

Dagsorden

FusionsH-MED

Ekstraordinært møde

Mødetidspunkt: 04-05-2026 13:00

Mødeafholdelse: Virtuelt møde

Medlemmer af udvalget:

Jens Gordon Clausen	Regionsdirektør	Forperson
Jesper Gyllenborg	Koncerndirektør	Medlem
Anne Skriver Andersen	Koncerndirektør	Medlem
Martin Magelund Rasmussen	Koncerndirektør	Medlem
Birgitte Rav Degenkov	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
Anders Berg-Munch	Valggruppe B/3F	Medlem
Vivi Henningsen	Valggruppe B/Socialpædagogerne	Medlem
Charlotte Vallys	Valggruppe C/DSR	Næstforperson
Søren Brogaard	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:

Emil Kjeldsmark Lemvig	Valggruppe A/Ergoterapeutforeningen	Medlem
Anders Berg-Munch	Valggruppe B/3F	Medlem
Vivi Henningsen	Valggruppe B/Socialpædagogerne	Medlem
Liv Elisabeth Keiding	Arbejdsmiljørepræsentant	Medlem

Indholdsfortegnelse

1 (Åben) Godkendelse af dagsorden	4
2 (Åben) Rækkevidde af ansættelsesområdet i Region Østdanmark.....	5
3 (Åben) Opbygning af koncerndriftsområder og koncernstabe.....	10

1 (Åben) Godkendelse af dagsorden

FusionsH-MED

Sags ID: EMN-2026-03719

Dok ID: 12822588

Resumé

FusionsH-MED godkender dagsorden.

Indstilling

At FusionsH-MED godkender dagsorden.

Sagsfremstilling

FusionsH-MED godkender dagsorden til dagens møde.

Tidligere behandlinger

.

Bilag

2 (Åben) Rækkevidde af ansættelsesområdet i Region Østdanmark

FusionsH-MED

Sags ID: EMN-2026-03719

Dok ID: 12822590

Resumé

Det forberedende regionsråd skal beslutte rækkevidden af ansættelsesområdet for Region Østdanmarks medarbejdere pr. 1. januar 2027.

Ansættelsesområdet definerer den organisatoriske og sædvanligvis tillige den geografiske afgrænsning af medarbejderens ansættelse, og udgør dermed det område den enkelte medarbejder er ansat i, kan have tjenestested i og dermed også kan flyttes indenfor.

FusionsH-MED drøfter rækkevidden af ansættelsesområdet inden forberedende Forretningsudvalg behandler sagen på møde den 9. juni 2026 og det forberedende regionsråd træffer beslutning den 16. juni 2026.

Indstilling

Det indstilles, at FusionsH-MED drøfter Koncerndirektion Øst's (herefter KD-Øst) forslag til ansættelsesområde i Region Østdanmark.

I lyset af sundhedsreformens ambition og intention med dannelsen af Region Østdanmark påtænker KD Øst at indstille til det forberedende regionsråd:

1. At medarbejdere i Region Østdanmark pr. 1. januar 2027 får hele Region Østdanmark som ét ansættelsesområde og som udgangspunkt skal tåle at blive flyttet indenfor hele Region Østdanmark.
2. At der gennemføres en lempelig implementering af det nye ansættelsesområde for nuværende medarbejdere i Region Hovedstaden, Region Sjælland og kommunale medarbejdere således, at de opnår ret til deres individuelle opsigelsesvarsel, hvis geografiske flytninger overstiger grænserne i retspraksis. Denne ret ophører ved selvansøgt stillingsskift i Region Østdanmark.

Beslutninger om at flytte medarbejdere skal altid være sagligt begrundede i regionens forhold og gennemføres med dialog og inddragelse. Hensigten med at etablere Region Østdanmark som ét ansættelsesområde er ikke at flytte medarbejdere unødigt rundt i regionen.

Sagsfremstilling

Region Sjælland og Region Hovedstaden er i dag selvstændige ansættelsesområder.

I begge regioner er det nuværende ansættelsesområde hele geografien, og det gælder alle faggrupper på tværs af hospitaler og administration. Det samme gør sig gældende i Region Syddanmark, Region Midtjylland og Region Nordjylland og i langt de fleste kommuner.

Ved "ansættelsesområde" forstås den organisatoriske og sædvanligvis også den geografiske afgrænsning af ansættelsesforholdet. Rækkevidden af ansættelsesområdet definerer dermed det område, en medarbejder er ansat i og kan have tjenestested. Ansættelsesområdet er derfor også det område, den enkelte kan flyttes indenfor, for eksempel i forbindelse med hospitals- eller specialeplansændringer, politiske prioriteringer og organisatoriske ændringer.

Medarbejderne vil med ét ansættelsesområde bevare de rettigheder, de har i dag, hvor der ikke etableres ny prøvetid ved selvansøgte (såvel som uansøgte) stillingsskift uden tidsmæssig afbrydelse på tværs af regionen, ligesom ansættelsesancienniteten bevares. Der bliver i regi af FusionsH-MED arbejdet med en ny fælles tryghedsordning, som betyder, at medarbejdere, der opsiges på grund af regionens forhold – fx ifm. omorganiseringer eller budgettilpasninger – får bedre mulighed for at finde en ny stilling i Region Østjylland.

Ved ét ansættelsesområde opnås gode rammer for fleksible og sammenhængende ansættelses- og kompetenceudviklingsforløb på tværs af regionen og bedre muligheder for vidensdeling på alle fagområder.

Ét ansættelsesområde – indfrielse af sundhedsreformens intention

Region Østjylland skal have de bedste muligheder for at kunne indfri sundhedsreformens ambitioner om et mere nært, robust og lige sundhedsvæsen i den samlede østdanske geografi.

Derfor foreslår koncerndirektionen, at alle medarbejdere og ledere i Region Østjylland pr. 1. januar 2027 får hele Region Østjylland som ansættelsesområde.

Region Østjylland skal kunne agere som ét samlet ansættelsesområde, hvor det er praktisk muligt at ændre på organisering og i særlige tilfælde geografisk placering af funktioner og medarbejdere på baggrund af sundhedsfaglige og politiske prioriteringer.

Det er dog ikke ensbetydende med, at man som medarbejder i Region Østjylland altid skal gå og være bekymret for at blive flyttet til et andet arbejdssted. Flytninger af funktioner og medarbejdere i Region Østjylland vil altid være sagligt begrundede.

Hensigten med at etablere Region Østjylland som ét ansættelsesområde er ikke at flytte medarbejdere vilkårligt rundt i regionen. Der vil altid være dialog og inddragelse af medarbejderne, når der er planer om at ændre organisering eller tjenestested, og de vil få besked i god tid.

Forslag til implementering

Det foreslås, at overgangen til ét ansættelsesområde implementeres med en anerkendelse af, at medarbejderne i de to nuværende regioner og kommunerne ikke har haft som forudsætning for deres ansættelse, at de kunne flyttes indenfor hele den østdanske geografi. De skal derfor tåle mindre i forhold til ændring af hovedtjenestested end nyansatte og nuværende medarbejdere, der af egen drift og fuldt oplyst søger en stilling og bliver ansat i Region Østjylland på de vilkår, der gælder hos denne arbejdsgiver efter den 1. januar 2027.

Nuværende medarbejdere (som forbliver i samme stilling) skal ikke tåle flytninger udover den grænse for forøget mertransporttid, der er fastlagt i den til enhver tid gældende retspraksis (pt. 90 minutters daglig mertransporttid).

Det foreslås derfor, at der sondres mellem henholdsvis:

- nuværende regionale og kommunale medarbejdere, som virksomhedsoverdrages den 1. januar 2027, og
- nyansatte og nuværende medarbejdere ved selvansøgte stillingsskift i Region Østdanmark, der fra 1. januar 2027 bliver ansat med et vilkår om at skulle tåle at blive flyttet inden for hele Region Østdanmark, jf. nedenfor om implementering af ét ansættelsesområde.

Overgangen kommer også med den vigtige erkendelse, at flytninger naturligt kan fremkalde uro og usikkerhed. Beslutninger om at flytte medarbejdere skal derfor altid være sagligt begrundede i regionens forhold og gennemføres med dialog og inddragelse.

Generelt forventes det, at de fleste medarbejdere skal forblive på nuværende tjenestested og derfor ikke vil blive direkte berørt af, at Region Østdanmark bliver ét ansættelsesområde.

I forhold til de kommunale medarbejdere kan det bemærkes, at opgaverne som udgangspunkt vil blive forankret tæt på borgerne, og med forventning om, at de placeres i nærhed til, hvor de løses i dag. Kommunerne vil løbende blive orienteret om nyt vedrørende opgavernes organisatoriske forankring og fysiske placering, så der kan være dialog mellem medarbejdere og ledere om forandringerne.

Implementering – nyansatte og nuværende medarbejdere ved selvansøgt stillingsskift pr. 1. januar 2027 og derefter

Nyansatte vil som udgangspunkt skulle tåle at blive flyttet inden for hele det brede ansættelsesområde uanset afstand.

Pligten til at flytte er et vilkår, der skal gælde alle ansættelser i Region Østdanmark, og som ansøgere til stillinger oplyses om og accepterer, når de tiltræder en stilling i regionen.

Pligten gælder både for nyansatte og nuværende ansatte, der selv søger og skifter stilling internt i Region Østdanmark.

Implementering - nuværende ansatte pr. 1. januar 2027

Det er et væsentligt element i den foreslåede model, at den samme pligt til at flytte på tværs af Region Østdanmark ikke gælder for nuværende medarbejdere i de to regioner og kommunerne i deres nuværende stillinger.

Nuværende medarbejdere vil som følge af overførslen til Region Østdanmark og det brede ansættelsesområde som udgangspunkt kunne flyttes inden for den nye regions geografi, men den enkelte skal ikke tåle flytninger udover den grænse for forøget mertransporttid, der er fastlagt i den til enhver tid gældende retspraksis.

Efter gældende praksis skal overenskomstansatte tåle en flytning, som betyder, at den enkeltes daglige transporttid øges med op til 90 minutter i alt (myldretid medregnes ikke).

Mertransporttiden bliver opgjort ved brug af krak.dk baseret på kørsel i bil, hvis medarbejderen har kørekort, og der er en bil i husstanden, der kan anvendes til transport til og fra arbejde. Hvis der ikke er bil i husstanden/kørekort, bliver mertransporttiden opgjort ved brug af rejseplanen.dk baseret på offentlig transport. Der indregnes ikke myldretid i nogle tilfælde.

Hvis en flytning medfører en længere daglig mertransporttid på pt. 90 minutter jf. gældende retspraksis, vil flytningen udgøre en væsentlig ændring af medarbejderens ansættelsesvilkår. Væsentlige ændringer skal varsles med den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel. Medarbejderen kan vælge at afvise ændringen og betragte sig som opsagt af regionen.

Selve overgangen til det nye ansættelsesområde betragtes ikke som en væsentlig ændring af nuværende medarbejders ansættelsesvilkår. Det betyder bl.a., at medarbejderne ikke skal parthøres om ændringen til det nye ansættelsesområde, men blot kan meddeles dette ved et tillæg til deres ansættelsesbrev.

Den enkelte kan dermed heller ikke afvise ændringen til det nye ansættelsesområde og kan ikke betragte ændringen som en opsigelse.

Det er vurderingen, at den foreslåede model for implementering, bedst lever op til sundhedsreformens formål og de valgte principper.

Særligt vedrørende tjenestemænd

Nuværende tjenestemænd, som virksomhedsoverdrages den 1. januar 2027, vil få hele Region Østdanmark som ansættelsesområde. Særlige forhold gør sig gældende ved ændring af tjenestemænds hovedtjenestested. Her skal ændringer vurderes på baggrund af de særlige bestemmelser om tålegrænsen for tjenestemænd.

Region Sjælland har ca. 45 tjenestemænd og Region Hovedstaden har ca. 200 tjenestemænd.

Hvad er praksis i dag?

I Region Sjælland skal medarbejdere i dag acceptere flytninger der ligger indenfor 90 minutters daglig mertransport og/eller 75 km. daglig mertransport. Flytninger udover disse grænser bliver varslet som en væsentlig vilkårsændring.

I Region Hovedstaden er udgangspunktet, at medarbejdere i dag skal tåle flytninger indenfor hele regionen.

Bilag A og B - vejledninger til medarbejderne

Det foreslås, at betydningen af ansættelsesområdet for nuværende medarbejdere, der virksomhedsoverdrages til Region Østdanmark, beskrives i to vejledninger, der vedlægges det tillæg til ansættelsesbrev, som alle nuværende medarbejdere får tilsendt ultimo juni 2026.

Vejledningen skal bl.a. beskrive forhold som prøvetid ved stillingsskift, om ansættelsesanciennitet følger med ved stillingsskift, ferie og feriekort og tilgodehavende afspadsering mv.

Udkast til vejledninger er vedlagt som bilag til denne sag:

- Bilag A: "Vejledning om betydningen af Region Østdanmark som ét ansættelsesområde"
- Bilag B: "Vejledning om ændring af hovedtjenestested for medarbejdere, der virksomhedsoverdrages til Region Østdanmark pr. 1. januar 2027"

Tidsplan for den videre proces

En sag om rækkevidde af ansættelsesområde forelægges for det forberedende forretningsudvalg den 9. juni 2026 og det forberedende regionsråd den 16. juni 2026.

Regionsrådene i Region Hovedstaden og Region Sjælland orienteres undervejs.

Tidligere behandlinger

.

Bilag

1. BilagA_Vejledning om Region Østdanmark som ét ansættelsesområde (DokID: 12822594 - EMN-2026-03719)
2. BilagB_Vejledning om ændring af hovedtjenestested for virksomhedsoverdragede medarbejdere i Region Østdanmark (DokID: 12822593 - EMN-2026-03719)

3 (Åben) Opbygning af koncerndriftsområder og koncernstabe

FusionsH-MED

Sags ID: EMN-2026-03719

Dok ID: 12826687

Resumé

FusionsH-MED drøftede på mødet den 13. april oplægget til organisationsstruktur for Region Østdanmark og tankerne bag. I den forbindelse var der et ønske fra medarbejdersiden om at drøfte administrationens overvejelser om navngivning af organisatoriske enheder og ledelsesspænd i de nye koncerndriftsområder og koncernstabe.

I sagen her fremlægges rammerne for opbygning af koncerndriftsområder og koncernstabe, som er besluttet i koncerndirektionen for Region Østdanmark. Formålet er, at fusionsH-MED drøfter, hvordan rammerne bedst kan udfyldes i den nye region..

Indstilling

Det indstilles, at

- FusionsH-MED giver input til navngivning af organisatoriske enheder og drøfter perspektiver og erfaringer med ledelsesspænd, som skal tages med i det videre arbejde med opbygning af koncerndriftsområder og koncernstabe

Sagsfremstilling

Fusionen af Region Sjælland og Region Hovedstaden til Region Østdanmark skal bidrage til en transformation af sundhedsvæsenet med målet om at skabe lighed i sundhed for borgere i hele regionen med lige adgang til sundhedstilbud og lægedækning. Fusionen er på den måde et element i den langsigtede transformation af sundhedsvæsenet.

Den nye organisering i koncernstabe og koncerndriftsområder skal understøtte og imødekomme fremtidens behov og vilkår på regionens hospitaler og i sidste ende patienter og borgere.

Fælles rammer for intern organisering i koncernstabe og koncerndriftsområder skal balancere den enkelte direktørs handlerum til at organisere eget direktørområde, så det passer til opgaverne og samtidig sikre fælles arbejdsgiverpraksis og ledelsesvilkår på tværs af regionen.

Region Østdanmark bliver en stor organisation, men ambitionen er, at der bliver skabt en kultur, hvor samarbejde og arbejdsgange gør, at der er kort vej mellem de forskellige organisatoriske enheder og mellem medarbejdere og deres nærmeste leder.

Rammer for opbygning af koncernstabe og koncerndriftsområder

Nedenfor beskrives de overordnede rammer for opbygning af koncernstabe og koncerndriftsområder, som er besluttet af koncerndirektionen for Region Østdanmark

Ledelsesniveauer

I Region Østdanmark opereres der i koncerndriftsområder og koncerntabe med 4 ledelsesniveauer:

- Direktør
- Vicedirektør (hvor det er relevant)
- Enhedschefer
- Sektionschefer

Eventuelle øvrige ledelseslag afklares af den kommende direktør.

Titler på organisatoriske enheder

Koncerndriftsområder og koncerntabe organiseres i et antal enheder, der matcher opgaverne i de enkelte fagområder. Enhederne kan organiseres i sektioner, der matcher opgaverne i de enkelte enheder.

Ledelsesspænd

De enkelte direktører for koncerndriftsområder og koncerntabe fastlægger et ledelsesspænd, som er afpasset til opgaverne i de enkelte enheder og underafsnit. Et ensartet ledelsesspænd kan lyde enkelt og retfærdigt, men det passer dårligt til virkeligheden i en stor, kompleks organisation som Region Østdanmark. Fagområder med stor volumen af ensartede standardiserede driftsopgaver kan organiseres med et større ledelsesspænd end fx fagområder med politisk strategiske opgaver varetaget af specialister. Det væsentligste princip her er fokus på ledelsesopgaven og ikke kun antal ansatte.

Proces for dannelse af nye koncerndriftsområder og koncerntabe

Ud fra den besluttede organisationsstruktur, udpeger koncerndirektionen hvilke direktører, koncerntabere og vicedirektører, der skal fortsætte i den nye organisation.

Den, der fortsætter som direktør, beslutter en organisationsstruktur for området efter inddragelse af koncerndirektionen og fusions-MED.

Når strukturen i et direktørområde er besluttet, udpeges de ledere, der hører til i området, så det passer til de opgaver, organisationen skal løse. De øverste ledelseslag afklares før de næste, lavere ledelseslag.

Når udpegning af lederne er afklaret, er næste skridt at indplacere medarbejderne i den nye struktur. Alle medarbejdere flytter som udgangspunkt med deres nuværende arbejdsopgaver. Der gennemføres kun en interessetilkendegivelsesproces, hvis medarbejderens opgaver organiseres, så det ikke er oplagt at placere medarbejderen ét sted.

I forhold til fysisk arbejdssted er udgangspunktet, at de eksisterende lokationer skal bruges, og at de fleste beholder deres nuværende fysiske placering. Det bliver en ledelsesmæssig opgave at sikre, at der i de nye koncerntabe og koncerndriftsområder bliver talt om, hvordan de fysiske rammer anvendes bedst muligt til gavn for opgaveløsningen og medarbejdernes arbejdsmiljø. Det kan ikke undgås, at nogle vil skulle skifte arbejdssted eller arbejde fra forskellige lokationer af hensyn til opgaverne. Det forventes, at alle medarbejdere senest i løbet af 3. kvartal 2026 har en afklaring om organisatorisk og fysisk placering per 1. januar 2027.

Tidligere behandling

.

Bilag