

Regions-MEDudvalget

Dagsorden

Den 23. juni 2025 kl. 12:00 - 16:00

Mødelokale B4, 1. sal, Regionshuset Viborg

Indholdsfortegnelse

- 1 [Mødedeltagere](#)
- 2 [Godkendelse af dagsorden og referat \(kl. 12.00-12.05 - 5 min\)](#)
- 3 [Høring af udkast til ny regional forskningsstrategi \(kl. 12.05-12.25 - 20 min\)](#)
- 4 [Overordnet status vedrørende arbejdet med sundhedsreformen \(kl. 12.25-12.55 - 30 min\)](#)
- 5 [Status for proces og MED-organisering ifm ligestilling og integration af psykiatri og somatik \(kl. 12.55-13.35 - 40 min\)](#)
- 6 [Pause \(kl. 13.35-13.50 - 15 min\)](#)
- 7 [Temadrøftelse om diversitet og mangfoldighed \(kl. 13.50-14.35 - 45 min\)](#)
- 8 [Præsentation og dialog om udvalgte personaledata, inkl. RMU's årlige drøftelse af sygefravær og Socialt Kapitel \(kl. 14.35-14.55 - 20 min\)](#)
- 9 [Opdatering af Politik for billed- og lydmedier og Patienten i pressen/GDPR \(kl. 14.55-15.15 - 20 min\)](#)
- 10 [Status vedrørende økonomi og økonomiaftalen \(kl. 15.15-15.35 - 20 min\)](#)
- 11 [Program til døgnsseminar den 18.-19. september 2025 \(kl. 15.35-15.40 - 5 min\)](#)
- 12 [Kommunikation fra mødet og planlægning af kommende møder \(kl. 15.40-15.45 - 5 min\)](#)
- 13 [Gensidig orientering, eventuelt og evaluering af mødet \(kl. 15.45-15.50 - 5 min\)](#)

1. Mødedeltagere

1-11-77-4-24

Sagsfremstilling

Ledersiden

Jonas Dahl (regionsdirektør), Anders Kjærulff (koncerndirektør), Poul Michaelsen (koncerndirektør), Henning Voss (hospitalsdirektør, Regionshospitalet Horsens), Henrik Larsen (hospitalsdirektør, RH Randers), Mette Bærentsen (sygeplejefaglig direktør, AUH), Ann-Britt Wetcher (socialdirektør, Socialområdet), Jimmy Riberholdt (funktionsleder, Socialområdet), Brian Brøndum Møller (hospitalsdirektør, HE Midt), Kim Kofod Hansen (udviklingsdirektør, Regional Udvikling), Palle Juulsgaard (lægefaglig direktør, Præhospitalet), Jannie Falk Bjerregaard (sygeplejefaglig direktør, Psykiatrien), Jørn Mørup (direktør, Koncern HR), Louise Antoft (HR-direktør, Koncern HR), Jakob Olesen, (sekretariatschef, Koncern HR, Stab), Rachel Mortensen, (HR-konsulent, Koncern HR, Stab)

Medarbejdersiden

Anja Laursen (kredsformand, DSR Kreds Midtjylland), Karin Vestergaard (regionsformand, Dbio Midtjylland), Jeanett Drasbæk (formand, FOA Silkeborg), Lone Skov (faglig sagsbehandler, 3F, Viborg), Jette Nielsen (regionsformand, Kost og Ernæring), Christina Thisted-Høeg (radiograf, RAR, Hospitalsenhed Midt), Laila Garsdal Petersen (sygeplejerske, DSR, Hospitalsenheden Vest), Jens Boe Krag, (plejer, FOA, Psykiatri), Marianne Østerlund Madsen (sygeplejerske, DSR, AUH), Lene Thorbjørnsen (bioanalytiker, Dbio, Hospitalsenhed Midt), Pia Hedegaard Johnsen (læge, YL, AUH), Henrik Ørskov (sygeplejerske, DSR, Psykiatri), Ole Dam (projektleder, HK, AUH), Peter Hansen (fuldmægtig, DJØF, Regionshuset Viborg), Tanja Lyth (jordemoder, Jordemoderforeningen, AUH), Morten Krogh Christiansen (reservelæge, YL, Regionshospitalet Horsens), Søren Holmgård Knudsen, (ambulancebehandler, FOA, Præhospitalet), Pernille Eriksen (fysioterapeut, Danske Fysioterapeuter, AUH), Helle Larson (civilingeniør, IDA, Regional Udvikling), Peder Appel Würtz (Socialpædagog, Psykiatrien), Majken Mathilde Bæk (lægesekretær, Gødstrup), Alice K.D. Mortensen (sygeplejerske, Regionshospitalet Gødstrup), Henrik Mosskov Sørensen (serviceassistent, 3F, AUH)

Øvrige deltagere

Mette Kjølby, direktør kvalitet og forskning og Katrine Svane Jørgensen, chefkonsulent, begge fra Koncern Kvalitet, deltager virtuelt under punkt 3 om høring af udkast til ny forskningsstrategi. Thomas Madsen Birk, specialkonsulent, Koncern HR, deltager under punkt 4 og 5 om sundhedsreformen. Anders Kristensen, projektkonsulent, Koncern HR, deltager under punkt 7 om diversitet og mangfoldighed. Charlotte Lund Pallesgaard, juridisk specialkonsulent, Juridisk Kontor og Anja Amdisen, chefkonsulent, Koncern Kommunikation, deltager under punkt 9 om opdatering af Politik for billed- og lydmedier og Patienten i pressen/GDPR.

Afbud før mødet

Lasse Plougstrup Hansen (hospitalsdirektør, Regionshospitalet Gødstrup),

2. Godkendelse af dagsorden og referat (kl. 12.00-12.05 - 5 min)

1-11-77-4-24

Resume

Dagsordenen til mødet godkendes, og det afklares, om der er emner til eventuelt. Referat af RMU-mødet den 30. april 2025 godkendes.

Indstilling

Det indstilles,

at dagsorden og referat af RMU-mødet 30. april 2025 godkendes.

Sagsfremstilling

Dagsordenen til mødet godkendes, og det afklares, om der er emner til eventuelt. Referat af RMU-mødet den 30. april 2025 godkendes (vedlagt).

Referat af møde mellem forretningsudvalget og RMU den 13. maj 2025 kan ses i First Agenda.

Bilag

- ▣ [Referat af RMU-møde 30. april 2025](#)

3. Høring af udkast til ny regional forskningsstrategi (kl. 12.05-12.25 - 20 min)

1-36-72-5-25

Resume

Der er udarbejdet forslag til en ny regional forskningsstrategi på sundhedsområdet, som skal sætte retning på Region Midtjyllands forskningsstrategiske indsatser i de kommende år. Strategien er sendt i høring hos eksterne samarbejdspartnere, og der lægges med dette punkt op til en drøftelse af strategien i RMU med henblik på videregivelse af eventuelle bemærkninger. Strategien forventes at blive forelagt regionsrådet til endelig godkendelse i august.

Indstilling Det

indstilles,

at orienteringen om ny regional forskningsstrategi på sundhedsområdet tages til efterretning, og

at RMU giver eventuelle bemærkninger til strategien.

Sagsfremstilling

Mette Kjølby, direktør for kvalitet og forskning og Katrine Svane Jørgensen, chefkonsulent, begge fra Koncern Kvalitet, deltager virtuelt under behandlingen af punktet.

Region Midtjyllands nuværende strategi for forskning på sundhedsområdet blev lanceret i 2020 og har i de seneste fem år sat retning for regionens forskningsstrategiske indsatser. Efter ønske fra blandt andet hospitalsudvalget er der ultimo 2024 igangsat et arbejde med revision af strategien.

En arbejdsgruppe med repræsentation fra både forskningsmiljøerne og ledelsesniveauet - og sammensat på tværs af faggrupper - har givet input til den nye strategi, som i løbet af foråret også har været drøftet i Koncernledelsen og præsenteret på en temadag i regionsrådet (overblik over arbejdsgruppens sammensætning er vedlagt til orientering). Senest har strategien været i intern høring ved regionens hospitaler, øvrige enheder og stabe, og det vedhæftede strategioplæg er rettet til i henhold til flere af de indkomne bemærkninger.

Strategien er medio maj sendt videre i høring hos eksterne samarbejdspartnere (Aarhus Universitet, VIA University College, de 19 midtjyske kommuner og landets øvrige regioner), og der lægges med dette punkt op til en drøftelse af strategien i RMU med henblik på at kunne viderebringe eventuelle bemærkninger herfra.

Om strategien

Oplægget til Region Midtjyllands nye forskningsstrategi på sundhedsområdet har en stærk kobling til sundhedsreformen og transformationsarbejdet. Strategien har seks overordnede temaområder:

- ▣ Forskning med størst mulig værdi for borgere og patienter
- ▣ Forskning i de store sygdomsområder
- ▣ Forskning i den højtspecialiserede behandling
- ▣ Styrket forskning i det nære sundhedsvæsen
- ▣ Forskning der understøtter sundhedsvæsenets transformation
- ▣ Attraktive forskningsmiljøer i hele regionen

Centralt i strategien står en ambition om i højere grad at forske i fællesskab med andre, tage afsæt i borgernes og sundhedsvæsenets behov, at prioritere forskning der bidrager til et

mere sammenhængende og bæredygtigt sundhedsvæsen samt at sikre forskning af høj kvalitet inden for alle sygdomsområder og felter af sundhedsvæsenets ydelser for herved at kunne tilbyde evidensbaserede sundhedsydelser til alle borgere.

Med de foreslåede temaområder sættes der fokus på forskningens værdi for borgere og patienter, behovet for at prioritere forskning både i de nære sundhedsvæsen og på hospitalerne (det højt specialiserede område såvel som de brede sygdomsområder) samt at sikre stærke forskningsmiljøer i hele regionen.

Videre proces

Den endelige strategi forventes at blive forelagt regionsrådet til godkendelse i august.

Mette Kjølby deltager under punktet med henblik på kort præsentation af strategien og besvarelse af eventuelle spørgsmål.

Bilag

- ▢ [Arbejdsgruppens medlemmer januar 2025](#)
- ▢ [Region Midtjyllands forskningsstrategi på sundhedsområdet 2025 - Høringsversion](#)

4. Overordnet status vedrørende arbejdet med sundhedsreformen (kl. 12.25-12.55 - 30 min)

1-11-77-4-24

Resume

Der gives indledningsvist en orientering om overordnet status vedrørende arbejdet med sundhedsreformen med mulighed for spørgsmål og bemærkninger. Procesplanen for HR-processen i forbindelse med fremtidig varetagelse af nuværende kommunale opgaver på sundhedsområdet vil endvidere blive præsenteret til drøftelse.

Indstilling Det

indstilles,

at RMU får en orientering om overordnet status vedrørende arbejdet med sundhedsreformen med mulighed for spørgsmål og bemærkninger, og

at RMU orienteres om og drøfter procesplanen for HR-processen i forbindelse med fremtidig varetagelse af nuværende kommunale opgaver på sundhedsområdet.

Sagsfremstilling

Thomas Madsen Birk, specialkonsulent, Koncern HR, deltager under behandlingen af punktet.

Direktionen orienterer indledningsvist om overordnet status vedrørende arbejdet med sundhedsreformen. Der vil være mulighed for at stille spørgsmål og komme med bemærkninger.

HR-processen i forbindelse med fremtidig varetagelse af nuværende kommunale opgaver på sundhedsområdet

HR-processen i forbindelse med denne opgave foreslås delt op i to spor:

1. Et internt regionalt MED-inddragelsesspor i forhold til udarbejdelsen af modeller for den fremtidige varetagelse af opgaverne, som kan have/vil få indflydelse på nuværende regional opgavevaretagelse.
Dette spor starter med en første drøftelse på mødet i RMU 23. juni og kører frem til indstilling til regionsrådet i december 2025, hvor de behandler og træffer beslutning om den anbefaling, de sender videre til det kommende regionsråd og sundhedsrådene om organisering af fremtidig opgavevaretagelse.
2. Et eksternt virksomhedsoverdragelsesspor i forhold til evt. overdragelse af kommunale medarbejdere.
Dette spor startes op i september 2025 og kører frem mod endelig overdragelse af medarbejdere pr. 1. januar 2027.

På mødet vil procesplanen blive præsenteret til drøftelse.

5. Status for proces og MED-organisering ifm ligestilling og integration af psykiatri og somatik (kl. 12.55-13.35 - 40 min)

1-01-77-12-24

Resume

På mødet drøftes, hvordan MED-organiseringen skal håndteres op til overgangen til den nye organisering den 1. januar 2026 og i en overgangsperiode herefter samt perspektiver på vilkår og tiltag for tillidsvalgte.

Indstilling

Det indstilles,

at RMU drøfter punktet og kommer med input og bemærkninger til:

- ▣ håndteringen af MED inden den 1. januar 2026
- ▣ håndtering af overgangs-MED frem til 31. marts 2027 (nyvalg i første kvartal 2027)
- ▣ perspektiver på vilkår og tiltag for tillidsvalgte.

Sagsfremstilling

Thomas Madsen Birk, specialkonsulent, Koncern HR, deltager under behandlingen af punktet.

Indholdet af denne sagsfremstilling er under forudsætning af, at regionsrådet i Region Midtjylland godkender indstillingerne om ligestilling og integration af psykiatri og somatik den 25. juni 2025.

Det er vigtigt for en vellykket ligestilling og integration af psykiatri og somatik, at der er et velfungerende MED-system, hvor der er åben og tillidsfuld dialog mellem medarbejdere og ledere.

Det er også vigtigt, at der er tillidsvalgte medarbejdere, der kan varetage medarbejdernes interesse både som tillidsrepræsentanter og som arbejdsmiljørepræsentanter.

Derfor skal det overvejes, hvordan MED-organiseringen skal håndteres op til overgangen til den nye organisering den 1. januar 2026 og eventuelt også i en overgangsperiode herefter. Ligesom det skal overvejes hvilken betydning den organisatoriske ændring skal have for de tillidsvalgte.

Den 25. marts 2025 blev der afholdt et dialogmøde med de forhandlingsberettigede organisationer, hvor der, på baggrund af et oplæg fra Region Midtjylland, blev givet perspektiver på MED-organisering i forbindelse med implementeringen af integrationen af psykiatri og somatik, samt perspektiver på vilkår og tiltag for tillidsvalgte.

Efter dialogmødet havde de forhandlingsberettigede organisationer en måned til at komme med yderligere perspektiver/bemærkninger på Region Midtjyllands foreløbige tanker om håndteringen.

Koncern HR har modtaget bemærkninger fra Dansk Sygeplejeråd, Socialpædagogerne, Yngre læger og Dansk Psykologforening.

På den baggrund er der udarbejdet et notat, som kommer med et konkret forslag til håndtering af MED i perioden frem til 1. januar 2026 og også herefter en overgangsordning i hele 2026.

Forslag til vilkår og tiltag for tillidsvalgte fremgår også af notatet. Den foreslåede tilgang til FTR/TR forudsætter aftale med de forhandlingsberettigede organisationer samt de konkrete

tillidsrepræsentanter.

I korte træk foreslås følgende:

MED-organisering frem til 1. januar 2026:

Dialog mellem HMU-formandskabet i Psykiatrien og hospitalernes HMU-formandskaber / HMU-formandskabet for fællesfunktioner og stabe.

Eventuelt også dialog mellem konkrete LMU-formandskaber f.eks. i stabene.

MED-organisering i perioden 1. januar 2026 - 31. marts 2027 (nyvalg i første kvartal 2027):

RMU

- Fortsætter bortset fra at ledelsesrepræsentanter fra Psykiatrien udtræder

HMU

- Psykiatriens HMU er bortfaldet
- HMU ved modtagne enheder sikrer, at der deltager repræsentanter fra psykiatrien i HMU. Mindst en fra hver valggruppe.

LMU

- Psykiaristabens LMU er bortfalder på baggrund af den endelige politiske beslutning vurderes, om der er andre LMU'er, der bortfalder.
- Medarbejderne repræsenteres af modtagne enheds LMU. Hvis der - set i forhold til afdelingens størrelse - modtages mange medarbejdere så drøftes i LMU, om der skal være en overgangsperiode, fx hvor en ny medarbejder deltager i LMU.

Tillidsrepræsentanter:

Tillidshverv bortfalder som udgangspunkt, hvis tillidsrepræsentanten flyttes eller valggrundlaget forsvinder.

For de tillidsrepræsentanter, hvor hvervet bortfalder foreslås, at hvervet fortsætter frem til 31. marts 2026, hvorefter det bortfalder uden yderligere varsel.

Hvis der sker større ændringer i medarbejdersammensætningen, foranstaltes nyvalg i de nye enheder. Det gælder også for så vidt angår den tillidsrepræsentant, der for nuværende er i enheden. Dette kræver aftale med de forhandlingsberettigede organisationer.

Region Midtjylland foreslår, at pr. den 31. marts 2026 bortfalder løntillæg, og at fra 31. december 2026 ophører TR-beskyttelsen – mulighed for forhandling af tillæg efter gældende aftale.

FTR:

Hvervet bortfalder som udgangspunkt, hvis FTR flyttes eller valggrundlaget forsvinder.

For FTR, hvor hvervet bortfalder foreslås, at hvervet fortsætter frem til 31. marts 2026, hvorefter det bortfalder uden yderligere varsel.

Region Midtjylland foreslår, at pr. den 31. marts 2026 bortfalder løntillæg, og at fra 31. december 2026 ophører TR-beskyttelsen – mulighed for forhandling af tillæg efter gældende aftale.

Arbejdsmiljørepræsentanter:

Arbejdsmiljøorganiseringen fortsætter uændret.

I de enheder der opsplittes, eller hvor arbejdsmiljørepræsentanten flyttes geografisk, ophører hvervet som arbejdsmiljørepræsentant pr. 1. januar 2026. Region Midtjylland foreslår, at tillæg for AMIR-funktion fortsætter frem til 31.marts 2026, og at beskyttelsen ophører pr. 31.12.2026.

"Det fælles tredje"

Der kommer en proces i løbet af efteråret med fokus på fag-faglig involvering i forhold til 'det fælles tredje' vedrørende integrationen af psykiatri og somatik.

Bilag

- [Særlig opmærksomhed på tillidsvalgte og overgangs-MED.RMU](#)

6. Pause (kl. 13.35-13.50 - 15 min)

1-11-77-4-24

7. Temadrøftelse om diversitet og mangfoldighed (kl. 13.50-14.35 - 45 min)

1-11-77-4-24

Resume

Der blev på RMU-mødet i 9. december 2024 aftalt en temadrøftelse i RMU i foråret 2025 om diversitet og mangfoldighed. Camilla Tved, jordemoder/jordeperson og master i sexologi deltager i mødet på video med et oplæg om at arbejde med diversitet i praksis på arbejdspladsen. RMU drøfter på den baggrund, hvordan vi kan øge vidensniveauet og arbejdet med inklusion og diversitet på Region Midtjyllands arbejdspladser. Der lægges samtidigt op til, at RMU drøfter brugen af kønsneutrale betegnelser og titler.

Indstilling Det

indstilles,

at RMU drøfter og kommer med input til, hvordan vi kan øge vidensniveauet og arbejdet med inklusion og diversitet på Region Midtjyllands arbejdspladser, og

at RMU drøfter brugen af kønsneutrale betegnelser og titler.

Sagsfremstilling

Anders Kristensen, projektkonsulent, Koncern HR, deltager under behandlingen af punktet.

Oplæg og dialog om at arbejde mere inkluderende

Der blev på RMU-mødet i 9. december 2024 aftalt en temadrøftelse i RMU i foråret 2025 om diversitet og mangfoldighed. Følge- og dialoggruppe vedr. personale og mangfoldige arbejdspladser har tidligere haft besøg af Camilla Tved og haft en god dialog om inklusion og diversitet på Region Midtjyllands arbejdspladser. Der er også lokale MEDudvalg, som har drøftet emnet og opfordret til, at fx brugen af kønsneutrale titler/betegnelser drøftes i RMU.

Camilla Tved vil med afsæt i erfaringer fra arbejdet med diversitet på blandt andet fødeafdelingen i Region Hovedstaden fortælle om at arbejde mere inkluderende med henblik på f.eks. at forebygge ulighed i sundhed for seksuelle- og kønsminoriteter/LGBTQIA+ gruppen. Oplægget har også fokus på sprog og kommunikation, så man undgår ubevidst bias, forforståelse og at normer kommer til at bidrage negativt.

Der lægges op til at RMU i forlængelse af Camilla Tveds oplæg drøfter og kommer med input til, hvordan vi kan øge vidensniveauet og arbejdet med inklusion og diversitet på Region Midtjyllands arbejdspladser. Som eksempel har det Personalepolitiske udvalg på AUH drøftet emnet, og de har fokus på, hvordan de som arbejdsplads professionelt kan rumme de særlige behov nogle medarbejdere har, så de fortsat kan fastholde og tiltrække en mangfoldig sammensætning af medarbejdere.

Brug af kønsneutrale betegnelser og titler

Der lægges også op til at drøfte brugen af kønsneutrale betegnelser og titler.

Koncern HR er bekendt med, at der lokalt/konkret i flere tilfælde er sket justeringer af titler og lign. til mere kønsneutrale betegnelser, og der er både forskellige individuelle tilgange/ønsker og udstrakt frihed til lokalt og individuelt at anvende kønsneutrale betegnelser i titler og andre begreber.

Der kan i den forbindelse henvises til Sundhedsstyrelsens hjemmeside, hvor der findes en ordliste over faglige begreber vedrørende kønsidentitetsforhold. Link:

<https://www.sst.dk/da/Fagperson/Seksuel-sundhed-seksualitet-og-koensidentitet/K%C3%B8nsidentitet/Faglige-begreber>

Der kan også henvises til Sundheds.dk's hjemmeside, hvor der er forskellige henvisninger til emner vedrørende LGTB:

<https://www.sundhed.dk/borger/patienthaandbogen/sundhedsoplysning/lgbt/>

8. Præsentation og dialog om udvalgte personaledata, inkl. RMU's årlige drøftelse af sygefravær og Socialt Kapitel (kl. 14.35-14.55 - 20 min)

1-11-77-4-24

Resume

Koncern HR har udarbejdet Region Midtjyllands årlige personaleredegørelse. Der orienteres på mødet kort om udvalgte udviklingstendenser og hovedbudskaber i personaleredegørelsen med mulighed for spørgsmål og dialog. Der lægges samtidigt op til at gennemføre de årlige drøftelser af sygefravær og Det Sociale Kapitel med afsæt i afsnittene om henholdsvis sygefravær og ansatte på særlige vilkår i Personaleredegørelse 2024.

Indstilling

Det indstilles,

at RMU orienteres om Personaleredegørelsen 2024 med mulighed for spørgsmål og dialog, og at RMU har de aftalte årlige drøftelser af sygefravær og Det Sociale Kapitel.

Sagsfremstilling

Koncern HR har udarbejdet den årlige Personaleredegørelse 2024.

Personaleredegørelsen dækker et bredt felt af personaledata. Personaleredegørelsen er i år blevet kortet ned for at fokusere på de oplysninger, som vurderes mest relevante og efterspurgt. Designet er samtidig blevet opdateret for at forbedre læsevenligheden.

Redegørelsen er opdelt i følgende overordnede kapitler: Hvem er vi, Rekruttering og tilknytning, Løn, Fravær, Mangfoldighed samt Politiske fokusområder. På de fleste områder er det muligt at følge den historiske udvikling.

Herunder gives en kort opsummering på de vigtigste udviklingstendenser:

Hvem er vi:

Antallet af fuldtidsstillinger udgør i november 2024 30.201. Det er et fald på 68 fuldtidsstillinger sammenlignet med november 2023. Den største faggruppe i Region Midtjylland er sygeplejersker, der udgør 8.380 fuldtidsstillinger i november 2024. Det er en stigning på 85 fuldtidsstillinger sammenlignet med november 2023.

Rekruttering og tilknytning:

Personaleflowet (omsætningsprocenten) var i 2024 på tværs af alle Region Midtjyllands ansættelsessteder lavere end i 2023. Omsætningsprocenten var højst på Socialområdet (28,2%) og lavest på Hospitalsenhed Midt (18,2%)

Udviklingen i andelen af medarbejdere på fuldtid har været marginalt stigende fra november 2023 til februar 2025. I år introduceres det supplerende nøgletal, der giver et mere nuanceret billede af fuldtidsindsatsen, i personaleredegørelsen. Her afgrænses til overenskomstansatte og tjenestemænd i alderen mellem 19-59 år, der er ansat på mere end 19 timer om ugen. Det supplerende nøgletal viser en fuldtidsprocent på 75% for Region Midtjylland i februar 2025.

Løn:

Lønniveauet i Region Midtjylland var i november 2024 på 50.126 kr. (bruttoløn inkl. stedtillæg), hvilket er ca. 750 kr. under gennemsnittet for alle regioner. Region Hovedstaden

er lønførende og den eneste region, der ligger over det regionale gennemsnit.

Den gennemsnitlige bruttomånedsløn på 50.126 kr. for 4. kvartal 2024 ligger godt 4.300 kr. over gennemsnitslønnen på 45.810 kr. fra 4. kvartal 2023. Den gennemsnitlige lønudvikling (årsstigningstakt) fra 4. kvartal 2023 (november) til 4. kvartal 2024 (november) var på 9,4% for alle ansatte. Den markante stigning skyldes dels overenskomststigninger og dels regeringens trepartsaftale.

Mangfoldighed:

Kønsfordelingen er forholdsvis skæv, idet kvinder udgør 78,6% af regionens ansatte i november 2024. Det er et marginalt fald sammenlignet med november 2023, hvor andelen af kvinder var 78,9%. Andelen skal dog også ses i sammenhæng med at større faggrupper som sygeplejersker, social- og sundhedspersonale samt lægesekretærer, hvor der er et stort flertal af kvinder, udgør næsten halvdelen af Region Midtjyllands ansatte.

Seniorordninger:

Antallet af seniorordninger der er givet tilskud til i opgørelsesperioden for 1. oktober 2023 til 30. september 2024 er 699, hvilket er en stigning på 88 aftaler sammenlignet med den foregående periode.

Politiske fokusområder:

Udviklingen i antallet af speciallæger er fortsat positiv. I marts 2025 er antallet speciallæger opgjort til 2.086 fuldtidsstillinger, hvilket er en stigning i sammenlignet med marts 2024, hvor antallet af speciallæger var opgjort til 2.022 fuldtidsstillinger.

Særligt vedr. sygefravær og Det Sociale Kapitel:

I henhold til Region Midtjyllands overordnede sygefraværspolitik "Roller og ansvar i forbindelse med sygefravær i Region Midtjylland"

<https://www.medarbejder.rm.dk/siteassets/ansattelsesforhold/fravar/rolle-og-ansvar/roller-og-ansvar-i-forbindelse-med-sygefravar-i-region-midtjylland.pdf>, skal MEDudvalg på alle niveauer mindst én gang årligt bl.a. drøfte status vedrørende sygefraværstatistik og Det Sociale Kapitel.

Sygefravær:

Sygefraværet udgjorde i 2024 5,20%, hvilket er mindre end i 2023, hvor sygefraværet var på 5,57. Sygefraværet begynder at nærmes sig niveauet fra før Covid-19 pandemien. Langtidssygefraværet er på 2,26 % og det ses, at langtidsfraværet stiger med alderen, hvilket bl.a. kan tilskrives, at risikoen for at blive ramt af alvorlig sygdom stiger med alderen. Samtidigt har tilbagetrækningsreformen medført, at flere ikke har mulighed for at trække sig ud af arbejdsmarkedet, selvom de har helbredsmæssige problemer. Samlet set er det særdeles positivt, at mange flere seniorer bliver længere tid i arbejde, og andelen af medarbejdere over 60 år på regionens arbejdspladser udgjorde således 14,1 % af antal personer i 2024. Til sammenligning var andelen over 60 år 6,7% i 2010.

Det Sociale Kapitel:

Med henvisning til rammeaftalen om Det Social Kapitel § 3 skal der ske en generel og overordnet drøftelse i RMU med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår mv.

Bæredygtighedsaftalerne: Sporet Social Ansvarlighed, Indsatsområdet: Ansatte på særlige vilkår.

Det fremgår af tallene i personaleredegørelsen, at antallet af ansatte på særlige udgør 2,1% marts 2025. Region Midtjylland er således fortsat bevidst om sit sociale ansvar og opfylder målsætningen i bæredygtighedsstrategien <https://www.rm.dk/om-os/organisation/baredygtighed/> om, at mindst to procent er ansat på særlige vilkår (fleksjob, løntilskud og lign.). Blandt andet ved i størst muligt omfang at tilbyde ansættelse på særlige vilkår til ansatte, som får nedsat eller ændret arbejdssevne, og ved at bidrage til at inkludere ledige personer - både med og uden særlige behov.

Som en del af bæredygtighedsaftalerne for 2025-2026 er antal ansatte på særlige vilkår i år også opgjort på enhedsniveau. Tabel E.2.2 afspejler at alle enheder er bevidste om deres sociale ansvar.

En af målgrupperne i Det Sociale Kapitel er udsatte ledige, som skal tilbydes indslusning med henblik på at forbedre deres muligheder for beskæftigelse. Bæredygtighedsaftalerne indeholder også et tiltag om, at der inden for alle HMU-områder skal oprettes minimum 2 småjobs (CSR-jobs) med få timer til udsatte ledige. Småjobs (CSR-jobs) med få timers ansættelse til udsatte ledige er et voksende fokusområde i beskæftigelsespolitikken. Ansættelse i småjobs kan være med til at frigive ressourcer ved det øvrige personale til at varetage kerneopgaver samtidigt med, at udsatte borgere på kanten af arbejdsmarkedet får en ny chance.

Regionshospitalet Randers fik i 2024 midler fra bæredygtighedsstrategiens puljen til et 2-årigt projekt med småjobs (CSR-jobs) <https://www.randers.intranet.rm.dk/om-hospitalet/nyheder/2024/december/mads-suser-rundt-som-serviceassistent/> (vedlagt) Aktuelt har Regionshospitalet Randers 8 ansatte i et CSR-job og de foreløbige erfaringer er gode. Erfaringer og videndeling fra projektet vil blive brugt til at inspirere resten af Region Midtjyllands arbejdspladser.

Region Midtjylland har fortsat et samarbejde med "KLAPjob", som har til formål at skabe fleksjob – eller job med løntilskud til førtidspensionister med kognitive handicaps. Der er udarbejdet en pjece om, hvordan man som arbejdsplads kan samarbejde med Klapjob. Bæredygtighedsaftalerne indeholder et mål om at Region Midtjylland samlet set har 10 ansatte i Klapjob ultimo 2026.

Læs mere om Klapjob initiativet på <https://klapjob.dk/> og i og i informationspjece om Klapjob: <https://www.medarbejder.rm.dk/siteassets/ansattelsesforhold/ansattelsesvilkar-og-personalepolitik/personalepolitik/mangfoldighed/klapjob---hjalp-til-smaopgaver-trivsel-og-arbejdsglade.pdf>

Personaleredegørelsen for 2024 er vedhæftet dagsordenspunktet.

Tidligere personaleredegørelser kan findes på Region Midtjyllands hjemmeside: [Statistikker - Region Midtjylland](#)

Bilag

- ▢ [Personaleredegørelse 2024](#)
- ▢ [CSR Regionshospitalet Randers](#)

9. Opdatering af Politik for billed- og lydmedier og Patienten i pressen/GDPR (kl. 14.55-15.15 - 20 min)

1-11-77-4-24

Resume

Region Midtjyllands Politik for billed- og lydmedier og politikken Patienten i pressen er i revideret form tidligere forelagt RMU. Efterfølgende er der på baggrund af en skærpet opmærksomhed på brugen af samtykke til fotografering foretaget en mindre revidering af Politik for billed- og lydmedier.

Desuden kvalitetstjekkes og opdateres tilhørende dokumenter til politikkerne også samtidig med politikkerne. Det gælder Guide til håndtering af fotos og film, hvor man kan finde en række konkrete eksempler på, hvornår der kræves og ikke kræves samtykke. Desuden gennemgås også regionens skabelon til samtykkeerklæring i forbindelse med billedoptagelse, og skabelon til aftale om tv-optagelser m.v. Dokumenterne kan findes på fotojura.intra.rm.dk. og i eDok: <https://e-dok.rm.dk/app/documents/X18E3F81B5A90E564C1258BC7003EB221?level=FSTBKO>

Indstilling Det

indstilles,

at RMU orienteres om revideringen, og at det kort drøftes, hvordan politikkerne, evt. særlige områder af politikkerne, kan synliggøres og anvendes i organisationen.

Sagsfremstilling

Charlotte Lund Pallesgaard, juridisk specialkonsulent, Juridisk Kontor og Anja Amdisen, chefkonsulent, Koncern Kommunikation, deltager under behandlingen af punktet.

Region Midtjyllands politik for billed- og lydmedier er vedtaget af regionsrådet (juni 2014) og senest drøftet på RMU 24. april 2023. Politikken Patienten i pressen er vedtaget i regionsrådet (juni 2014) og senest drøftet på RMU 24. april 2023.

De to reviderede udgaver er vedhæftet som bilag, bilag 1: Politik for billed- og lydmedier, bilag 2: Patienten i pressen.

Ændringerne fra seneste revidering fremgår i sin helhed af tidligere dagsordenspunkt fra RMU 24. april 2023.

Efterfølgende er der på baggrund af en afgørelse fra Datatilsynet vedrørende Region Midtjyllands brug af billeder på Instagram, udarbejdet en regional retningslinje for brug af sociale medier (gældende fra 14. november 2024). Som følge af Datatilsynets afgørelse er der en generelt skærpet opmærksomhed på brugen af et databaseskyttelsesretligt samtykke til fotografering. På den baggrund er der foretaget en mindre revidering af Politik for billed- og lydmedier og desuden foretaget nogle sproglige præciseringer. Ved gennemsyn af Patienten i pressen er der i den sammenhæng ikke foretaget ændringer.

Bilag

- [Politik for billed-og lydmedier_MSL](#)
- [Politik for billed-og lydmedier_USL](#)
- [Patienten i pressen \(ingen ændringer foretaget\)](#)

10. Status vedrørende økonomi og økonomiaftalen (kl. 15.15-15.35 - 20 min)

1-21-78-1-25

Resume

Der orienteres på mødet om Økonomiaftale 2026 og status for budget med mulighed for spørgsmål og bemærkninger.

Indstilling Det

indstilles,

at RMU orienteres om Økonomiaftalen og status for budget med mulighed for spørgsmål og bemærkninger.

Sagsfremstilling

På mødet mellem RMU og forretningsudvalget d. 13. maj 2025 blev der orienteret om den økonomiske status på baggrund af økonomirapporteringen pr. 31. marts 2025 samt de første vurderinger for økonomi i Budget 2026.

Økonomiaftalen for 2026 blev indgået d. 28. maj 2025. Aftalen er vedlagt som bilag til dette dagsordenspunkt. På mødet gives en gennemgang af hovedelementerne fra aftalen med fokus på evt. personalemæssige forhold samt de første vurderinger af økonomien i Region Midtjylland på baggrund af økonomiaftalen.

RMU-næstformandskabet er inviteret til at deltage i regionsrådets Budgetseminar 2, der afholdes d. 25. juni 2025. På budgetseminaret vil der blandt andet være en nærmere gennemgang af økonomien i Region Midtjylland på baggrund af Økonomiaftalen for 2026.

Bilag

- ▮ [Aftale om regionernes økonomi for 2026](#)

11. Program til døgnsseminar den 18.-19. september 2025 (kl. 15.35-15.40 - 5 min)

1-11-77-4-24

Resume

Der er udarbejdet forslag til program for døgnsseminaret 18.-19. september 2025 (vedlagt).

Indstilling

Det indstilles,

at RMU orienteres om program for døgnsseminar med mulighed for spørgsmål og bemærkninger.

Sagsfremstilling

RMU-formandskabet har baggrund af RMU-mødet 30. april udarbejdet forslag til program for døgnsseminaret 18.-19. september 2025 (vedlagt).

Der lægges om torsdagen, hvor HMU-formandskaberne deltager, op til følgende temadrøftelser:

- ▣ Status og dialog om sundhedsstrukturen
- ▣ Årlig arbejdsmiljødrøftelse med baggrund i Arbejdsmiljøredegørelse 2025
- ▣ Inspiration og erfaringsudveksling om arbejdet med OK24 initiativet "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser" gennem præsentation af lokale cases fra HMU-områderne via speeddating

I tilknytning til temadrøftelsen om arbejdsmiljøredegørelsen forventes der også at blive lagt op til dialog om fremadrettet koncept vedrørende trivselsundersøgelser/ledelsesevaluering/APV.

Torsdag aften er der planlagt sejltur og medbragt aftensmad på Skanderborg sø med M/S Dagmar.

HMU-formandskaberne og én AMIR fra hvert HMU er inviteret til at deltage i hele første dag.

Bilag

- [Program til døgnsseminar 18.-19. september 2025](#)

12. Kommunikation fra mødet og planlægning af kommende møder (kl. 15.40-15.45 - 5 min)

1-11-77-4-24

Resume

Mødeafviklingen drøftes med henblik på videreformidling af relevante informationer fra mødet til HMU'erne.

Indstilling Det

indstilles,

at mødeafviklingen drøftes med henblik på videreformidling af relevante informationer til HMU'erne, og

at de foreløbige punkter til kommende RMU-møder tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Det drøftes, hvilke informationer fra mødet RMU ønsker at videreformidle til HMU'erne, MidtNyt mv.

Der foreligger foreløbigt følgende "bruttoliste" med forslag til emner/dagsordenspunkter til de kommende RMU-møder:

- ▣ Overordnet status vedr. arbejdet med Sundhedsreformen, herunder MEDindflydelse i sundhedsudvalg (fast emne på kommende møder)
- ▣ Dialog om afvikling af 1. maj (og grundlovsdag) med afsæt i data for aktivitetsniveau (september-mødet)
- ▣ Orientering og dialog om "Hvordan har du det?" 2025 (undersøgelse hver 4. år af midtjydernes sundhed, sygelighed og trivsel - led i den nationale sundhedsprofil, hvor i alt 300.000 borgere spørges)
- ▣ Temadrøftelse og inspiration til arbejdet med transformation
- ▣ Rekruttering og tilknytning (løbende med fokus på forskellige perspektiver)
- ▣ Tema om registrering af aktiviteter/data, der kan opleves som "overvågning", herunder evaluering af retningslinjer/politik
- ▣ Drøftelse af regulering af nikotinprodukter (anmodning fra HMU-formandskabet for Hospitalsenhed Midt)
- ▣ Drøftelse af leveregler for samarbejde og dialog i RMU

Årlige faste punkter til RMU-møder:

- ▣ Økonomi, budget og regnskab (på hvert møde, proces for MED-inddragelse Q1)
- ▣ Møder forretningsudvalget/RMU (Q1 og Q4 - maj og oktober)
- ▣ Årlig drøftelse af status på arbejdsmiljøområdet inkl. årlig afrapportering om sager fra Arbejdstilsynet samt redegørelse om indsatsen mod vold, mobning og chikane (Q3 - døgnsseminar)
- ▣ Socialt Kapitel - generel og overordnet drøftelse iht. rammeaftalen (Q2)
- ▣ Årlig drøftelse af status vedr. sygefraværstatistik, jf. roller og ansvar ifm. sygefravær (Q2)
- ▣ Orientering om status vedrørende indførelse af sporbarhed/lokalisering af medarbejdere (sammenhæng til ovennævnte tema om registrering af aktivitet/data, der kan opleves som "overvågning")

13. Gensidig orientering, eventuelt og evaluering af mødet (kl. 15.45-15.50 - 5 min)

1-11-77-4-24