Dagsorden

FusionsH-MED

Ordinært møde

Mødetidspunkt: 06-11-2026 12:30

Mødeafholdelse: Mødelokale 8 i Regionshuset i Sorø

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
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:

Indholdsfortegnelse

1 (Åben) Godkendelse af dagsorden 4
2 (Åben) Godkendelse af referat..... 5
3 (Åben) Nyt fra forberedende forretningsudvalg og regionsråd..... 6
4 (Åben) Opbygning af bæredygtigt radiologisk tilbud på Holbæk Sygehus 7
5 (Åben) Orientering om plan for medindflydelse på beslutning om fremtidig ejendomsdrift i Region Østdanmark 10
6 (Åben) Politikker og retningslinjer på personaleområdet i en overgangsperiode i Region Østdanmark 12
7 (Åben) Personalegoder i Region Østdanmark pr. 1. januar 2027 15
8 (Åben) Kørselsgodtgørelse i Region Østdanmark pr. 1. januar 2027 18
9 (Åben) Personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisations-tilpasninger i Region Østdanmark 21
10 (Åben) Mulighed for at holde ferie på forskud med løn i Region Østdanmark 23
11 (Åben) Proces for fælles værdier for Region Østdanmark 25
12 (Åben) Gensidig information 27
13 (Åben) Eventuelt..... 29

1 (Åben) Godkendelse af dagsorden

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-09167
Dok ID: 13149681

Resumé
FusionsH-MED godkender dagsorden.

Indstilling
At FusionsH-MED godkender dagsorden.

Sagsfremstilling
FusionsH-MED godkender dagsorden til mødet den 6. november 2026.

Tidligere behandlinger
.

Bilag

2 (Åben) Godkendelse af referat

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-09167
Dok ID: 13149698

Resumé
FusionsH-MED godkender referat af mødet den 17. september 2026.

Indstilling
At FusionsH-MED godkender referat af mødet den 17. september 2026.

Sagsfremstilling
FusionsH-MED godkender referat af mødet den 17. september 2026.

Referatet er vedlagt som bilag.

Tidligere behandlinger
.

Bilag
1. Referat af mødet i FusionsH-MED den 17092026 (DokID: 13149755 - EMN-2026-09167)

3 (Åben) Nyt fra forberedende forretningsudvalg og regionsråd

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-09167
Dok ID: 13149788

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.

Tidligere behandlinger
.

Bilag

4 (Åben) Opbygning af bæredygtigt radiologisk tilbud på Holbæk Sygehus

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-09167
Dok ID: 13149971

Resumé
Opbygning og sikring af en robust og bæredygtig radiologisk funktion på Holbæk Sygehus går ind i en ny fase. På FusionsH-MED i Region Østdanmark den 17. september 2026 blev der under punktet "Gensidig orientering" informeret om, at der bliver lagt en sag på det forberedende forretningsudvalg med henblik på det fortsatte arbejde med at opbygge en robust og bæredygtig radiologisk funktion på Holbæk Sygehus. Den politiske drøftelse blev efterfølgende udsat, og sagen behandles nu i det forberedende forretningsudvalg den 10. november 2026. Input fra FusionsH-MED vil blive videreformidlet i forbindelse med den politiske behandling.

Sagen til forretningsudvalget handler om en godkendelse af opstart af arbejdet med at planlægge en eventuel organisatorisk flytning af radiologifunktionen på Holbæk Sygehus fra Sjællands Universitetshospital (SUH) til Nordsjællands Hospital (NOH). Radiologifunktionen fortsætter sundhedsfagligt uændret i Holbæk, men vil være organisatorisk tilknyttet til Nordsjællands Hospital.

Det vil først være senere og efter inddragelse af relevante MED-udvalg, at politikerne skal træffe beslutning om, hvorvidt den organisatoriske flytning skal ske. Det forventes, at der kan træffes politisk beslutning om eventuelt at flytte den organisatoriske forankring primo 2027.

Indstilling
Det indstilles, at FusionsH-MED:

- drøfter igangsættelsen af arbejdet med at planlægge en eventuel organisatorisk flytning af den radiologiske funktion på Holbæk Sygehus fra Sjællands Universitetshospital til Nordsjællands Hospital og bidrager med perspektiver og input til den videre proces forud for politisk behandling af sagen.
- tager planen for orientering af medarbejderne om igangsættelsen af arbejdet med planlægningen af sagen til efterretning.

Sagsfremstilling
Det radiologiske speciale i Region Sjælland har gennem en længere årrække været udfordret af mangel på speciallæger, og særligt den radiologiske afdeling i Holbæk er fortsat sårbar. Afdelingen er normeret til otte radiologer, men har gennem længere tid været drevet ved hjælp af ca. 3 langtidsvikarer. Dette er både fagligt og økonomisk uhensigtsmæssigt og understreger behovet for at etablere en mere bæredygtig løsning med et stærkt fagligt miljø og bedre muligheder for rekruttering og fastholdelse medarbejdere. For de øvrige personalegrupper vurderes driften at være stabil.

Der er etableret et midlertidigt partnerskab, hvor radiologer fra Nordsjællands Hospital tager vagter på Holbæk Sygehus. Formålet er at bidrage til at robustgøre afdelingen og det radiologisk tilbud til patienterne samt udfase behovet for langtidsvikarer.

Input til politisk drøftelse af forslag om organisatorisk flytning af den radiologiske funktion i Holbæk

På den baggrund er der i styregruppen for Robust Billeddiagnostik i Øst, som er et samarbejde mellem Region Hovedstaden og Region Sjælland med fokus på robustgørelse af specialet, fremsat forslag om et tættere samarbejde mellem Nordsjællands Hospital (NOH) og Sjællands Universitetshospital (SUH) om den radiologiske funktion i Holbæk, herunder muligheden for en organisatorisk flytning af funktionen, så NOH på sigt overtager driftsansvaret som en udefunktion.

Radiologifunktionen skal fortsætte som hidtil i Holbæk, men vil være organisatorisk tilknyttet til NOH. Der er fuld opbakning til at undersøge denne løsningsmodel fra direktionerne på NOH, SUH og Holbæk Sygehus.

Af den politiske sag, som udsendes med dagsorden til det forberedende forretningsudvalg d. 4. november 2026, fremgår følgende:

- Ovenstående beskrivelse af baggrunden for forslaget om organisatorisk flytning af den radiologiske funktion i Holbæk fra SUH til NOH i 2027.
- At forslaget bygger videre på det igangværende partnerskab mellem SUH og NOH om radiologien i Holbæk, som indebærer, at NOH i 2026 allerede understøtter radiologien med radiologer i det omfang, det er muligt.
- At særligt mulighederne for fleksibel bemanding og fagligt samarbejde på tværs af de to matrikler vurderes at være en væsentlig styrke. NOH råder i dag over en velfungerende radiologisk afdeling med ca. 18-20 lægefaglige årsværk og et stærkt fagligt miljø, hvilket giver gode forudsætninger for at understøtte opbygningen af en stabil radiologisk funktion i Holbæk. Dette understøttes af, at hospitalernes optageområder er geografisk sammenhængende, og at de radiologiske funktioner og opgaveporteføljer på NOH og Holbæk Sygehus i vid udstrækning er sammenlignelige.
- At der ved politisk godkendelse af forslaget om at igangsætte arbejdet med at planlægge en organisatorisk flytning skal udarbejdes en nærmere plan for håndteringen af de patientrettede, organisatoriske, juridiske, personalemæssige og økonomiske forhold, som følger af, at radiologien i Holbæk organiseres som en udefunktion til NOH.
- At sagen skal drøftes i berørte MED-udvalg forud for politisk beslutning om at flytte den radiologiske funktion i Holbæk fra SUH til NOH med henblik på at komme med opmærksomhedspunkter, der kan tages med ind i den videre behandling af sagen.

Sagen behandles af det forberedende forretningsudvalg d. 10. november 2026. Input fra FusionsH-MED videregives i forbindelse med den politiske drøftelse. Som led i processen orienteres desuden relevante MED-udvalg samt berørte medarbejdere og ledere.

Såfremt regionsrådet tiltræder indstillingen, påbegyndes arbejdet med at planlægge en eventuel organisatorisk flytning, herunder planlægning af de lokale MED-processer. Fordi sagen indebærer

en ændring i organiseringen af radiologien i kommende Region Østdanmark, vil Hoved-MED/FusionsH-MED blive forelagt sagen med endeligt forslag til den organisatorisk flytning til godkendelse forud for politisk godkendelse heraf, forventeligt primo 2027.

Orientering af medarbejdere om igangsættelse af planlægning

Af nedenstående tabel fremgår de tiltag, der er gjort på SUH, NOH og Holbæk Sygehus for at orientere medarbejderne. De relevante MED-udvalg på hospitals- og afdelingsniveau er således blevet orienteret i forbindelse med, at denne sag er sendt til FusionsH-MED.

Tabel 1: Orientering af medarbejdere

Dato	Hændelse
5. okt. 2026	Orientering til medarbejderne på de to radiologiske afdelinger forud for førstkommende møde i fusions-MED. Afdelingsledelserne orienterer deres medarbejdere samtidigt.
28. okt. - 2. nov. 2026	Dagsorden til FusionsH-MED udsendes en uge før mødet, forventeligt i dette tidsinterval. MED-organisationerne på hospitals- og afdelingsniveau på Holbæk, SUH og NOH orienteres samtidig med at dagsorden udsendes til FusionsH-MED. Ledere og medarbejdere på afdelingsniveau informeres samtidig
4. nov. 2026	Dagsorden til møde i det forberedende forretningsudvalg offentliggøres.
6. nov. 2026	Sagen drøftes i FusionsH-MED med henblik på at give input til den politiske behandling af sagen
10. nov. 2026	Sagen drøftes i det forberedende forretningsudvalg
10-18. nov. 2026	Hospitalerne orienteres om den politiske beslutning

Tidligere behandlinger

.

Bilag

5 (Åben) Orientering om plan for medindflydelse på beslutning om fremtidig ejendomsdrift i Region Østdanmark

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-09167
Dok ID: 13149995

Resumé
Den 15. december 2026 skal KD-øst træffe beslutning om den fremtidige ejendomsdrift i Region Østdanmark.

I denne sag orienteres FusionsH-MED om plan for medindflydelse, der skal ske forud for, at ledelsen træffer beslutning om den fremtidige ejendomsdrift.

Indstilling
At FusionsH-MED tager orientering om plan for medindflydelse på beslutning om fremtidig ejendomsdrift i Region Østdanmark til efterretning.

Sagsfremstilling
På møder i FusionsH-MED den 10. august og den 17. september 2026 blev der orienteret om opstart og status for en analyse af fremtidig ejendomsdrift i Region Østdanmark. Analysen skal beskrive, og på baggrund heraf anbefale, mulige modeller for arbejdsdelingen mellem hospitaler og koncerndriftsområdet Ejendomme og Byggerier i Region Østdanmark ift. ejendomsdrift.

Analysen gennemføres som en trinvis proces fra bred kortlægning og dialogrunde, over modeller til kvalificering, medindflydelse og beslutning i løbet af en kort periode fra august til december 2026. Se tidsplan i bilag.

Analysen forløber fortsat planmæssigt, og med denne sag orienteres FusionsH-MED om planen for medindflydelse på beslutningen om fremtidig ejendomsdrift i Region Østdanmark.

Medindflydelse

Beslutningen om den fremtidige organisering af ejendomsdriften i Region Østdanmark vil have stor betydning for de berørte medarbejdere.

Det er FusionsH-MED, der skal drøfte og kvalificere beslutningen om den fremtidige organisering. For at sikre, at de lokale MED-udvalg med et kort aftræk får mulighed for at sende eventuelle bemærkninger til sagen til medarbejderrepræsentanterne i FusionsH-MED, orienteres formandskaberne for følgende MED-udvalg for de berørte områder samtidig med, at sagen sendes til FusionsH-MED den 2. december 2026:

- Afdelings-MED for driftsafdelinger på hospitalerne i Region Sjælland
- Område-MED på hospitalerne og Præhospitalt Center i Region Sjælland
- VMU for hospitalerne i Region Hovedstaden
- LMU for Center for Ejendomme i Region Hovedstaden

- Fusions-MED for Præhospitalet, Ejendomme og Byggerier og Koncerntekniske Områder
- Område-MED for Koncern Byg og Produktion, Lager og Logistik i Region Sjælland

Ledelsen har forud for at sagen udsendes, informeret berørte medarbejdere om sagen.

Det videre arbejde

Efter planen vil FusionsH-MED få forelagt modellerne for fremtidig arbejdsdeling på møde i FusionsH-MED den 14. december 2026.

Bemærkningerne fra FusionsH-MEDs behandling af sagen vil indgå i direktionens behandling af sagen den 15. december 2026.

Tidligere behandlinger

.

Bilag

1. Tidplan for analyse af fremtidig ejendomsdrift (DokID: 13160315 - EMN-2026-09167)

6 (Åben) Politikker og retningslinjer på personaleområdet i en overgangsperiode i Region Østdanmark

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-09167
Dok ID: 13150129

Resumé
Inden overgangen til Region Østdanmark skal der træffes beslutning om, hvilke tværregionale personalepolitikker og retningslinjer vedrørende medarbejdernes forhold, som i dag er gældende i hhv. Region Hovedstaden og Region Sjælland, der skal videreføres i en overgangsperiode eller ophøre.

FusionsH-MED drøfter på mødet den 6. november 2026 oplæg til dette.

Herefter skal koncerndirektionen træffe endelig beslutning.

Indstilling
Det indstilles, at:

- Udvalgte regionale politikker og retningslinjer vedrørende medarbejdernes forhold videreføres og vil være gældende på de matrikler, de gælder i dag.
- De videreførte regionale politikker og retningslinjer vil være gældende, indtil de erstattes af tilsvarende, regionale politikker og retningslinjer for Region Østdanmark eller det besluttes, at de skal bortfalde.
- De fusionerede koncernstabe og -driftsområder samt Præhospitalet får kompetence til at vælge, hvilken af de videreførte politikker og retningslinjer, der skal være gældende på tværs af geografierne.
- Øvrige regionale politikker og retningslinjer i de to regioner bortfalder ved overgangen til Region Østdanmark.

.

Sagsfremstilling
I forbindelse med etablering af Region Østdanmark skal der træffes beslutning om håndteringen af de regionale politikker og retningslinjer, som vedrører medarbejdernes forhold og som i dag er gældende i Region Hovedstaden og Region Sjælland. De politikker og retningslinjer, som sagen vedrører, fremgår af vedlagte bilag.

Det anbefales, at de mest nødvendige politikker og retningslinjer videreføres i en overgangsperiode. Det vil sikre de nødvendige rammer for organisationens drift, mens processen med at udarbejde nye regionale politikker og retningslinjer for Region Østdanmark pågår. Gennemgangen af de eksisterende politikker og retningslinjer viser et betydeligt sammenfald mellem de to regioner, både hvad angår emner og indhold.

Det anbefales derfor, at de politikker og retningslinjer, som udmønter lovgivning, rammeaftaler og øvrige forpligtende aftaler, videreføres, indtil der er udarbejdet nye regionale politikker og retningslinjer. Derudover anbefales det at videreføre enkelte politikker og retningslinjer, som understøtter den daglige drift og giver organisatorisk retning.

Det foreslås samtidig, at øvrige politikker og retningslinjer, som ikke vurderes at være nødvendige for driften, ophører.

Af bilaget fremgår, hvilke politikker og retningslinjer, som det foreslås enten at videreføre i en overgangsperiode eller helt ophøre.

Rammer for videreførte politikker og retningslinjer vedrørende medarbejdernes forhold

For at sikre mest mulig kontinuitet og stabile rammer for driften anbefales det, at politikker og/eller retningslinjer vedrørende medarbejdernes forhold, som videreføres efter 1. januar 2027, fortsat gælder på de matrikler, hvor de i dag er gældende.

Det betyder, at medarbejdere vil være omfattet af de regionale politikker og retningslinjer, der gælder på den matrikel, hvor de har deres hovedtjenested i henhold til ansættelsesbrevet. Det samme gælder for medarbejdere, der overdrages fra kommunerne samt nyansatte medarbejdere.

For hospitalerne indebærer det, at de fortsætter uændret med de regionale politikker og retningslinjer, som de allerede kender og som er gældende i dag.

De fusionerede koncernstabe og -driftsenheder samt Præhospitalet

I de fusionerede koncernstabe og -driftsområder samt Præhospitalet kan medarbejderne have hovedtjenestested på forskellige matrikler. Dermed vil de være omfattet af forskellige, regionale politikker og/eller retningslinjer, indtil der er udarbejdet fælles, regionale politikker og retningslinjer for Region Østdanmark.

Selvom de videreførte politikker og retningslinjer kun i begrænset omfang adskiller sig indholdsmæssigt, kan det dog vise sig uhensigtsmæssigt i den daglige ledelse og opgaveløsning.

Det anbefales derfor, at direktørerne for de fusionerede koncernstabe og -driftsområder samt Præhospitalet, efter dialog med deres Fusions-MED, får kompetence til:

- At beslutte, at én af de videreførte politikker og/eller retningslinjer skal gælde på tværs af alle matriklerne.

Kompetencen giver ikke mulighed for at fravælge eller ændre indholdet i den enkelte politik og/eller retningslinje.

Når der er udarbejdet nye, regionale politikker eller retningslinjer vedrørende medarbejdernes forhold for Region Østdanmark, vil de fusionerede koncernstabe og -driftsområder samt Præhospitalet være omfattet af disse på samme vis som hospitalerne.

Grundlag for ophør og videreførelse af politikker og retningslinjer

Det følger af overgangslovens § 126, at Region Østdanmark pr. 1. januar 2027 overtager Region Sjællands og Region Hovedstadens aktiver, passiver, rettigheder, pligter og ansatte.

For at undgå uklarhed om, hvilke politikker og retningslinjer, der gælder efter fusionen, er der behov for en tydelig afklaring inden udgangen af 2026.

FusionsH-MED har med denne sag mulighed for at kvalificere oplægget, før koncerndirektionen træffer endelig beslutning om, hvilke politikker og retningslinjer vedr. medarbejdernes forhold der skal ophøre eller videreføres efter 31. december 2026.

Lokale politikker og retningslinjer indgår ikke i denne sag. Udgangspunktet er, at disse fortsætter uændret inden for de organisatoriske enheder, hvor de er udarbejdet, medmindre der lokalt træffes anden beslutning. Det gælder også for de fusionerede koncernstabe og -driftsområder samt Præhospitalet.

Tidligere behandlinger

.

Bilag

1. Bilag 1 Oversigt politikker og retningslinjer (DokID: 13165586 - EMN-2026-09167)

7 (Åben) Personalegoder i Region Østdanmark pr. 1. januar 2027

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-09167
Dok ID: 13150136

Resumé
FusionsH-MED skal drøfte de fremtidige regionale personalegoder i Region Østdanmark med ambitionen om at skabe attraktive og tidssvarende rammer for medarbejderne.

Indstilling
Det indstilles, at FusionsH-MED drøfter forslaget til de fremtidige regionale personalegoder for Region Østdanmark, hvorefter følgende regionale goder skal gælde.

- Jubilæumsgratiale på 12.000 kr.
- Tjenestefrihed med løn på medarbejderens jubilæumsdag, samt ved dødsfald og begravelse/bisættelse i nærmeste familie. Tjenestefrihed gives, såfremt medarbejderen skulle have været på arbejde den pågældende dag.
- Tjenestefrihed uden løn på særlige mærkedage, som fx eget bryllup, kobber-, sølv- og guldbryllup samt ved børns konfirmation og dåb. Det kan aftales, at medarbejderen anvender andet fravær, fx ferie eller omsorgsdage.
- Erhvervskort til bus, tog og Metro som bruttolønsordning
- Rabatordning via Visma Logbuy.

Sagsfremstilling
Region Østdanmark etablerer en fælles model for personalegoder med virkning fra 1. januar 2027, så alle medarbejdere som udgangspunkt omfattes af de samme regionale personalegoder, uanset tidligere ansættelsessted i Region Sjælland, Region Hovedstaden eller i en kommune.

Lokale personalegoder kan fortsat tilbydes, hvor dette vurderes hensigtsmæssigt og finansieres lokalt. F.eks. frugtordning eller en blomst ifm. nyansættelse.

En fælles model vil understøtte etableringen af én samlet organisation og bidrage til ensartede vilkår for medarbejderne. Samtidig vil en harmonisering gøre personalegoderne mere gennemskuelige og lette administrationen på tværs af Region Østdanmark.

Om de enkelte personalegoder

Nedenfor skitseres de regionale personalegoder, der eksisterer p.t. i de to regioner, samt indstillingen til, hvad der skal gælde fremover i Region Østdanmark, og hvornår retningslinjerne for personalegoderne kan implementeres.

Personalegode	Region Sjælland	Region Hovedstaden	Region Østdanmark	Implementering
Jubilæumsgratiale	12.000. kr.	10.800 kr.	12.000 kr.	1. januar 2027
Tjenestefri med løn *(på kalenderdagen)*	25-, 40- og 50-års jubilæum dødsfald i nærmeste familie begravelse/ bisættelse i nærmeste familie egen 50-, 60- og 70-års fødselsdag	25-, 40- og 50-års jubilæum begravelse/ bisættelse i nærmeste familie	25-, 40- og 50-års jubilæum dødsfald i nærmeste familie begravelse/bisættelse i nærmeste familie	1. januar 2027 Dog foreslås en overgangsperiode frem til 31. marts 2027 i Region Sjælland for tjenestefri med løn ved egen 50-, 60- og 70- års fødselsdag
Tjenestefri uden løn	børns konfirmation børns dåb eller bryllup, eget bryllup eget sølv- eller guldbryllup	særlige mærkedage, fx eget bryllup, kobber-, sølv- og guldbryllup	særlige mærkedage, fx eget bryllup, kobber-, sølv- og guldbryllup samt ved børns konfirmation og dåb *(på kalenderdagen)*	1. januar 2027
Erhvervskort til tog, bus og Metro	Nej	Ja	Ja	Når der er indgået ny aftale med DSB
Visma Logbuy	Nej	Ja	Ja	Når der er indgået ny aftale med Visma Logbuy

Af bilag fremgår en samlet oversigt over personalefordele i Region Østdanmark.

<u>Supplerende om nogle af de enkelte personalegoder:</u>

Udgiften til jubilæumsgratialet afholdes af den enkelte arbejdsplads.

Tjenestefri med løn på egen 50-, 60- og 70- års fødselsdag – kun i Region Sjælland: Da den nye retningslinje først drøftes i FusionsH-MED i slutningen af 2026, foreslås en overgangsordning, så

godet først bortfalder for virksomhedsoverdragede medarbejdere fra Region Sjælland, med virkning fra 1. april 2027.

Erhvervskort til tog, bus og Metro: Dette gode forudsætter en aftale med DSB, som skal forhandles for Region Østdanmark. Godet kan derfor først iværksættes når en sådan aftale er på plads. Der er ingen udgifter forbundet med godet, udover administrationen, som varetages af Koncern HR og Uddannelse.

Visma Logbuy: Dette gode forudsætter en aftale med Visma, som skal forhandles for Region Østdanmark. Godet kan derfor først iværksættes, når en sådan aftale er på plads. Koncern HR og Uddannelse afholder udgiften til Visma Logbuy.

Koncerndirektionen for Region Østdanmark træffer den endelige beslutning, når sagen har været drøftet i FusionsH-MED.

Tidligere behandlinger

.

Bilag

1. Bilag 1 Samlede fordele ved at være ansat i Region Østdanmark (DokID: 13165570 - EMN-2026-09167)

8 (Åben) Kørselsgodtgørelse i Region Østdanmark pr. 1. januar 2027

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-09167
Dok ID: 13162026

Resumé
FusionsH-MED skal drøfte "Strategisk styregruppe for overgangen til Region Østdanmark"s indstilling vedrørende kørselsgodtgørelse i Region Østdanmark – herunder en overgangsordning i 2027.

I Region Sjælland honoreres tjenestekørsel med eget transportmiddel som udgangspunkt med høj sats.

I Region Hovedstaden honoreres tjenestekørsel med eget transportmiddel som udgangspunkt med lav sats, medmindre medarbejderen har fået en individuel kørselsbemyndigelse. Kørsel efter 2.500 km. inden for et kalenderår honoreres automatisk med høj sats til alle.

Indstilling
Det indstilles, at FusionsH-MED drøfter forslag til fremtidige praksis for kørselsgodtgørelse, hvorefter:

1. alle medarbejdere i Region Østdanmark i 2027 honoreres med den høje sats for kørselsgodtgørelse i forbindelse med tjenesterejse med eget transportmiddel.
2. alle medarbejdere i Region Østdanmark honoreres med virkning fra den 1. januar 2028 med den lave sats for kørselsgodtgørelse i forbindelse med tjenesterejse med eget transportmiddel – medmindre medarbejderen har fået en individuel kørselsbemyndigelse.

   Der sker automatisk udbetaling til høj sats, når en medarbejder har kørt over 2.500 km. årligt inden for et kalenderår.

Sagsfremstilling
De to regioner har i dag ikke ens praksis for honorering af kørselsgodtgørelse i forbindelse med tjenesterejse med eget transportmiddel (mertransport).

Praksis i Region Sjælland

Region Sjælland udbetaler skattefri kørselsgodtgørelse med høj sats for alt tjenestekørsel med eget transportmiddel, hvilket har været regionens praksis siden etableringen d. 1. januar 2007.

Enkelte områder honorerer med den lave sats i forbindelse med kursus/efteruddannelse.

Cirka 91% af de kørte kilometer i Region Sjælland sker til høj sats og ca. 9% til lav sats.

Praksis i Region Hovedstaden

I Region Hovedstaden ydes der som udgangspunkt den lave sats i forbindelse med tjenesterejser med eget transportmiddel, hvilket har været praksis siden 1. juni 2015, hvor koncerndirektionen ønskede at ensrette praksis i regionen. Forud for dette var der forskellig praksis på de enkelte hospitaler og virksomheder.

Hvis arbejdet kræver regelmæssig kørsel af større omfang og/eller er af speciel art i privat bil (og lign), kan der udstedets en personlig skriftlig kørselsbemyndigelse, hvor der ved kørsel i de første 2.500 km i et kalenderår godtgøres efter høj sats.

Kørsel fra 2.501 km og til 20.000 km i et kalenderår honoreres med høj sats. Dette sker automatisk og uden kørselsbemyndigelse. Kilometertallet nulstilles ved årsskiftet.

Ca. 40% af de kørte kilometer i Region Hovedstaden sker til høj sats og ca. 60% til lav sats.

Hvad siger reglerne?

Reglerne ift. tjenestekørsel i staten og regioner er, at der som udgangspunkt ydes den lave sats, men at medarbejdere som har regelmæssig kørsel af større omfang, kan få en individuel kørselsbemyndigelse og dermed få den høje sats fra første kørte kilometer.

Der ydes ikke kørselsgodtgørelse mellem hjem/bopæl og faste tjenestesteder. Der ydes alene kørselsgodtgørelse for mertransport ifm. tjenesterejser.

Læs mere om reglerne i vedlagte bilag 1 om reglerne.

Strategisk styregruppes indstilling for Region Østdanmark

Det indstilles, at der i 2027 etableres en overgangsordning, hvor alle medarbejdere i Region Østdanmark kører til høj sats fra 1. januar 2027 til 31. december 2027 ifm. tjenesterejse i eget transportmiddel.

Formålet med overgangsordningen er at skabe gode og lige vilkår for, at medarbejderne kan mødes fysisk på tværs af geografi, lære hinanden at kende og opbygge relationer, der kan danne grundlag for et stærkt fagligt og kollegialt fællesskab samt styrke samarbejdet på tværs af regionen.

Fra 1. januar 2028 kører alle medarbejdere til lav sats indtil 2.500 kørte kilometer årligt, hvorefter der ydes høj sats.

Der kan udstedes en kørselsbemyndigelse således, at medarbejderen kører til høj sats fra første kilometer. Det er lederen, der vurderer, om der er grundlag for at udstede en kørselsbemyndigelse.

Koncerndirektionen for Region Østdanmark træffer den endelige beslutning, når sagen har været drøftet i FusionsH-MED.

Se bilag 2 om kørselsbemyndigelse.

Tidligere behandlinger

.

Bilag

1. Bilag 1 Reglerne - godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel i forbindelse med tjenesterejse (DokID: 13162125 - EMN-2026-09167)

2. Bilag 2 Kørselsesbemyndigelse (DokID: 13162126 - EMN-2026-09167)

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

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-09167
Dok ID: 13155174

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.

Arbejdsgruppens tidligere udkast blev drøftet på FusionsH-MED den 17. september 2026.

Medarbejderne havde i mødet yderligere bemærkninger til arbejdsgruppens forslag til personalepolitiske principper. Det blev aftalt, at arbejdsgruppen skulle genoptage drøftelsen om de personalepolitiske principper.

Arbejdsgruppen har efterfølgende afholdt et nyt møde, hvor medarbejdersidens bemærkninger blev drøftet. Arbejdsgruppen er enige om, at kompromiset ligger i den version, som nu er fremsendt til FusionsH-MED, med undtagelse af omplaceringsforpligtelsen.

Medarbejdersiden ønsker, at omplacering i forbindelse med tilpasning af personaleressourcer skal ske med udgangspunkt i hele regionens område, idet regionen er ét samlet ansættelsesområde. Der kunne ikke opnås enighed om dette. Arbejdsgiversiden ønsker at fastholde, at arbejdsgiver skal bestræbe sig på at omplacere medarbejderne til en sammenlignelig stilling indenfor samme hospital, koncerndriftsområde eller koncernstab.

Arbejdsgruppen har dermed 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).

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 (DokID: 13160474 - EMN-2026-09167)
2. Bilag 1 Etablering af fusions-MED (DokID: 13160475 - EMN-2026-09167)
3. Bilag 2 Tryghedsordning i Region Østdanmark (DokID: 13160477 - EMN-2026-09167)
4. Bilag 3 Vejledning til ledere (DokID: 13160478 - EMN-2026-09167)

10 (Åben) Mulighed for at holde ferie på forskud med løn i Region Østdanmark

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-09167
Dok ID: 13150407

Resumé
FusionsH-MED skal drøfte, hvor meget ferie med løn medarbejdere har mulighed for at holde på forskud i Region Østdanmark, da Region Hovedstaden og Region Sjælland har forskellig praksis.

I Region Hovedstaden har medarbejderne mulighed for at holde 1 uges ferie på forskud (dog ikke i prøvetiden), og i Region Sjælland har medarbejderne mulighed for at holde 3 ugers ferie på forskud (dog opmærksomhed ift. prøvetiden).

Administrationen anbefaler, at der ikke fastlægges en specifik grænse for, hvor meget ferie på forskud der kan afholdes, andet end den grænse, der følger af ferieaftalen. Dog med den undtagelse, at der ikke kan holdes ferie på forskud i prøvetiden.

Indstilling
FusionsH-MED drøfter administrationens indstilling om, at

1. der ikke fastsættes en grænse for, hvor meget ferie på forskud der kan aftales, dvs. der kan maksimalt afholdes 5 uger i alt (25 dage).

   Der kan dog ikke aftales mere ferie på forskud end medarbejderen kan nå at optjene i den resterende del af ferieåret frem til 31. august.

2. der kan ikke holdes ferie på forskud i prøvetiden.

Sagsfremstilling
Regionens ansatte har mulighed for at aftale ferie på forskud. Dette sikrer, at nye medarbejdere kan holde betalt ferie hurtigere end før, hvor optjeningsperioden jf. den tidligere ferielov kunne vare op til 16 måneder.

Ferie på forskud skal altid aftales med nærmeste leder. Hvis nærmeste leder ikke imødekommer afholdelse af ferie med løn på forskud, har medarbejderen fortsat mulighed for at aftale afholdelse af ferie uden løn.

Der kan ikke holdes ferie på forskud, hvis der er mulighed for andre former for fridage, herunder 6. ferieuge, afspadsering, seniordage, flexdage, ferie fra tidligere arbejdsgiver m.m.

I begge regioner har de nuværende rammer for ferie på forskud været drøftet i regionens hovedudvalg.

Praksis i dag i Region Hovedstaden og Region Sjælland

I Region Hovedstaden er der mulighed for at afholde op til **5 dages ferie** på forskud. Dette gælder dog ikke i prøvetiden, hvor medarbejdere kan opsige deres stilling med dags varsel.

I Region Sjælland er der mulighed for at afholde op til **15 dages ferie** på forskud. Ledere skal dog være opmærksom på omfanget af den ferie, der afholdes på forskud i prøvetiden, hvor medarbejdere kan opsige deres stilling med 14 dages varsel.

Opsigelsesvarsel i prøvetiden i Region Østdanmark

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. Fusions H-MED blev orienteret om dette den 17. september 2026.

Begrænsning i antal dage

I henhold til ferielovens bestemmelser, kan en medarbejder ikke holde mere ferie på forskud, end medarbejderen kan nå at optjene i løbet af optjeningsåret fra 1. september til 31. august (5 uger).

Prøvetiden

Betalt forskudsferie indebærer, at medarbejderen holder ferie med løn, før ferien er optjent. Hvis medarbejderen fratræder inden ferien er optjent, skal arbejdsgiver modregne værdien af den afholdte ferie i medarbejderens tilgodehavende løn.

Videre proces og kommunikation

Sagen drøftes i FusionsH-MED den 6. november 2026.

FusionsH-MEDs perspektiver og opmærksomhedspunkter indgår i det videre beslutningsgrundlag. Sagen forelægges herefter KD-Øst til beslutning.

Tidligere behandlinger

.

Bilag

11 (Åben) Proces for fælles værdier for Region Østdanmark

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-09167
Dok ID: 13150470

Resumé
I forbindelse med realisering af sundhedsreformen og etableringen af Region Østdanmark, er der behov for et fælles værdimæssigt fundament.

Et fælles værdisæt er et væsentligt bidrag til at lykkes med ambitionerne i sundhedsreformen, idet de tjener til at sætte retning, træffe gode beslutninger og styrke samarbejde og opgaveløsning i den nye organisation.

FusionsH-MED drøfter invitation til dialogmøde om fælles værdier for Region Østdanmark, med henblik på deltagelse.

Indstilling
Administrationen indstiller, at FusionsH-MED:

1. Tager orienteringen vedr. proces for udvikling af værdier til efterretning.
2. Drøfter invitationen til dialogmøde om fælles værdier for Region Østdanmark d. 16. december med henblik på at beslutte hvem der deltager fra FusionsH-MED.

Sagsfremstilling
Sundhedsreformen og dannelsen af Region Østdanmark indebærer omfattende organisatoriske og kulturelle forandringer. I den sammenhæng er det relevant at drøfte, hvilket fælles værdimæssigt fundament der skal være med til at sætte retning for den nye region og skabe et genkendeligt og meningsfuldt grundlag for medarbejdere, borgere, politikere og samarbejdspartnere.

Der findes allerede en række værdier og principper i de politisk vedtagne aftaler og i arbejdet med skabelsen af Region Østdanmark. Eksempelvis peger Sundhedsreformen og konkrete dokumenter som f.eks. budgetaftalen på værdier og principper som:

- **Nærhed, sammenhæng, tillid, lige adgang, fælles ansvar, åbenhed, omsorg, ordentlighed, respekt for det hele menneske og fælles løsninger.**

Disse udgør et relevant afsæt for den videre dialog, samtidig med at der er behov for at undersøge, hvad der særligt skal kendetegne Region Østdanmark som organisation.

Et fælles værdisæt kan være med til at skabe det fælles "vi", som skal kendetegne den nye region, og kan fungere som en rettesnor for både samarbejde, ledelse og prioriteringer. Værdierne skal

samtidig kunne omsættes til praksis og være med til at tydeliggøre, hvad medarbejdere, borgere, patienter og samarbejdspartnere kan forvente af Region Østdanmark.

Proces for fælles værdier for Region Østdanmark

På møde i det forberedende forretningsudvalg d. 22. september tog udvalget orientering om processen for udarbejdelsen af værdierne til efterretning. Processen er skitseret nedenfor.

Der er tilrettelagt en involveringsproces, der tager højde for ønsket om en bred fundering af værdierne, både internt i organisationen og eksternt hos borgere, patienter og samarbejdspartnere. Væsentlige interne og eksterne aktører bliver repræsenteret i processen – det drejer sig bl.a. om patienter og borgere repræsenteret via patientforeninger, medarbejdere repræsenteret ved FusionsH-MED og ledere på alle niveauer i kommende Region Østdanmark.

Proces for udvikling af værdier i Region Østdanmark:

- Det forberedende forretningsudvalg havde 6. oktober en indledende drøftelse af centrale værdier i Region Østdanmark.
- Direktørkreds Sundhed blev d. 8. oktober orienteret om den igangværende proces
- FusionsH-MED har d. 6. november en drøftelse med henblik på at beslutte, hvem der deltager fra FusionsH-MED i dialogmøde om fælles værdier i Region Østdanmark.
- Ledelseskonferencen d. 19. november - hospitalsdirektioner samt regionens ledere giver input til værdier.
- Involverende dialogmøde om værdier for Region Østdanmark med deltagelse af repræsentanter fra FusionsH-MED, relevante patientorganisationer og repræsentanter fra Regionsrådet. Dialogmødet afholdes den 16. december 2026. Invitation til deltagelse fremgår af bilag 1.
- Regionsrådsmøde d. 9. marts - Forslag til værdier for Region Østdanmark drøftes og vedtages.

Involveringsprocessen forløber over efteråret 2026, og værdierne vil blive forelagt regionsrådet i Region Østdanmark til godkendelse i 1. kvartal 2027.

På sigt skal værdierne indgå i en bredere, fælles retning for Region Østdanmark sammen med blandt andet den kommende sundhedsplan og fælles pejlemærker for ledelse.

Tidligere behandlinger

.

Bilag

1. Invitation til deltagelse på dialogmøde - FusionsH-MED (DokID: 13150499 - EMN-2026-09167)

12 (Åben) Gensidig information

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-09167
Dok ID: 13150535

Sagsfremstilling
FusionsH-MED's gensidige information

- Beslutning om APV og Trivselsmåling

  Det er besluttet, at der gennemføres en fælles regional APV i 2. kvartal 2027 og en fælles regional trivselsmåling i 1. kvartal 2028.

  Som opfølgning på drøftelsen i FusionsH-MED på mødet den 17. september er der afholdt møde med arbejdsmiljørepræsentanterne fra FusionsH-MED om APV-spørgerammen og det videre arbejde. Der udvikles fælles materiale til arbejdspladsernes lokale dialog og opfølgning. APV 2027 evalueres og indgår i udviklingen af et fremtidigt fælles koncept for APV og trivsel.

  Udviklingsarbejdet hen mod det nye koncept for APV og trivselsmåling 2028 gennemføres med bred inddragelse og med afsæt i erfaringer fra begge regioner.

  Der gennemføres ikke en særskilt regional ledelsesevaluering i 2027. Den fremtidige løsning afklares i sammenhæng med de nye pejlemærker for god ledelse og ledelsesudvikling generelt.

- Mødeplanlægning FusionsH-MED - december 2026

  Der er planlagt et yderligere møde i FusionsH-MED den 14. december 2026.

  På mødet drøftes blandt andet analyse af fremtidig ejendomsdrift og en række arbejdsmiljødagsordener, herunder udmøntning af de prioriterede midler til arbejdsmiljøområdet i medfør af budgetaftalen.

- Mødeplanlægning FusionsH-MED - 1. kvartal 2027

  Da der gennemføres valg til arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg i 1. kvartal 2027 fortsætter alle fusions-MED, herunder FusionsH-MED, deres virke frem til 1. april 2027.

  Der er derfor planlagt et møde i FusionsH-MED den 28. januar 2027.

Tidligere behandlinger

.

Bilag

13 (Åben) Eventuelt

FusionsH-MED
Sags ID: EMN-2026-09167
Dok ID: 13150519

Tidligere behandlinger

.

Bilag