



01-05-25

MOD-2025-00073

matrm@regioner.dk

Referat fra møde i Løn- og Praksisudvalget den 24. april 2025 kl. 10:15

Deltagere: Lars Gaardhøj
Bo Libergren
Ole Stavad
Susanne Buch
Anne Marie Geisler Andersen
Gitte Frederiksen
Peter Therkildsen
Christoffer Buster Reinhardt
Bo Jensen
Mark Søgaard
Helle Lethmar

Afbud: Per Møller Jensen
Susanne Flydtkjær
Thrine Rimdal Nørgaard
Vibeke Gamst

Deltagere fra sekretariatet: Rikke Margrethe Friis
Kirsten Jørgensen
Ole Lund Jensen
Matthias Runge Madsen

Indholdsfortegnelse

1 (Fortrolig)	4
2 (Fortrolig)	4
3 (Fortrolig)	4
4 (Offentlig) Status på Sundhedsreformen – personalepolitisk (Orientering) .	5
5 (Fortrolig)	11
6 (Fortrolig)	11
7 (Fortrolig)	11
8 (Fortrolig)	11
9 (Fortrolig)	11
10 (Offentlig) 25 veje til bedre lægedækning (Drøftelse)	13
11 (Offentlig) Næste møde.....	16
12 (Offentlig) Eventuelt.....	18

1 (Fortrolig)

EMN-2025-00027

2 (Fortrolig)

EMN-2025-00027

3 (Fortrolig)

EMN-2024-00763

4 (Offentlig) Status på Sundhedsreformen – personalepolitisk (Orientering)

dse@regioner.dk

EMN-2025-00163

Resumé

Sundhedsstrukturen medfører, at regionerne skal iværksætte en række personalepolitiske processer. Regionerne er i gang og selvom organiseringen af reformprocessen er forskellig fra region til region, er der i alle regioner etableret rammer for processerne. Særligt fusionen af psykiatrien og somatikken fylder meget på nuværende tidspunkt.

Orienteringen giver et overblik over (nogle) af de personalemæssige processer, som regionerne skal igennem i forhold til implementeringen af Sundhedsreformen.

Indstilling

Det indstilles,

at Løn- og Praksisudvalget

- tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Status på sundhedsstrukturen

Regeringen indgik i november 2024 en bred politisk aftale om en sundhedsreform, som har til formål at styrke sundhedsvæsenet og rykke det tættere på borgerne.

Den politiske aftale om Sundhedsreformen er ved at blive udmøntet i konkrete lovforslag, som fremsættes i forskellige lovpakker løbende.

Lovpakke I, som indeholder udkast til regionslov, overgangslov og lov om styrket almen praksis blev sendt i høring i februar 2025 og Danske Regioner har på vegne af regionerne fremsendt en række bemærkninger til lovforslagene.

Lovpakke II, som omhandler bl.a. love om opgaveovertagelse- og bortfald, ny aftalemodel for almen praksis, økonomi i sundhedsrådene m.m. forventes sendt i høring i maj 2025. Lovpakke III (om regional finansieringsmodel og lovpakke IV (om kronikerpakker, frit valg og patientrettigheder m.m.) forventes sendt i høring i 2026.

Vedhæftet er en tidslinje over lovgivningsprocessen.

Sundhedsreformen indeholder særligt tre områder, som har særligt betydning på det personalepolitiske område:

- Integrationen af psykiatrien og somatikken
- Flytning af sundhedsopgaver fra kommuner til regioner
- Dannelsen af den nye Region Østdanmark

I forbindelse med implementeringen af Sundhedsreformen, vil der være en lang række personalemæssige processer, som regionerne skal igennem for at sikre, at regionerne lever op til de lovgivningsmæssige forpligtelser, samt for at sikre, at implementeringen forløber på en tilfredsstillende måde. I den forbindelse er det afgørende, at medarbejderne oplever processen som acceptabel og præget af medindflydelse.

I alle regioner er der etableret rammer for processerne, særligt fusionen af psykiatrien og somatikken fylder meget på nuværende tidspunkt, ligesom der er stor fokus på information af medarbejdere og processen i MED-systemet. Organiseringen af reformprocessen er forskellig fra region til region. Region Hovedstaden og Region Sjælland har f.eks. nedsat egentlige reformsekretariater, som har ansvaret for en række elementer i fusionen.

Nedenfor opsummeres (nogle) af de personalemæssige processer, som regionerne skal igennem i forhold til implementeringen af de tre ovennævnte områder.

Integrationen af psykiatrien og somatikken

Integrationen af psykiatrien og somatikken adskiller sig i princippet ikke juridisk fra andre interne omorganiseringer, som regionerne har foretaget tidligere. Men i modsætning til andre omorganiseringer, ligger der her en særligt stor opgave i samtidig at sikre en kulturmæssig integration.

Forud for integrationen af psykiatrien og somatikken vil der skulle være en indgående proces i de regionale MED-udvalg, hvor medarbejderrepræsentanterne får mulighed for at komme med inputs til de forskellige tiltænkte oplæg/tiltag på personaleområdet.

Det bemærkes i den forbindelse, at integrationen er et langstrakt forandringsprojekt, hvorfor der i lang tid fremadrettet vil være emner, som er relevante og formentlig af stor betydning for MED-udvalgene at drøfte.

Selve integrationen af psykiatrien og somatikken vil i sig selv ikke indebære ændringer i løn- og ansættelsesvilkår og medarbejderne følger som udgangspunkt med opgaven.

Men integrationen vil indebære, at regionen skal træffe en række beslutninger, som kan have ansættelsesretlige konsekvenser.

Det er f.eks. beslutninger om, hvordan organiseringen af chef-laget fremadrettet skal være, ligesom det vil skulle besluttet, hvordan de administrative funktioner (HR, løn osv.) skal indrettes, herunder antallet af medarbejdere fremadrettet. Og i den forbindelse kan der blive tale om at nedlægge stillinger (og derved afskedige en række medarbejdere/chefer, som kommer i "overtal").

Regionen kan fx også i forbindelse med integrationen beslutte at samle visse (administrative) funktioner og derved flytte visse medarbejders fysiske arbejdssted. I den forbindelse vil det skulle vurderes, om der er tale om væsentlige stillingsændringer for den enkelte, som denne ikke har pligt til at acceptere. Sådanne væsentlige stillingsændringer vil skulle varsles med det individuelle opsigelsesvarsler og medarbejderen kan takke nej til ændringer med den konsekvens, at vedkommende så vil blive betragtet som afskediget.

Ved eventuelle afskedigelser og væsentlige stillingsændringer er det i den forbindelse sandsynligt, at det vil involvere mere end 30 medarbejdere på tværs af fx psykiatrien, hvorefter en række procedurer i lov om kollektive afskedigelser (masseafskedigelsesloven) skal iagttages. Det drejer sig bl.a. om forhandling med de faglige organisationer og det regionale arbejdsmarkedsråd.

Herudover vil der skulle tages stilling til ændringer i MED-strukturen i somatikken og psykiatrien. Der skal foregå en del processer af systemmæssig karakter og der vil være et fokus på uddannelsesopgaven, kompetenceudvikling af medarbejdere og klarlægning af ændrede opgaver i den nye struktur.

Flytningen af opgaver fra kommuner til regioner

Den 1. januar 2027 overtager regionerne en række sundhedsopgaver fra kommunerne. Den endelige fastlæggelse af, præcis hvilke opgaver der er tale om, er ikke endelig fastsat. Danske Regioner har i høringssvaret til overgangsloven bemærket, at det er afgørende, at indenrigs- og sundhedsministeren hurtigst muligt fastsætter de opgaver, som skal overføres, således at kommuner og regioner kan igangsætte deres forberedelser med henblik på opfyldelse af deres forpligtelser.

Regionerne vil under alle omstændigheder overtage myndighedsansvaret for opgaverne den 1. januar 2027, men regionerne og kommunerne kan inden den 1. april 2026 aftale, at opgaven fortsat skal driftes af kommunen.

Selve processen omkring flytningen af opgaver fra kommuner til regioner følger de samme principper, som faldt anvendelse ved kommunalreformen.

I forhold til ansatte, så følger det af overgangsloven, at

1. at medarbejderne skal følge med opgaven, og at
2. virksomhedsoverdragelseslovens principper finder anvendelse for medarbejderne

Medarbejderne følger opgaven

Det indebærer, at regionerne overtager de medarbejdere, der helt eller overvejende er beskæftiget med den overdragne opgave. Regionerne modtaget – i modsætning til kommunalreformen – ikke såkaldt "overhead-personale, dvs. en procentdel af ansatte i kommunernes lønadministration og lignende.

I forbindelse med indgåelse af aftaler med kommunerne i april-juni 2026 omkring overførslen af aktiver, passiver, rettigheder, forpligtelser og ansatte, ligger der således et stort arbejde i forhold til at sikre, at regionerne får overført det nødvendige antal medarbejdere til at sikre den videre drift. Det er kommunerne, der skal lave udkast til en sådan aftale, som efterfølgende skal forhandles med regionen. Kan der ikke opnås enighed, overgår "sagen" til et delingsråd, som så kan træffe beslutning.

Virksomhedsoverdragelsesloven

At virksomhedsoverdragelseslovens principper finder anvendelse medfører, at regionerne har mulighed for at frasige sig de kommunale overenskomster. Loven sikrer imidlertid de ansatte således, at hvis regionerne frasiger sig de kommunale overenskomster, så vil overenskomstvilkårene alligevel gælde som individuelle rettigheder for medarbejderne, indtil overenskomstperioden udløber.

De kommunale og regionale overenskomster ligner hinanden på mange punkter. Men der kan være forskelle, herunder på lokalt aftalt vilkår, som umiddelbart ikke kendes i den regionale verden. Og der vil derfor være en stor opgave med at få identificeret disse forskelle og herefter implementere dem i de regionale lønsystemer.

Ændring af arbejdssted

Sundhedsreformen kan indebære, at nogle medarbejdere får ændret deres arbejdsbetingelser væsentligt, fx får ændret deres arbejdssted.

Mindre ændringer skal medarbejderne tåle, men er der tale om væsentlige stillingsændringer, fx hvis medarbejderen får et nyt tjenestested, som medfører en betydelig mertransport, så kan der efter en konkret vurdering være tale om en væsentlig stillingsændring, som medarbejderen ikke skal tåle. I sådan ændring må varsles med det individuelle opsigelsesvarsel.

Trygge rammer for medarbejderne

Partierne bag den politiske aftale har lagt vægt på at sikre trygge rammer for medarbejderne ved overflytningen, herunder at MED-udvalgene inddrages i overensstemmelse med de gældende aftaler.

Udover de formelle orienteringer i MED vil der være behov for at supplere med yderligere information til de medarbejdere, der bliver direkte berørt af ændringerne. Dette kan medvirke til at understøtte den lokale dialog og information om de juridiske, økonomiske og rent praktiske forhold og kan imødegå unødige spekulationer.

Danske Regioner har derfor opfordret de regionale og kommunale arbejdsgivere sammen med lokale repræsentanter fra de faglige organisationer til at tage initiativ til afholdelse af fælles orienteringsmøder for berørte medarbejdere, når det vurderes relevant i forhold til udvikling af reformen.

Etableringen af Region Østdanmark

1. januar 2027 nedlægges Region Sjælland og Region Hovedstaden og alle medarbejdere overføres til den nye Region Østdanmark.

Der oprettes et forberedende regionsråd for Region Østdanmark, som – som titlen indikerer – skal varetage en række opgaver med forberedelse af etableringen af Region Østdanmark.

Det forberedende regionsråd for Region Østdanmark vil også skulle træffe beslutning om etablering af den administrative bistand, som det forberedende regionsråd vil have behov for. Det kan være i form af administrativ bistand fra Region Sjælland og Region Hovedstaden eller det kan ske ved, at det forberedende regionsråd ansætter deres eget administrative personale. I så fald vil personalet, medmindre der er tale om midlertidig ansættelse, der udløber i 2026, skulle ansættes med henblik på at blive overført til ansættelse under Region Østdanmark.

De personalemæssige processer og overvejelser i relation til etableringen af Region Østdanmark minder meget om de processer og overvejelser, som regionerne skal foretage i forbindelse med integrationen af psykiatrien og somatikken. Der er processer i MED-udvalgene og inddragelse af medarbejderne. Der skal tages stilling til den fremtidige organisering af chef-laget og organiseringen af de administrative funktioner, herunder beslutninger om, hvorvidt der i den forbindelse skal ske nedlæggelse af stillinger (og dermed afsked af medarbejdere).

Særligt i forhold til etableringen af Region Østdanmark er dog, at de gældende samarbejdsregler i MED-systemet ikke tager højde for den særlige situation, som sundhedsreformen stiller de to regioner i og omhandler således ikke samarbejdsudvalg på tværs af to regionerne.

Det arbejdes derfor på centralt at indgå aftale med de faglige organisationer om oprettelse af et midlertidigt tværgående samarbejdsudvalg, da løbende information, dialog og tidlig inddragelse af medarbejderne er kilde til et godt samarbejde og en forudsætning for, at den kommende omstillingsproces sker på en tilfredsstillende og vellykket måde. Ligesom en god omstillingsproces sker på benene af et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledere og medarbejderrepræsentanter på tværs af de to regioner.

Selvom de kollektive overenskomster er ens i begge regioner, så vil der være en lang række underliggende lokalaftaler med løn- og ansættelsesvilkår. Det vil være et (formentligt) stort og langstrakt arbejde med at undersøge og vurdere, hvorvidt der er behov for at ensrette disse. En sådan proces vil påvirke medarbejdernes vilkår – ikke nødvendigvis som en samlet forringelse, men som en ændring.

En særlig opmærksomhed for Region Sjælland og Region Hovedstaden er, at der i overgangsloven er lagt op til, at Indenrigs- og Sundhedsministeren kan fastsætte regler for, at beslutninger om nyansættelser af personale i perioden fra 1. januar 2026 til og med den 31. december 2026, kræver godkendelse af det forberedende regionsråd for Region Østdanmark. Danske Regioner har i høringssvaret til overgangsloven foreslået, at kliniske ansættelser på hospitaler og enheder, der ikke slås sammen, ikke omfattes af denne bemyndigelse.

Økonomi

Ingen bemærkninger

Sekretariatets bemærkninger

Ingen bemærkninger

Kommunikation

Ingen bemærkninger

Beslutninger:

Løn- og praksisudvalget den 24. april 2025

Lars Gaardhøj orienterede kort om status på det personalepolitiske i

sundhedsreformen. Christoffer Buster Reinhardt ytrede kritik af, at speciallægeløftet som en del af sundhedsreformen opgøres i hoveder fremfor i årsværk. Lars Gaardhøj pointerede her, at der ønskes en simpel model – og at det desuden er et ønske at de ansatte er på fuldtid. Løn- og Praksisudvalget drøftede status på dialogerne med kommunerne ift. opgaveflytning.

Løn- og Praksisudvalget tog orienteringen til efterretning

Bilag

5 (Fortrolig)

EMN-2025-00363

6 (Fortrolig)

EMN-2025-00133

7 (Fortrolig)

EMN-2024-01062

8 (Fortrolig)

EMN-2025-00337

9 (Fortrolig)

EMN-2024-00187

10 (Offentlig) 25 veje til bedre lægedækning (Drøftelse)

sofbc@regioner.dk
EMN-2025-00292

Resumé

Danske Regioner vil i forlængelse af sundhedsreformens mål om at sikre bedre geografisk fordeling af læger igangsætte et arbejde, der skal understøtte regionernes arbejde på området. Som led heri ønsker Danske Regioner – i samarbejde med regionerne – at udvikle konkrete løsninger og initiativer, der kan have en positiv effekt på lægedækningen og være med til at indfri ambitionerne og målsætningerne i sundhedsreformen.

Sekretariatet har udarbejdet et oplæg med 25 initiativer, der kan medvirke til at sikre bedre lægedækning. Oplægget er blevet drøftet af Danske Regioners bestyrelse, som har givet mandat til, at sekretariatet arbejder videre med de 25 initiativer.

Der lægges op til, at udvalget drøfter det videre arbejde med oplægget, særligt med fokus på de initiativer, som vedrører løn- og praksisområdet.

Indstilling

Det indstilles,

at Løn- og Praksisudvalget drøfter det videre arbejde med de foreslåede veje til bedre lægedækning, herunder særligt de initiativer der vedrører løn- og praksisområdet

Sagsfremstilling

Sundhedsreformens mål for lægedækning

Sundhedsreformen har som mål at sikre en bedre fordeling af læger i hele landet, så flere læger kommer til de områder, hvor der i dag er mangel, og hvor behovet for behandling er størst.

Det indgår i aftalen om sundhedsreformen, at der skal uddannes flere speciallæger i almen medicin, psykiatri, børne- og ungdomspsykiatri samt geriatri, og at der i 2035 skal være mindst 5.000 læger i det almenmedicinske tilbud, så flere sundhedsopgaver kan løses hos egen læge eller i borgerens eget hjem. For at styrke lægedækningen i bestemte områder skal en større del af uddannelsesforløbene i den lægelige videreuddannelse placeres uden for de større byer.

Regeringen vil understøtte udviklingen med en strammere styring af kapaciteten i det almenmedicinske sundhedstilbud. Det indebærer blandt andet en national plan for, hvor nye læger skal uddannes og arbejde, samt en øget indsats for at rekruttere læger til de områder, hvor behovet er størst.

25 veje til bedre lægedækning

I forlængelse af sundhedsreformens indhold har Danske Regioner igangsat et arbejde, der skal understøtte det regionale arbejde med at styrke lægedækningen. Med arbejdet vil Danske Regioner – i samarbejde med regionerne og med inddragelse af andre relevante aktører – pege på veje til bedre lægedækning og understøtte den efterfølgende implementering.

Danske Regioner har som afsæt udarbejdet vedlagte oplæg med 25 indsatser, som kan medvirke til at styrke lægedækningen. Forslagene repræsenterer en bred palette af indsatser på forskellige niveauer og vedrører bl.a. uddannelse og almen praksis. Indsatserne afspejler, at der er behov for, at regionerne støtter hinanden og samarbejder på tværs om at sikre bedre lægedækning. Nogle af de foreslåede indsatser kan løftes i regionerne, mens der i forhold til andre er behov for, at Danske Regioner adresserer dem over for staten.

En række af elementerne vil også indgå i forskellige dele af forårsaftalen.

Der lægges op til, at udvalget drøfter det videre arbejde med de 25 veje til bedre lægedækning. Udvalget bør i den forbindelse særligt have fokus på de initiativer, der vedrører løn- og praksisområdet.

Økonomi

Ingen bemærkninger

Sekretariatets bemærkninger

Punktet er blevet behandlet i Danske Regioners bestyrelse den 9. april 2025.

Kommunikation

Ingen bemærkninger

Beslutninger:

Løn- og praksisudvalget den 24. april 2025

Lars Gaardhøj orienterede om, at Danske Regioner i forbindelse med topmødet lancerede en publikation om *25 veje til bedre lægedækning*. Han orienterede kort om indholdet i publikationen.

Løn- og Praksisudvalget drøftede sagen.

Bilag

1. 25 veje til bedre lægedækning§ (1769633 - EMN-2025-00292)

11 (Offentlig) Næste møde

dortb@regioner.dk
EMN-2025-00027

Resumé

-

Indstilling

*Det indstilles,
at orienteringen tages til efterretning.*

Sagsfremstilling

Næste møde i Løn- og praksisudvalget (LPU) afholdes torsdag den 15. maj 2025 kl. 10.15-14.15.

Økonomi

Ingen bemærkninger

Sekretariatets bemærkninger

Ingen bemærkninger

Kommunikation

Ingen bemærkninger

Beslutninger:

Løn- og praksisudvalget den 24. april 2025

Næste møde i Løn- og praksisudvalget (LPU) afholdes torsdag den 15. maj 2025 kl. 10.15-14.15.

Bilag

12 (Offentlig) Eventuelt

dortb@regioner.dk
EMN-2025-00027

Resumé

-

Indstilling

Det indstilles,
at orientering tages til efterretning.

Sagsfremstilling

-

Økonomi

Ingen bemærkninger

Sekretariatets bemærkninger

Ingen bemærkninger

Kommunikation

Ingen bemærkninger

Beslutninger:

Løn- og praksisudvalget den 24. april 2025

Der var intet under eventuelt.

Bilag