mødet i FusionsH-MED den 6. november 2026

Mødet i FusionsH-MED den 6. november har været planlagt til afholdelse på Comwell Roskilde.

Efter aftale i formandskabet er mødet flyttet til Regionshuset i Sorø. Outlook er opdateret.

Tidligere behandlinger

.

Bilag

10 (Åben) Eventuelt

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-06987
Dok ID: 13060468

Tidligere behandlinger

.

Bilag