



Organisering af Koncern HR

Pr. 1. januar 2025

Perspektiver på Koncern HR

Region Midtjylland vil videreudvikle sig som en velfungerende, attraktiv og socialt ansvarlig arbejdsplads.

De kommende år stiller krav til organisationens evne til at udvikle det tværfaglige og tværsektorielle samarbejde, og vi skal etablere sammenhængende løsninger i sundhedsvæsenet og på øvrige dele af regionens indsatsområder. Digitaliserings-, innovations- og AI-områderne vil rumme kimen til fremtidige løsninger på sundhedsområdet, men forudsætningen er øgede kompetencer og udvidede forestillingskompetencer.

Koncern HR vil, som understøttende funktion til kerneopgaverne i Region Midtjylland, være en væsentlig aktør i forhold til disse udviklingsperspektiver, bl.a. ved at understøtte udviklings- og personaleprocesser.

Perspektiver på Koncern HR

For at stå robust, men også dynamisk og åbent i forhold til fremtidens udviklingsbehov og udviklingsmuligheder, er direktionen optaget af, at Koncern HR videreudvikles til - i et strategisk perspektiv:

- At konsolidere arbejdet med det **sunde, gode og udviklende fysiske og psykiske arbejdsmiljø**.
- At understøtte arbejdet med at skabe gode rammer og vilkår for **ansattes indflydelse på eget arbejde og på arbejdspladsen**, bl.a. via MED-organisationen og i det daglige arbejde.
- At understøtte **det værdifulde samspil med de faglige organisationer**, præget af gensidig åbenhed, tillid og respekt.
- At være **garant** for, at regionen på personaleindsatsen **står troværdigt og stærkt** i forhold til de faglige organisationer og Danske Regioner.
- At understøtte et **godt og udviklende samspil i MED-organisationen, med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter**.
- At yde **sikker og kompetent personalejuridisk bistand til ledelsen** i Region Midtjylland.
- At understøtte organisationen med **kvalificeret udviklingshjælp**, og give vigtig **ledelses- og kompetencestøtte** til ledelse og decentrale HR- og personaleenheder.
- At yde **sikker HR-drift i forhold til vores ansatte** med ordentlighed og tidssvarende personalehåndtering samt sikkerhed i lønforhold.
- At videreudvikle regionen som en **stor og betydningsfuld uddannelsesorganisation** (o/ 7.000 elever og studerende i grunduddannelser pr. år.)
- At bidrage til **videns- og talentudvikling samt videre- og efteruddannelse** (faglighed, kvalitet, specialisering og organisations-perspektiver).
- At understøtte med fokus på **rekruttering, tilknytning og en attraktiv arbejdsplads**, og med fokus på **social mangfoldighed og rummelighed**.
- At være en vigtig **udviklingsafdeling**, som giver væsentlige bidrag til at **understøtte og inspirere til transformation i Region Midtjylland**.
- At **inspirere og udfordre** koncernledelsen og direktionen på perspektiver, forestillingskraft og organisatoriske positioner.
- At understøtte **det politiske niveau** indenfor HR-området.

Ledelse af Koncern HR - baggrund

Siden regionens start i 2007 har der været to afdelingschefer/vicedirektører med fælles ledelse af Koncern HR. De har haft fælles ledelse af sekretariatet, mens den ene har ledet Arbejds miljø, Sundhedsuddannelser, Center for Kompetenceuddannelse, MidtSim samt Koncern HR, Udvikling, har den anden ledet "Løn, Personale og Systemoptimering".

I forhold til et fremtidigt perspektiv er der i Koncern HR allerede et godt og kvalificeret fokus på mange af de initiativer og indsatser, som fremtiden kalder på. Derfor er der ikke behov for større organisatoriske ændringer for at sikre, at det fremtidige perspektiv bliver understøttet kvalificeret af Koncern HR.

Fremtidig ledelse af Koncern HR

Der er nogle perspektiver, der i den fremtidige ledelse af Koncern HR er vigtig at fremhæve.

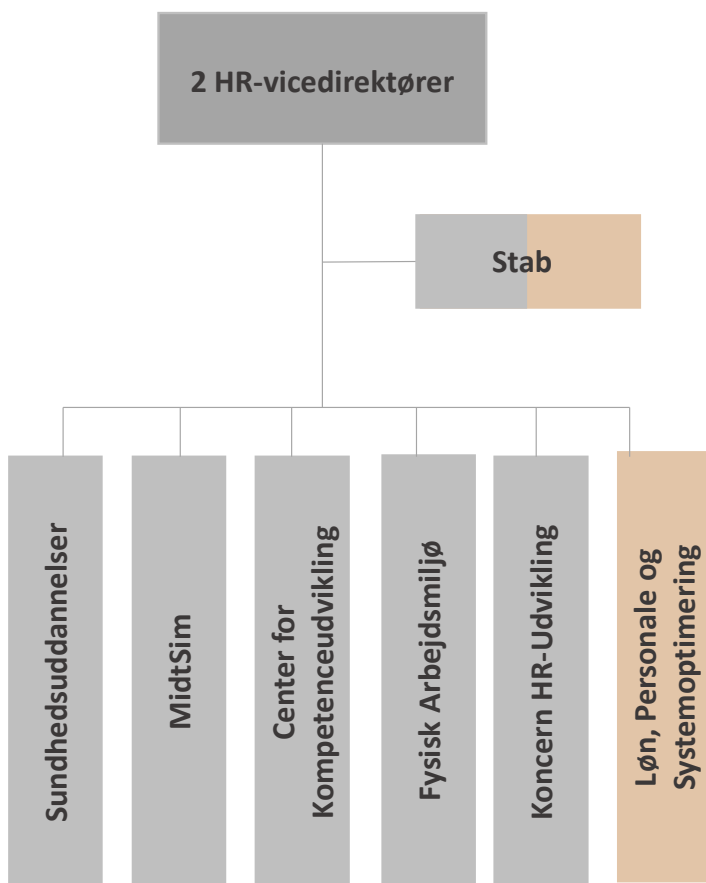
Disse er i hovedtræk:

- De overordnede ledelses- og udviklingsopgaver for HR-direktøren bliver at samle HR-indsatsen, både i forhold til effektivitet, ledelse, udvikling, forbedring, vidensudvikling og organisationens udvikling.
- Med en kvalificeret indsats fra Koncern HR som et godt fundament i forhold til at levere kompetenceopbygning og ledelsesstøtte til ledelseskæden i Region Midtjylland, bliver det en væsentlig opgave for HR-direktøren at videreudvikle dette arbejde. Det gælder både i forhold til de krav om transformation, som tiden og fremtiden stiller, men også specifikt i forhold til at implementere den nye sundhedsmodel, som Folketinget kommer til at fastlægge i løbet af 2024/2025.
- Det bliver en ledelsesløsning med to sidestillede vicedirektører, nemlig en **HR-direktør (vicedirektør)** og en **Løn- og forhandlingsdirektør (vicedirektør)**. To sidestillede vicedirektører, men hvor HR-direktøren qua de særlige udviklingskrav, der stilles af direktionen, får en særlig opgave at udfylde.
- Et tæt samarbejde mellem de to vicedirektører er meget vigtigt, herunder at de evner at give konstruktive indspil på hinandens opgavefelter.

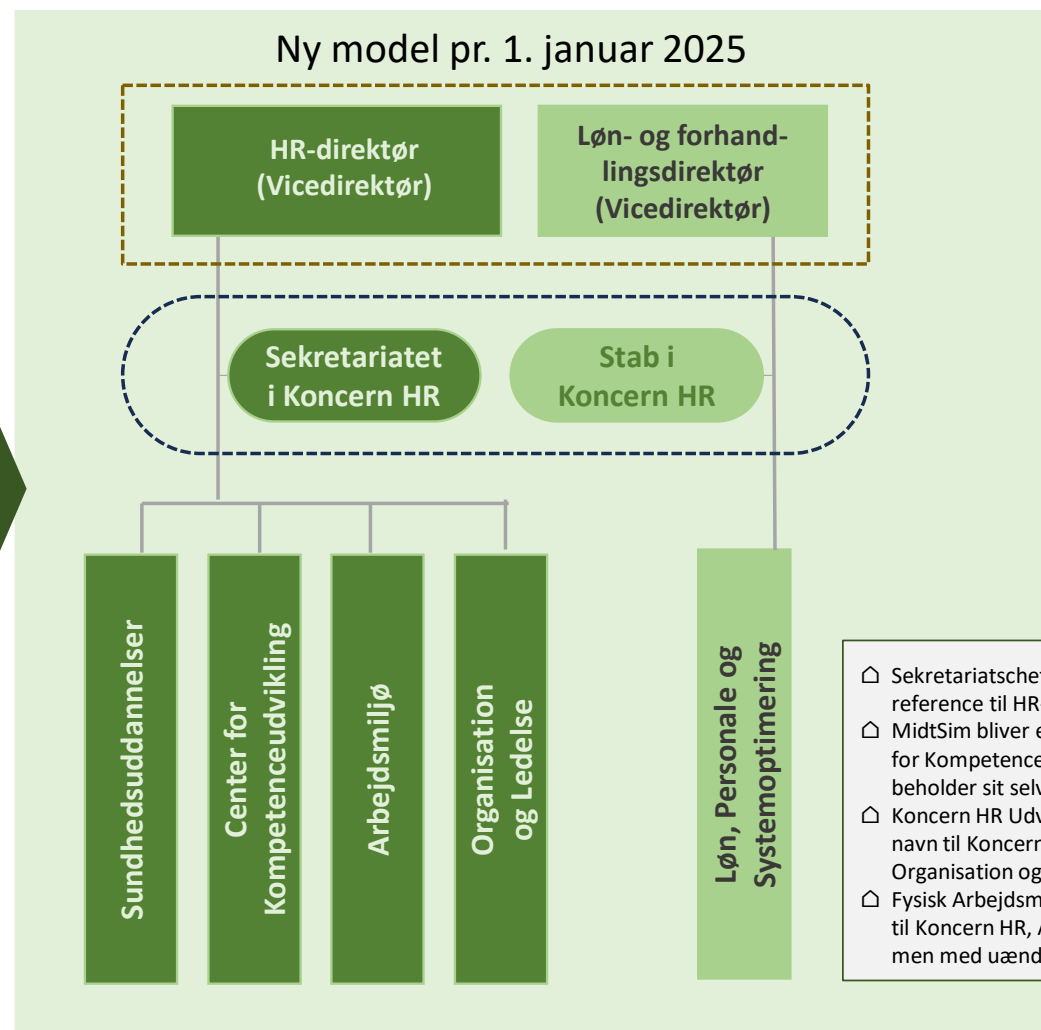
De to vicedirektører refererer til direktionen. Begge vicedirektører indgår i koncernledelsen og i direktionens møder. Begge betjener det politiske niveau efter aftale med direktionen. Og begge vicedirektører indgår i Danske Regioners HR-direktørkreds. Begge stillinger har tjenestested i Regionshuset i Viborg.

Fremtidig organisationsmodel

Nuværende model



Ny model pr. 1. januar 2025



- ⊠ Sekretariatschefen får entydig reference til HR-direktøren.
- ⊠ MidtSim bliver en del af Center for Kompetenceudvikling, men beholder sit selvstændige navn.
- ⊠ Koncern HR Udvikling ændrer navn til Koncern HR, Organisation og Ledelse
- ⊠ Fysisk Arbejds miljø ændrer navn til Koncern HR, Arbejds miljø, men med uændret portefølje.

Koncern HR, Organisation og Ledelse

Ledes af kontorchef med reference til HR-direktøren

Vores formål er at udvikle Region Midtjylland som organisation, styrke godt lederskab, understøtte trivsel og tryghed på arbejdspladsen og fremme innovation og digitalisering sammen med organisationens ledere og medarbejdere.

- **Fremme Koncern HR, Organisation og Ledelses opgave og udvikle samspil med direktionen.**
 - Koncern HR, Organisation og Ledelse som en vigtig transformationsaktør.
 - Udvikle på en model, så Koncern HR, Organisation og Ledelse indgår yderligere og mere formaliseret som dialogpartner og forstyrrelse ift. direktionen. Fx løbende bidrage med at forecaste fremtidige tendenser og udfordringer overfor direktionen.
- Overveje etablering af et **advisory board for ledelsesudvikling** med interne og eksterne deltagere, der kan forstyrre og skubbe på regionens organisation i forhold til forestillingskraft.
- Skærpe profilen for Koncern HR, Organisation og Ledelse som **udviklingsafdeling** og i koordineret udviklingssamarbejde med Digitalisering/IT, Regional Udvikling, Koncern Økonomi, Koncern Kvalitet, Koncern Kommunikation samt naturligvis i forhold til regionens driftsområder). Koncern HR, Organisation og Ledelse har udviklingsperspektivet på de organisatoriske og ledelsesmæssige aspekter.
- Fastholde **TULE vedrørende ledelsesdelen** (ledelsesvurdering).
- Fastholde Koncern HR, Organisation og Ledelses **konsultative funktion**: En konsulentenhed på kontrakt ift. ledelsessystemet. En HR-Partner, hvor ledelsessystemet altid kan henvendes sig, hvis de oplever noget, der er vanskeligt, eller hvor der ønskes hjælp til udviklingsperspektiver.
- Bevare Koncern HR, Organisation og Ledelses opgave med **kapacitetsopbygning til ledelse og ledelsesudvikling**
- Etablere tæt samarbejde med Koncern HR, Arbejdsmiljø om **psykiske arbejdsmiljøopgaver på medarbejdersiden**, bl.a. om politikker og strategier vedrørende APV og arbejdsmiljø (fx politik for vold, mobning og chikane), TULE-administration og TULE-udvikling i forhold til medarbejdersporet samt trivselsvurdering og APV.
- Fortsat sikre Koncern HR, Organisation og Ledelse som **en stærk og dygtig konsulenttjeneste**.
- Fortsætte og videreudvikle den gode model med **transparens**, bl.a. om anvendt tid og leveret indsats.

Koncern HR, Arbejdsmiljø

Ledes af en kontorchef med reference til HR-direktøren

En stærk og tydelig arbejdsmiljøorganisation skal i praksis, men også som en klar direktionsmarkør, sikre og vise betydningen af, at vi værner om og er optaget af at tage vare på de ledere og medarbejdere, der udgør ryggraden i Region Midtjyllands organisation.

- Fastholde og udvikle Koncern HR, Arbejdsmiljø som **en unik arbejdsmiljøafdeling** i Region Midtjylland
- Fastholde den stærke systematik, som Koncern HR, Arbejdsmiljø arbejder ud fra. Der arbejdes ud fra **mål, målopfølgning og dataopfølgning i arbejdsmiljøindsatsen**.
- Fastholde **koordinering og facilitering af netværk** med arbejdsmiljøkoordinatorerne, på service- og rengøringsområdet på enhederne, og med forflytningsinstruktører og Ulykkesgruppen.
- Fastholde Koncern HR, Arbejdsmiljø som **en højt kvalificeret og intern autoriseret arbejdsmiljøafdeling**, som binder arbejdsmiljøemner sammen, og er en enhed, der bidrager til transformationsarbejdet samt knytter bæredygtighedsindsatser sammen med arbejdsmiljøet.
- Koordinerer **lovpligtigt samarbejde med Arbejdstilsynet** og bistår med tværgående løsning og læring af påbud i Region Midtjylland, herunder yde bistand ved løsning af diverse påbud på hospitaler og institutioner.
- Inddragelse i forhold til **arbejdsmiljø i byggefaserne og ved indkøb/udbud og ift. bæredygtighed**, herunder udfasning af farlige kemiske stoffer.
- Udbyder af det **lovpligtige tilbud til ansatte** med natarbejde, samt **deltagelse i det nationale forskningssamarbejde** mellem regionerne samt NFA.
- Fastholde Koncern HR, Arbejdsmiljø som **sikkerhedsrådgivere** og som udbyder af den lovpligtige **arbejdsmiljøuddannelse**.
- I samarbejde med Koncern HR, Organisation og Ledelse få **indsatserne på det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø til at hænge godt sammen** og udvikle politikker på området, herunder udarbejde arbejdsmiljøredegørelse samt fastholde og videreudvikle arbejdsmiljøkonferencen.
- Udvikling af **nyt ArbejdsMiljøSystem**, som skal implementeres i MED- og arbejdsmiljøorganisationen i 2025.
- Bibringe direktionen / koncernledelsen **oplæg om strategiske overvejelser og dilemmaer på området**.

Center for Kompetenceudvikling (CKU)

Ledes af en kontorchef med reference til HR-direktøren

CKU er en fællesfunktion på videre- og efteruddannelsesområdet. CKUs indsats omfatter somatik og psykiatri, og tilbyder bl.a. e-læring og klinisk simulationstræning (MidtSim-opgaven). Alle enheder i CKU fokuserer som fællesfunktioner til en fortsat modning og forandring af kompetenceudvikling.

- MidtSim bliver en del af **et samlet Center for Kompetenceudvikling**. Dermed bliver simulationsundervisningen et naturligt led i centrets tilbudsvifte, men bibeholder sit selvstændige navn.
- Center for Kompetenceudvikling har en stor styrke som **leverandør af kompetenceudvikling** med et arbejdsgiverperspektiv på tværs af hospitaler og Socialområdet.
- Fastholde Center for Kompetenceudviklings **udviklingsperspektiv**, hvor kompetenceudvikling er andet end kun en kursusbænk.
- Gennem kompetenceudvikling sikre **stor agilitet og stærke kompetencer** hos medarbejdere i Region Midtjylland
- Fastholde perspektiverne på kompetenceudviklingens **rolle og funktion**
- Bidrage **strategisk og operationelt til tværgående kompetenceudvikling på tværs** af region, kommuner, almen praksis og andre sundhedsaktører, så sammenhænge i indsatser og kompetencer forbedres – særligt med henblik på udvikling af det nære og sammenhængende sundhedsvæsen.
- Fastholde og videreudvikle **forskningen i kompetenceudvikling og træning af sundhedsprofessionelle** med en forskningsleder (i MidtSim) som ansvarlig.
- Bibringe direktionen / koncernledelsen **oplæg om strategiske overvejelser og dilemmaer** på kompetenceudvikling / videre- og efteruddannelsesområdet.

Sundhedsuddannelser

Ledes af en kontorchef med reference til HR-direktøren

Sundhedsuddannelser varetager de strategisk, koordinerende funktioner på uddannelsesområdet med særlig opmærksomhed på arbejdsgiverperspektivet. Derudover håndterer kontoret, Region Midtjyllands opgave som meduddanner (praktisk-klinisk uddannelsessted) for over 20 forskellige uddannelser på grund-, videre- og efteruddannelsesniveau. Sundhedsuddannelser udgør endvidere "Videreuddannelsessekretariat Nord", der omfatter Region Midtjylland og Region Nordjylland, og refererer til formanden for Det Regionale Råd for Lægers Videreuddannelse. Sekretariatet håndterer planlægning, administration, data og kapacitets- og kvalitetsudvikling af speciallægeuddannelsen. Sundhedsuddannelser udgør desuden sekretariat for Specialpsykologuddannelsen i Danmark på vegne af Danske Regioner / Psykiatridirektørkredsen.

- Sundhedsuddannelser skal fortsat drive og udvikle opgaven som **strategisk koordinerende enhed på uddannelsesområdet**. Det forventes, at behovet for det strategiske blik på sundhedsuddannelser bliver endnu større i de kommende mange år.
- Udvikle den strategisk koordinerende indsats på **professionsbacheloruddannelser på velfærdsområdet**, både sundhedsfaglige og socialfaglige.
- Bidrage til arbejdet i **koncernledelsen og i HR- og personalechefgruppen**.
- Regionssekretariat for det **Strategisk Forum** (strategiske samarbejdsforum med VIA University College).
- Imødekomme den stigende **efterspørgsel af data på sundhedsuddannelsesområdet**.
- Fastholde og videreudvikle **koordinerende dialoger om sundhedsuddannelser** med Aarhus og Aalborg universiteter, VIA University College, UCN, erhvervsskolerne, SOSU-skolerne m.fl.
- Fortsat samarbejde med Center for Kompetenceudvikling om at **styrke de strategiske drøftelser** om efter- og videreuddannelse i regionen.
- Afdække behov og understøtte **udviklingen af uddannelse af speciallæger** indenfor områder med kritisk rekrutteringsbehov, herunder uddannelse af læger i almen medicin.
- Afdække og afklare **udviklingen i øvrige sundhedsuddannelser**, særligt i forhold til VIA University College samt understøtte det administrative Strategisk Forum mellem Region Midtjylland og VIA University College, samt UCN.
- Bibringe direktionen / koncernledelsen **oplæg om strategiske overvejelser og dilemmaer** på sundhedsuddannelser.

Løn, Personale og Systemoptimering (LPS)

Ledes af en kontorchef med reference til Løn- og forhandlingsdirektøren

LPS varetager strategiske og koordinerende opgaver vedrørende udvikling, anskaffelse og drift af tværgående HR-systemer i Region Midtjylland, herunder løn- og vagtplanlægnings-systemer. Hovedopgaverne er knyttet til systemejerskabet (koordination og support, kontrakt- og projektstyring af HR-systemporteføljen, leverandørkontakt, erhvervelse og koordinering v/ implementering af nye HR systemer samt inddragelse af brugerne). LPS varetager en række driftsopgaver på løn- og personaleområdet for regionens stabe og fællesfunktioner samt Socialområdet og Regional Udvikling (personalesager, lønforhandling, lønfastsættelse, indberetning i lønsystemet, refusionshjemtagelse samt service og support). LPS løser en række driftsopgaver for hele koncernen (brugeradministrationen af lønsystemet, feriehelæggelser, udbetaling af tjenestemandspensioner og arbejdsskader samt hjemtage statsrefusion).

- Videreføre arbejdet inden for tre hovedgrupper af opgaver: **personaleadministrative opgaver, personale-jura** (behandling af personalsager og juridisk rådgivning) **og system-opgaver** (bl.a. vagtplan, opsætning af lønsystem, udvikling af elektroniske blanketter, Empty)
- Varetage en række **koordinerende opgaver** i Region Midtjylland, fx på det løntekniske område, vagtplan m.v.
- Bidrage til, at Region Midtjylland fremstår som den **moderne arbejdsplads**, som den er.
- Bidrage til, at Region Midtjylland står troværdigt og stærkt i forhold til ledere, medarbejdere og samarbejdspartnere, bl.a. via **sikker drift og tidssvarende personalejuridisk håndtering**.
- Fokus på udvikling af den ”**administrative ryggrad**” bl.a. i tæt samspil med Region Midtjyllands organisation, men også med de øvrige regioner og nogle af de store kommuner.
- Fokus på at udvikle **HR-digitaliseringsopgaver** endnu mere systematisk.
- Fokus på at ensarte og forenkle **systemer og procedurer** på løn-, personale- og systemoptimeringsområderne.
- Bibringe direktionen / koncernledelsen **oplæg om strategiske overvejelser og dilemmaer** på enhedens områder, herunder om HR-digitaliseringsmuligheder og om forenkling.

Koncern HR, sekretariatet

Ledes af en kontorchef med reference til HR-direktøren

Koncern HR, Sekretariatet har overordnet 5 hovedgrupper af opgaver: 1) Sekretariatsbetjening og udarbejde beslutningsoplæg til MED-organisationen. 2) Rekruttering og tilknytning. 3) Bæredygtighed og socialt ansvar, 4) Samspillet med civilsamfundet og frivillige 5) Personalegoder (fx bruttolønsordning på tværs af Region Midtjyllands organisation).

- Fortsætte og videreudvikle **indspil til HR- og personalechefkredsen, koncernledelsen, RMU og det politiske niveau** (Forretningsudvalget, Udvalget for Personale (indtil 2026), samt temaarrangementer for det samlede Regionsråd).
- **Sekretariatsbetjening** for ledergruppen i Koncern HR og af de to vicedirektører.
- Opgaver om **samspillet med civilsamfundet og frivillig-området** videreudvikles, og skal ses i sammenhæng med Koncern Kvalitets arbejde med sociale investeringer og Regional Udviklings arbejde med inddragelse af forskellige samfunds- og civilsamfundsaktører.
- HR-Sekretariatet ønsker fortsat at markere sig på **bæredygtighedsdagsordenen** – som bidrag til udvikling og indfrielse af regionsrådets mål i Bæredygtighedsstrategien.
- **Rådgivning** og sekretariatsbetjening af regionsrådet, direktionen, regionale HR-fora og det øverste niveau af samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen m.fl., inklusive udarbejdelse af **analyser og beslutningsoplæg** mv.
- Tovholderfunktioner for personalepolitiske tiltag.
- Analyse og udarbejdelse af **tværgående ledelsesinformation** samt bidrag til, at relevant ledelsesinformation er tilgængelig for ledelsesniveauerne i organisationen.
- Sekretariatet i Koncern HR er en vigtig **"kitte-funktion"**.
- **Koordineringsfunktion** i forhold til de opgaver, der går på tværs af Koncern HR, Sekretariatet og Løn- og forhandlingsdirektørens stab.
- Bibringe direktionen / koncernledelsen **oplæg om strategiske overvejelser og dilemmaer**, samt oplæg på tværs af HR-området efter aftale med HR-direktøren / Løn og forhandlingsdirektøren

Koncern HR, Stab

Reference til Løn- og forhandlingsdirektøren

Staben har overordnet 7 hovedgrupper af opgaver: 1) Data og BI-rapportering, 2) Strategisk løndannelse, 3) Samspil med HR-cheferne på løn- og forhandlingsdirektørens område, 4) Økonomistyring, 5) Overenskomstfortolkning, 6) Personalejuridisk viden og rådgivning, 7) Bistand til tværgående forhandlinger.

- Fortsætte og videreudvikle de strategiske indspil om **strategisk løndannelse og data på løn- og personaleområdet**.
- En stabsfunktion, der primært varetager **strategiske og koordinerende opgaver**, som bl.a. er:
 - Tværgående samarbejde med faglige organisationer og Danske Regioner, herunder deltagelse i diverse netværk
 - Lønpolitik og aflønning af forskellige faggrupper, herunder koordinering af lønniveauer på tværs i organisationen – herunder koordinering af regionalt lønforhandlernetværk
 - Koordinerende rolle i forhold til økonomistyring, budgetlægning og økonomiopfølgning for det samlede Koncern HR – herunder koordinerende funktioner i forhold til HR-økonominetværk
 - Implementering af nye overenskomster og ny lovgivning mv. samt bistand til regelfortolkning
 - Implementering og udarbejdelse af politikker og retningslinjer på HR-området
 - Juridisk vurdering og sagsbehandling af komplicerede personalesager samt varetagelse af forhandlinger i tvistløsningssystemet
 - Bistå med HR-rådgivning i alle whistleblower sager
 - Ledelses- og juridisk rådgivning på alle områder i Region Midtjylland – herunder koordinerende rolle i forhold til juranetværk
 - Udvikling, analyse og udarbejdelse af tværgående ledelsesinformation samt bidrage til, at relevant ledelsesinformation er tilgængelig for ledelsesniveauerne i organisationen
 - Ansvar for HR-data (dataansvarlig enhed), og sekretariatsbetjening og koordinering af BI-netværk på hele HR-området.
 - Digitalisering af løn- og personaleområdet
 - Rådgivning og sekretariatsbetjening af regionsrådet, direktionen, regionale HR-fora og det øverste niveau af samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen m.fl. – inkl. udarbejdelse af analyser og beslutningsoplæg
 - Håndtering af aktindsigter og politikerspørgsmål på HR-området
 - HR-funktion for Præhospitalet og juridisk HR-funktion for stabe og fællesfunktioner
- Bibringe direktionen / koncernledelsen **oplæg om strategiske overvejelser og dilemmaer** samt oplæg på tværs af HR-området efter aftale med HR-direktøren / Løn- og forhandlingsdirektøren