

Orienteringsmøde Faglige organisationer

Koncern HR
Virtuelt møde
Den 19. marts 2026

Agenda

- Velkommen
- Ambition
- Hvordan er processen for horisontale aftaler og delingsaftaler
- Organisering af arbejdet i Region Midtjylland
- Virksomhedsoverdragelse
- MED
- Fremadrettet samarbejde
- Dialog og spørgsmål

Spilleregler



- Mute er din ven

Spørgsmål på mødet:



- Chatten er åben



- Spørgsmål

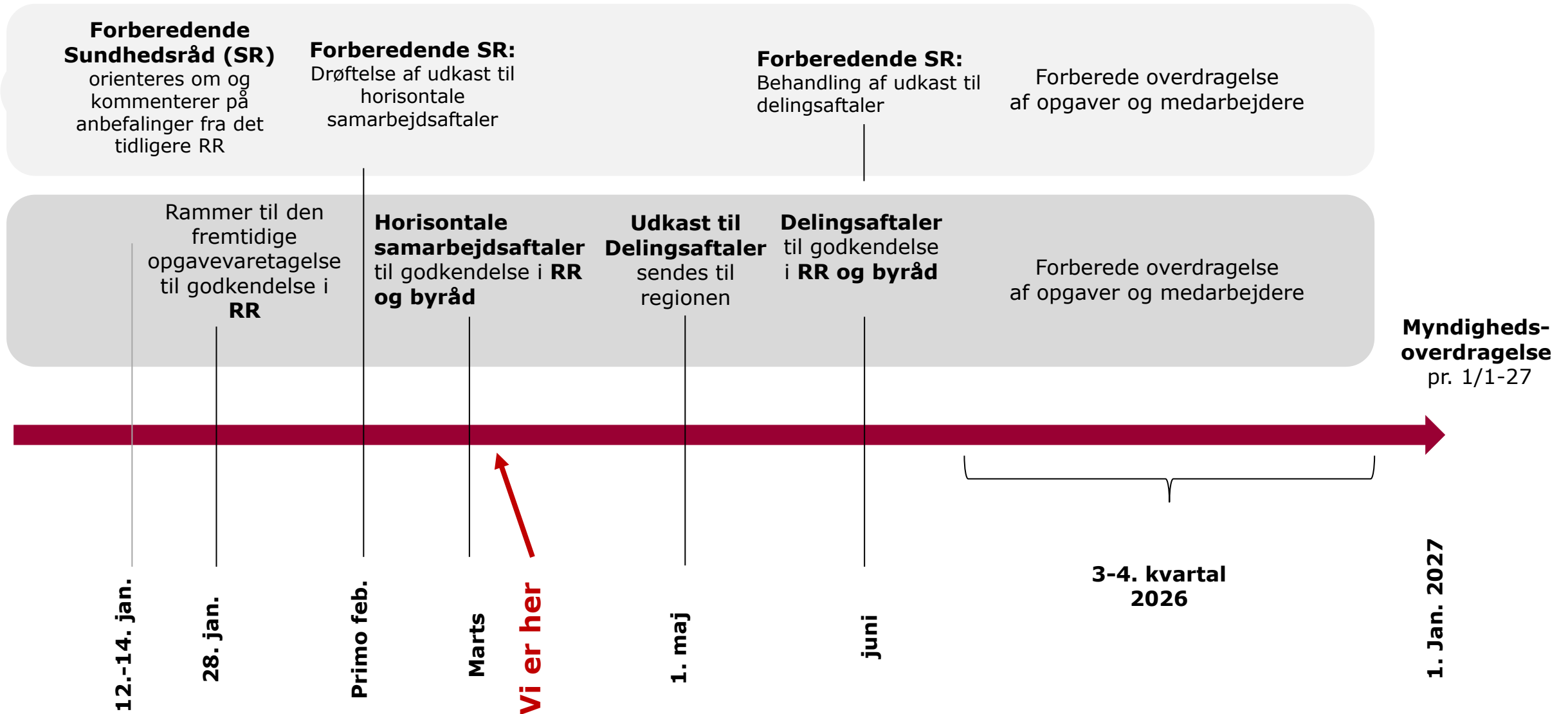


Ambition for processen

Region Midtjylland arbejder målrettet for at skabe en god og ordentlig proces for medarbejderne. Derfor har vi fokus på:

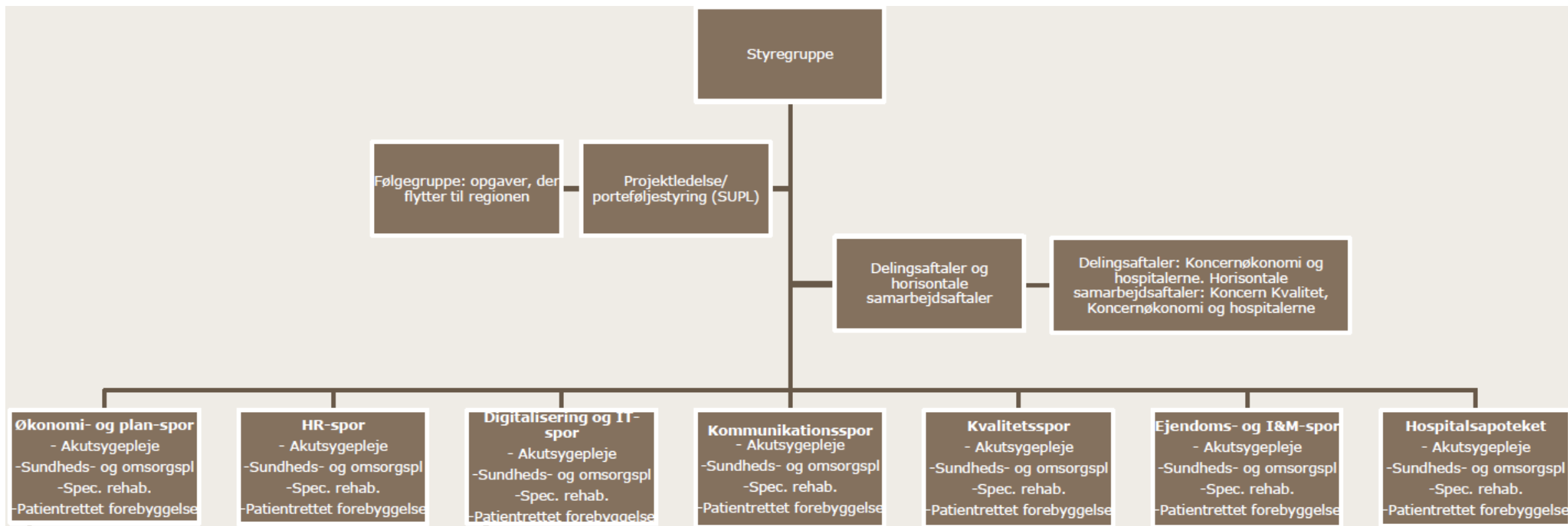
- Tæt samarbejde og koordinering med de enkelte kommuner og på tværs af kommunerne
- Gennemsigtighed om beslutninger
- Sikre tidlig og reel inddragelse af MED-systemet på alle niveauer
- Understøtte åben dialog mellem ledelse, medarbejdere og organisationer:
 - Involvere de faglige organisationer som centrale samarbejdspartnere i processen.
 - Skabe af rum for dialog, hvor medarbejdere kan stille spørgsmål og blive hørt.
- Skabe fælles forståelse af vilkår ved medarbejderoverdragelsen
- Understøtte en smidig overgang med fokus på kvalitet, ordentlighed og godt arbejdsmiljø

Overordnet tids- og procesplan for 2026



Organiseringen

Internt Region Midtjylland



Centralt eller decentralt: Hvorfor har regionen organiseret sig sådan?

- Ensartethed og sikring af lige vilkår for medarbejderne er vigtigt.
- Derfor er Koncern HR tovholder for personaleprocessen og dermed også kommende tilpasningsforhandlinger.
- Kultur, organisering og relationer opbygges mellem de enkelte hospitaler og de pågældende kommuner.
- HR-cheferne koordinerer på tværs, så der aktivt tages stilling til, hvor der skal være samtidighed og ensartethed, og hvor det er okay at være forskellige. Det vil også gælde f.eks. onboarding, kompetenceudvikling mv.
- Herunder fokus på at sikre ensartede håndteringer af centrale MED-temaer på tværs i Region Midtjylland.

Vi kan ikke lykkes alene

Vi har samtidig respekt for og en opmærksomhed på, at medarbejderne er ansat i kommunerne.

Det betyder, at vi er afhængige af tætte og gode samarbejdsflader, for at samstemme processerne.

Det har vi gennem:

- Samarbejde mellem Region Midtjylland og de 19 midtjyske kommuner
- Samarbejde mellem regionerne via Danske Regioner
- Nationalt samarbejde mellem SUM, Danske Regioner og KL
- Dialoger lokalt mellem kommuner og hospitalernes HR-chefer, der hvor der er behov for det. Behovet forventes at blive større undervejs.

Vilkår for medarbejderne

- Arbejder målrettet på at blive klogere på medarbejdernes vilkår.
- Aftalt 3 faser med kommunerne
 - Fase 1: Konkrete nedskrevne emner, der gælder for alle medarbejdere
 - Fase 2: Tværgående temaer, som dog er mere lokale i forhold til de områder, der overdrages
 - Fase 3: Individuelle forhold for de medarbejdere der overdrages
- Vilkår sammenlignes på tværs også vilkår på tværs af RM – med henblik på at sikre professionel og ensartet tilgang til tilpasningsforhandlinger.

Tilpasningsforhandlinger

Forventningen er én fælles forhandling med hver enkelt faglige organisation om tilpasning for medarbejderne.

Overordnet proces:

- KL, Danske Regioner og de faglige organisationer aftaler vilkår om:
 - Overenskomst og løn
 - Tillidsvalgte
- Region Midtjylland forhandler med de faglige organisationer om tilpasning af øvrige vilkår.
 - Forventer forhandlingerne bliver i august-september måned.

De faglige organisationer, TR-systemet og MED-udvalg er vigtige aktører i processen

Det er vores tilgang, at:

- Tidlig og reel medarbejderinddragelse er centralt i beslutningsprocesser.
- Store reformer kræver systematisk involvering af hele MED-systemet.
- Region Midtjylland arbejder med principper om, at beslutninger i så høj grad som muligt træffes lokalt.
- Inddragelse bør ske på alle niveauer: RMU, HMU og LMU.
- Behovet for lokal dialog forventes at stige jo længere vi kommer i processen.

Vi er i dialog med kommunernes HR-funktioner og HR-19 netværket om dette.

Samarbejde med faglige organisationer

- Vi har fokus på, at I er et vigtigt bindeled – og et godt talerør for medarbejderne.
- Er der noget, som I har behov for at drøfte – så er I altid velkomne til at række ud. Skriv gerne til: personaleforhold.kommune.region@rm.dk
- Herudover vil I snart kunne finde relevant information og FAQ på vores hjemmeside.

Opsummering

Vi håber, at vi kan samarbejde om og lykkes med, at:

- Sikre tidlig og løbende dialog:
 - Involvere de faglige organisationer som centrale samarbejdspartnere i processen.
 - Skabe af rum for dialog, hvor medarbejdere kan stille spørgsmål og blive hørt.
- Understøtte tryghed for medarbejdere i overgangsperioden.
- Understøtte gennemsigtighed om proces, beslutninger og tidsplaner.
- Sikre ordnede rammer for virksomhedsoverdragelse af medarbejdere.
- Skabe fælles forståelse af vilkår ved overgangen til regionen.
- Drøfte håndtering af overenskomstmæssige og ansættelsesretlige forhold.
- En overgang med vægt på kvalitet, ordentlighed og et godt arbejdsmiljø.

Det er stadig en meget åben proces med mange spørgsmål, men...

- Vi har fortsat brug for lederne og medarbejdernes kompetencer.
- Region Midtjylland vil have stor opmærksomhed på at bevare tryghed i ansættelsen for den enkelte og faglig indflydelse på opgaveløsningen.
- Organiseringen og hvilke opgaver der skal flyttes, vil blive besluttet i løbet af foråret 2026.
- De medarbejdere, der bliver berørt af opgaveoverdragelsen, vil blive inddraget, så snart vi kender den fremtidige organisering.
- Vi vil gøre vores bedste for at skabe så gode betingelser og proces som muligt.

Spørgsmål

- Hvad fylder hos medarbejderne; hvad er der brug for afklaring om nu og i den kommende tid?
- Hvad fylder hos de faglige organisationer; hvad har I brug for afklaring om nu og i den kommende tid?

Orienteringsmøde Faglige organisationer

Virtuelt møde
Den 19. marts 2026