

# REFERAT Hovedudvalget d. 20-06-2024

**Mødedato** Torsdag d. 20. juni 2024 kl. 11:00

**Mødested** Mødelokale 7

**Mødedeltagere** Ann Fruergaard, Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Christian Sauvr, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen (Fravær), Finn Torben Jensen, Jane Kraglund (Formand), Jesper Rønn, Jørgen Bjelskou, Ken Nørregaard, Kenneth Marten (Fravær), Lene Borregaard, Lene Møller Andersen, Charlotte Kraglund Jacobsen (Fravær), Lone Rasmussen (næstformand), Mikkel Lyndrup (Fravær), Birgith Flyvbjerg, Niels Nørgaard Pedersen, Thue Hvorslev, Henrik Højgaard, Charlotte Rosenkrantz Josefsen, Torge Surkus, Lena Bladt Fink Petersen, Line Willads Hansen, Charlotte Mose Hansen, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr (sekretariat), Christian Bruselius Kjeldgaard (sekretariat), Eske Roth (Fravær), Kim Gudiksen

## Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Drøftelse af Sundhedsstrukturkommissionens rapport.....	5
Drøftelse af OK 2024: ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”.....	6
Orientering om regnskab 2023.....	10
Orientering om 1. økonomi og aktivitetsrapportering 2024.....	12
Orientering om aftale om regionernes økonomi for 2025.....	16
Drøftelse af regional spørgeskemaundersøgelse om god vagtplanlægning.....	17
Drøftelse af forslag ”VPN Always On” og betydningen for privat brug af regionens pc’er.....	19
Orientering til Hovedudvalget om spørgeskemaundersøgelser om seniorarbejdslivet.....	21
Drøftelse af kriterier til klimavenlig forplejning til arrangementer ude af huset.....	22
Orientering om ny bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.....	24
Orientering om årlig status på udviklingen i fuldtidsstillinger.....	26
Kommunikation fra mødet.....	28
Eventuelt.....	29

# Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

23/27887

## Sagsfremstilling

- Orientering om status på NYT OUH
- Orientering om status på arbejdet med læse- og skriveteknologier til medarbejdere med ordblindhed
- Påmindelse om mulighed for at indstille kandidater til arbejdsmiljøprisen 2024
- Eventuelle kommentarer til referat fra ordinært møde den 8. marts og ekstraordinært møde den 28. maj

## Beslutning i Hovedudvalget den 20-06-2024

Orientering om status på Nyt OUH

Jørgen Bjelskou orienterede om regionens løbende stikprøvekontroller af arbejdsforholdene på Nyt OUH. Regionen oplever grundlæggende set, at kontrolfunktionerne og opfølgningsprocedurerne fungerer, selvom der er konstateret brud på den sociale klausul på byggepladsen. Region Syddanmark er i dialog med de relevante faglige organisationer.

Jane Kraglund fortalte, at man forventer at have et realistisk bud på en indflytningsdato klar efter sommerferien. Niels Nørgaard tilføjede, at man på OUH i samarbejde med Psykiatrien fokuserer på at holde afdelingsledelserne og medarbejderne løbende orienteret og bruge forberedelsestiden bedst muligt frem imod indflytningen.

Orientering om læse- og skriveteknologier

Jane Kraglund fortalte, at Regional IT har udarbejdet en projektbeskrivelse om udbredelse af læse- og skriveteknologier til medarbejdere med ordblindhed, som behandles på Strategisk it- og digitaliseringsforum (SIF) den 26. juni. Hovedudvalget vil få fremsendt referatet fra drøftelsen i SIF hurtigst muligt.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at der har været forvirring flere steder i organisationen, om hvorvidt Region Midtjylland allerede havde stavekontrol i EPJ. Det afkræftede ledersiden.

Påmindelse om mulighed for indstille kandidater til arbejdsmiljøprisen

Jane Kraglund mindede om muligheden for at indstille kandidater til årets arbejdsmiljøpris. Deadline er den 12. august.

Eventuelle kommentarer til referat fra tidligere møder

Intet at bemærke.

Beskæftigelsesministeren og Indenrigs- og Sundhedsministeren svar på medarbejdernes henvendelse omkring vold og trusler

Lone Rasmussen fortalte, at medarbejdersiden har modtaget svar fra Beskæftigelsesministeren samt Indenrigs- og Sundhedsministeren vedrørende beskyttelse af medarbejderne mod vold og trusler. Medarbejdersiden lægger vægt på, at begge ministre anerkender udfordringen.

Brevet sendes ud med referatet.

Status på udrulning af M365

Jane Kraglund orienterede om baggrunden for udskydelsen af implementeringen af M365. Regionen er i dialog med Datatilsynet og forventer, at M365 kan udrulles senest medio 2025.

Det blev aftalt, at sagen drøftes på et kommende møde.

Orientering om hackerangreb mod ekstern leverandør IT-hotellet

Jane Kraglund orienterede om hackerangrebet på IT-Hotellet, som leverer ekstern hosting til OUH. Flere arbejdsgange er i genoprettelsesfasen blevet manuelle, og det har derfor haft betydning for dele af det kliniske personale. Ingen patienter er blevet påvirket af angrebet.

Det er en sag, som Region Syddanmark tager yderst alvorligt, og der arbejdes intensivt på sikkerheden de steder i organisationen, hvor det er nødvendigt.

Region Syddanmarks Sundhedsberedskabsplan

Medarbejdersiden opfordrede til, at man kigger på regionens beredskabsplan i lyset af regeringens nye anbefalinger til privatpersoner. Region Syddanmarks Sundhedsberedskabsplan er fra december 2021. Ledersiden vil undersøge behovet for en eventuel revidering.

## **Bilag**

Fælles ministersvar til Lone Rasmussen

**Fraværende** Mikkel Lyndrup, Kenneth Marten, Susanne Seehagen, Eske Roth,  
Charlotte Kraglund Jacobsen

## **Punkt 2: Drøftelse af Sundhedsstrukturkommissionens rapport**

24/241

### **Sagsfremstilling**

Sundhedsstrukturkommissionen har den 11. juni præsenteret sine anbefalinger og forslag til modeller for nye måder at indrette sundhedsvæsenet på.

Sammenfatningen af rapporten er vedlagt som bilag. Hovedrapport, baggrundsrapport, bilagsrapport, faktaark og figurer kan findes på [Sundhedsstrukturkommissionens hjemmeside](#).

### **Indstilling**

Til drøftelse.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 20-06-2024**

Hovedudvalget drøftede Sundhedsstrukturkommissionens rapport. Medarbejdersidens bemærkninger sendes ud med referatet og indgår i regionens videre arbejde med at formulere et høringssvar til regeringen.

### **Bilag**

Sammenfatning - Sundhedsstrukturkommissionen

Bemærkninger fra medarbejdersiden i Region Syddanmarks Hovedudvalg til Sundhedsstrukturkommissionens rapport

**Fraværende** Mikkel Lyndrup, Kenneth Marten, Susanne Seehagen, Eske Roth,  
Charlotte Kraglund Jacobsen

# Punkt 3: Drøftelse af OK 2024: ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”

24/25151

## Sagsfremstilling

I februar 2024 er der indgået et toårigt regionalt overenskomstforlig. En del af forliget er ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser” (bilag 1), der er målsætninger og indsatser til at imødegå arbejdskraftudfordringerne samt understøtte fælles ansvar og samarbejde omkring udviklingen af de regionale arbejdspladser.

I forliget lægges vægt på stor MED-involvering, og at der lokalt sættes mål og aftales indsatser for udviklingen inden for følgende indsatsområder:

1. Arbejdstilrettelæggelse
2. Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer
3. Fælles om fuldtid
4. Arbejdsmiljø og sygefravær
5. Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering

Nedenfor gives et kort oprids af hvert enkelt indsatsområdet samt en status for Region Syddanmark på området. Status tager afsæt i hovedudvalgets arbejde med pejlemærker for fastholdelse og rekruttering, da pejlemærkerne danner rammen for Region Syddanmarks arbejde med arbejdskraftudfordringerne.

På mødet lægges op til en indledende drøftelse af, hvordan vi i Region Syddanmark kan arbejde med ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”, herunder behovet for yderligere regionale mål og indsatser for at realisere målsætningerne inden for de enkelte indsatsområder.

### 1. Arbejdstilrettelæggelse herunder natarbejde

Indsatsområdet sætter fokus på god arbejdstilrettelæggelse, som forener medarbejdernes og regionernes ønske om fleksibilitet og gensidighed ift. den enkelte og opgavevaretagelsen samt den enkelte og helheden på arbejdspladsen. Der gøres opmærksom på at der er et særligt fokus på at natarbejde også fordeles blandt flest mulige. Natarbejde skal fremadrettet indgå som et led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Der er et særligt hensyn at tage til gravide medarbejdere. Når arbejdsgiveren bliver underrettet eller på anden måde er blevet bekendt med, at en ansat med natarbejde er gravid, skal arbejdsgiveren hurtigst muligt og senest 14 dage efter et sådant kendskab sørge for, at arbejdet planlægges således, at den gravide ansatte ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen. Dette indebærer, at arbejdsgiveren i nævnte situation kan og skal omlægge øvrigt arbejde for en gravid medarbejder, fx til dagarbejde.

### Arbejdstilrettelæggelse herunder natarbejde i Region Syddanmark

Region Syddanmark er i fuld gang med en indsats om god vagtplanlægning jf. pejlemærket: Vi prioriterer vagtudtynding og god vagtplanlægning, som var omdrejningspunktet for hovedudvalgets døgnsseminar i efteråret 2023. Alle sygehuse arbejder med vagtudtynding, og en regional indsats for god vagtplanlægning blev igangsat i 2023. Som grundlag for indsatsen har Hovedudvalget formuleret 7 principper for god vagtplanlægning. Der er i foråret 2024 gennemført en spørgeskemaundersøgelse omkring god vagtplanlægning med henblik på dialog i afdelingerne og videreudvikling af den

gode vagtplanlægning. Endvidere arbejdes der bl.a. med et kompetencespor, hvor der arbejdes med prøvehandlinger i forhold til målgruppen af funktionsledere og vagtplanlæggere.

Det bemærkes i øvrigt, at alle sygehuse tilbyder regelmæssige helbredsundersøgelser i forbindelse med natarbejde. Der dagsordensættes en selvstændig drøftelse af natarbejde herunder gravide i hovedudvalget med henblik på yderligere drøftelser i relevante lokale MED-udvalg.

## 2. Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer

Indsatsområdet hænger tæt sammen med arbejdstilrettelæggelsen og sætter yderligere fokus på arbejdsfællesskaber samt indtænke flere faggrupper ind i opgaveløsningen herunder nyuddannede samt seniorer. Arbejdet skal organiseres omkring borgeren og patienten, og hvor opgaven også fagligt kan løftes i arbejdsfællesskabet på tværs af afdelinger og organisatoriske opdelinger, jf. fx de centrale parters projekt Rette kompetencer til rette opgaver.

### Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer i Region Syddanmark

I Region Syddanmark arbejdes der på forskelligvis med rette kompetencer til rette opgaver. Der kan i den forbindelse henvises til flere af de personalepolitiske pejlemærker (pejlemærke 1, 3 & 5), som sætter rammerne herfor samt regionens politik for kompetenceudvikling. Der er i en årrække arbejdet målrettet med en god introduktion af nyansatte nyuddannede, herunder afsat midler fra regionsrådet til at friholde nyuddannede fra at indgå i normeringen den første tid. Hovedudvalget har gennem de seneste par år arbejdet på at styrke udviklingen af seniorarbejdslivet og give flere seniorer lyst til at blive længere på arbejdspladsen. For både god introduktion af nyuddannede samt seniorarbejdslivet gennemføres løbende undersøgelser af de lokale indsatser. Herudover bliver der arbejdet med en model for karriereveje, som synliggør, hvilket arbejdsliv og hvilke karriereveje, der er mulighed for på sygehusene.

## 3. Fælles om fuldtid

Parterne er enige om, at det er en fælles målsætning, at de regionale arbejdspladser bliver omdannet til fuldtidsorganisationer samt, at det bliver normen for medarbejderne at være ansat på fuld tid. Der forventes fastsættelse af regionale og lokale mål samt konkrete indsatser som skal indfri måltallene.

### Fælles om fuldtid i Region Syddanmark

Region Syddanmark vedtog på regionsrådsmøde i januar 2020 en regional fuldtidsstrategi, som består i, at i) alle stillinger opslås på fuldtid, ii) ret til fuldtid for plejepersonale på de somatiske sygehuse og alle personalegrupper med patientkontakt i psykiatrien, samt iii) monitorering af udviklingen i stillingsopslag på fuldtid. Pr. 1. april 2023 er fuldtidsstrategien suppleret med indførelsen af en ret til fuld tid til alle medarbejdere i regionen (med visse specifikke undtagelser).

Arbejdet med fuldtid drøftes halvårligt på koncerndirektionens dialogmøder med sygehusene, og udviklingen følges på koncerndirektionens forum. Der arbejdes også på tværs af regionen med vidensdeling, i forhold til de forskellige tiltag, som de enkelte sygehuse og socialområdet har iværksat.

Der lægges op til en selvstændig drøftelse af fuld tid på et kommende møde i hovedudvalget.

## 4. Arbejdsmiljø og sygefravær

Parterne er enige om at der er stort potentiale i at reducere sygefraværet, hvorfor der skal prioriteres indsætter, der giver bedre arbejdsmiljø. Det bemærkes, at de øvrige indsatsområder også bidrager til et bedre arbejdsmiljø.

## Arbejdsmiljø og sygefravær i Region Syddanmark

I Region Syddanmark arbejdes der på alle sygehusene aktivt og målrettet med at reducere sygefraværet, så regionens samlede ambitionen om et sygefravær på 4,1% indfries. Sygefraværet er løbende dagsordensat på ledelsesmøder og i MED-systemet, og der er senest erfaringsudvekslet om de lokale indsætter og erfaringer på både Hovedudvalget og koncernledelsesforum. Samtidigt arbejdes der på alle niveauer i organisationen med de personalepolitiske pejlemærker samt arbejdsmiljøfokusområderne; udvikling af samarbejde og trivsel, forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold og forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav, hvor der ligeledes er tilknyttet lokale ambitioner.

## 5. Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering

Indsatsområdet sætter fokus på at undgå overflødige regler og procedurer, så der frigives ressourcer. Det betyder bl.a., at flere fagligheder skal bidrage til kerneopgaven, og at teknologiske løsninger skal bidrage til at understøtte faglighed, frisættelse og afbureaukratisering.

## Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering i Region Syddanmark

Der arbejdes på forskelligvis med teknologiløsninger i regionen. Samtidigt er der i en længere årrække arbejdet med den syddanske forbedringsmodel, som netop skal optimere opgaveløsningen til gavn for patienter og medarbejdere. Derudover er der med budgetaftalen 2024 samt indsætter for sundhedsområdet også et særligt fokus på prioritering og afvikling af ”spild”. I marts 2024 handlede den årlige temadrøftelse mellem hovedudvalget og regionsrådet om prioritering og ”spild”.

## Indstilling

Til drøftelse

## Beslutning i Hovedudvalget den 20-06-2024

Lene Borregaard indledte drøftelserne ved at fortælle om baggrunden for initiativet ”Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser”, som er en del af de seneste overenskomstaftaler. Der er tale om et samarbejde mellem parterne om den gode og attraktive arbejdsplads, som stemmer fint overens med Hovedudvalgets pejlemærker for fastholdelse og rekruttering.

Medarbejdersiden understregede, at regionen allerede gør rigtig meget inden for disse områder. Medarbejdersiden roste den skematiske oversigt, som var vedlagt punktet som bilag og opfordrede til en yderligere kolonne, hvor der kunne skrives initiativer ind.

Medarbejdersiden påpegede, at man ikke har tilsluttet sig det politiske måltal på sygefravær, som fremgår af bilagsmaterialet. Regionen bør i stedet for måltallet have en ambition om at have et arbejdsmiljø, der skaber fremmøde.

## Bilag

Sammen om de regionale arbejdspladser.pdf - Bilag sammen om de regionale arbejdspladser.pdf

Oversigt over lokale mål og drøftelser i Hovedudvalget

**Fraværende** Mikkel Lyndrup, Kenneth Marten, Susanne Seehagen, Eske Roth,  
Charlotte Kraglund Jacobsen

## Punkt 4: Orientering om regnskab 2023

24/13708

### Sagsfremstilling

Overordnet set er der for Region Syddanmark i 2023 opnået et positivt driftsresultat, opgjort omkostningsbaseret.

Efter tre år i pandemiens skygge har driftsvilkårene i 2023 i bred forstand været på vej mod at blive mere normale, om end aktiviteten endnu ikke er helt tilbage på niveau med tiden før Covid-19.

Også prisudviklingen har været mere afdæmpet i 2023 sammenlignet med de to foregående år.

Til gengæld vil året blive husket for historisk stigende udgifter på praksisområdet. Især udgifterne til medicintilskud er steget langt ud over det skøn, der lå til grund for økonomiaftalen for 2023.

Alligevel har der også i 2023 været budget- og aftaleoverholdelse for Sundhed og Regional Udvikling.

Trods den høje udgiftsvækst på praksisområdet har det inden for årets udgiftsloft tilsvarende været muligt at fremrykke indkøb m.v., som bidrager til at lette presset på de samlede økonomiske rammer i de kommende år, bl.a. for at frigøre råderum til at håndtere engangsudgifter frem mod indflytningen på Nyt OUH.

På den baggrund vurderes det samlede resultat for 2023 for Region Syddanmark overordnet set at være tilfredsstillende.

Konsolideringen af regionens samlede økonomi i 2022 har gjort det muligt i 2023, bl.a. at reservere midler til regional medfinansiering af akutplanen til pukkel- og ventelisteafvikling samt budgetværn mod stigende energipriser.

Som led i regionens langsigtede økonomiske politik er der i 2023 på samme vis fremrykket indkøb, anskaffelser m.v. samt genforsikret pensionsforpligtelse vedr. tjenestemandsansatte. Der er desuden indfriet leasingforpligtelser. Tilsammen bidrager dette til at lette udgiftspresset på regionens samlede økonomiske rammer, drift og anlæg, i de kommende år, bl.a. med henblik på at kunne fastholde et fortsat højt (gen)investeringsniveau i medicoteknisk apparatur samt frigøre nødvendige råderum til at håndtere engangsudgifter på over 500 mio. kr. i forbindelse med indflytningen på Nyt OUH inden for regionens udgiftsloft de pågældende år.

Alle fem sygehuse fremviser også i 2023 positive driftsresultater, trods vanskelige styringsvilkår, herunder fortsat lav aktivitet og udskudte undersøgelser og behandlinger.

Sammen med aktuelt afdæmpet vækst i udgifterne til sygehusmedicin samt respirationshjælp bidrager dette til delvist at modsvare de markant stigende udgifterne til praksisområdet. Det gælder ikke mindst en uforudset og historisk høj vækst i udgifterne til medicintilskud. Endelig har inflationen i 2. halvår været afdæmpet og under de pris- og lønskøn, der lå til grund for opskrivningen af udgiftsloftet for 2023.

For det sociale område har belægningen været lavere end budgetteret.

For Regional Udvikling svarer aktiviteten, målt i kroner, til det forudsatte.

På den baggrund vurderes det samlede resultat for 2023 for Region Syddanmark overordnet set at være tilfredsstillende.

Region Syddanmark har ved indgangen til 2024 fortsat en stabil driftsøkonomi i balance. Resultatet udgør dermed et solidt udgangspunkt for at håndtere de udfordringer, som regionen står over for.

Regionernes budgetter og regnskaber opstilles efter omkostningsbaserede principper. Samlet set har der i 2023 været et positivt driftsresultat. Med i en vurdering af resultatet hører dog, at der heri indgår en række beregnede omkostninger, fx hensættelser og afskrivninger, der ikke her og nu repræsenterer et træk på likviditeten. Omvendt dækker finansieringen vedr. Sundhed og Regional udvikling ikke disse omkostninger, men alene udgifterne til såvel drift som anlæg som udtryk for likviditetstrækket i året.

## **Indstilling**

Til orientering

## **Beslutning i Hovedudvalget den 20-06-2024**

Jane Kraglund orienterede om regnskabet for 2023. Det ser fornuftigt ud på sundhedsområdet og Regional Udvikling. På Socialområdet arbejdes der med at stabilisere økonomien efter en periode med et strukturelt underskud grundet lave takster og med rekrutteringsudfordringer og høje vikarudgifter. Christian Schacht Magnussen fortalte, at der kan ses forbedringer i nogle af nøgletallene for Socialområdet, og at man er fortrøstningsfuld for det kommende år.

## **Bilag**

Årsrapport 2023.pdf

**Fraværende** Mikkel Lyndrup, Kenneth Marten, Susanne Seehagen, Eske Roth,  
Charlotte Kraglund Jacobsen

## Punkt 5: Orientering om 1. økonomi og aktivitetsrapportering 2024

24/24633

### Sagsfremstilling

Hermed redegøres kort for overordnede forventninger og udvikling i forhold til økonomi og aktivitet for 2024. Yderligere rapportering fremgår af vedlagte bilag.

Sundhed

I lighed med tidligere år forventes budget- og aftaleoverholdelse i 2024 for Sundhed.

På regionsrådets budgetseminar i marts blev det varslet, at udgiftsrammerne i 2024 ville komme under betydeligt pres. Det skyldtes primært en udsigt til en markant budgetoverskridelse på praksisområdet på trods af budgettilførslen på over 300 mio. kr. i budget 2024. Udsigten var baseret på markant stigende udgifter til medicintilskud, almen lægehjælp og speciallægehjælp ultimo 2023 og primo 2024.

I forlængelse af bl.a. prisnedsættelsen af diabetespræparatet Ozempic med 34 procent forventes nu udgifter til medicintilskud, der ligger på niveau med regnskabet for 2023, og væksten fortsætter således ikke umiddelbart i 2024. Samtidig peger opfølgningen på en vækst under almen lægehjælp og speciallægehjælp, der ligger under det forventede niveau ved udarbejdelsen af budget 2024. Samlet set er prognosen således et mindreforbrug under praksisområdet på 57 mio.kr., svarende til den afsatte aktivitetsbuffer til dækning af uforudset vækst. Prognosen er behæftet med betydelig usikkerhed.

Som afledt konsekvens af tab af indtægter for behandling af patienter fra Region Sjælland forventes underskud på centrale rammer til fremmede sygehuse, der dog modsvares af mindreudgifter til respiratorpatienter og særligt- dyr sygehusmedicin.

Samlet forventer regionens sygehuse, inkl. psykiatrisygehuset, overskud på driften for 2024. Sygehusene arbejder generelt set med nedbringelse af et forhøjet udgiftsniveau til personale mv. Udgifter til sygefravær, vikarforbrug og FEA-aftaler er faldende, mens udgifterne til over- og merarbejder fortsat er for høje.

Aktiviteten på sygehusene har frem til og med 2023 ligget væsentligt under niveauet før COVID. De første måneder af 2024 ligger på niveau med 2023 og dermed fortsat under niveauet fra før COVID. De lange ventetider har medført en stor vækst i udsøgningen til privatsygehuse, som fortsat ligger højt i 2024. Udgifterne hertil er i 2024 finansieret af regeringens akutupakke, men af hensyn til den langsigtede økonomiske balance er der behov for at ”normalisere” udgifterne frem mod budget 2025.

Inden for årets udgiftsramme forventes det muligt at videreføre regionens konsolideringsstrategi, der skal sikre det nødvendige råderum til dækning af engangsudgifter ved ibrugtagning af Nyt OUH. Prognoserne er forbundet med betydelig usikkerhed. Økonomiopfølgningen tager generelt set ikke højde for afledte effekter af økonomiaftalen for 2025, men overordnet må den forventes at bidrage positivt til det forventede resultat for 2024 og den langsigtede økonomiske balance for 2025 og frem.

## Socialområdet

Forventningen ved årets økonomi- og aktivitetsrapportering, efter første kvartal, viser et driftsresultat i 2024 på i alt 13,7 mio. kr. i underskud. Tre ud af fem centre forventer et samlet akkumuleret underskud. Dog forventer to af disse centre balance i driftsresultatet alene for 2024, og arbejder på at nedbringe underskud fra tidligere år.

Da der samlet overføres 18,6 mio. kr. i underskud fra 2023, forventes der et akkumuleret underskud i 2024 på 32,3 mio. kr. inklusiv takstregulering i 2025 på 6,2 mio. kr. Grundet underskud fra tidligere år er den negative budgetafvigelse på 2,7%.

Baggrunden for det forventede underskud er primært udfordringer med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, et højt sygefravær og øgede lønudgifter som resultat af trepartsforhandlingerne. Hertil kommer lav belægning på enkelte tilbud på børneområdet, bl.a. grundet nedlukning af afdeling samt opstart af nyt tilbud. Det bemærkes, at det ikke er endeligt afklaret, hvordan trepartsaftalen påvirker socialområdets økonomi i 2024. I prognosen er det forudsat, at der ikke sker en ændring af taksterne i 2024 som følge af trepartsaftalen.

Der arbejdes med genopretningsplaner på centrene med udfordringer for at øge belægningen, styrke arbejdsmiljøet og øge trivselen. Flere tilbud har en stabil drift, så fokus er primært på de tilbud, på hvert center, der har udfordringer.

Taksterne for flere tilbud er blevet hævet i 2024, så indtægterne bedre matcher basisudgifterne til bl.a. ledelse, nattevagt og lønrelaterede udgifter såsom arbejdsskader, barselsbidrag m.m. Stigningen i disse udgifter skyldes de senere års store stigning i antal ansatte – grundet flere komplekse borgere.

Der forventes aktuelt et underskud højere end 5 pct. af budgettet på fire enheder under tre af centrene, hvilket potentielt vil medføre midlertidige takststigninger i 2026.

Ved økonomi- og aktivitetsrapportering efter første kvartal forventes en samlet underbelægning på helårsbasis på 4,0 % i forhold til den budgetterede belægning på centrene.

## Regional Udvikling

Regional Udviklings budget er opdelt på fem bevillingsområder (se nedenfor). Årets forbrug forventes at ligge inden for det ajourførte udgiftsloft for Region Syddanmark isoleret set.

På baggrund af forbruget i årets første fire måneder forventes aftaleoverholdelse, idet der i den løbende planlægning og økonomiske styring vil blive taget de nødvendige skridt i den resterende del af året for at sikre dette, fx via tilpasning af aktivitetsniveauet.

## Kollektiv Trafik

Den regionale kollektive trafik er fortsat stærkt økonomisk udfordret. Ultimo 2023 er passagertallet fortsat kun oppe på ca. 90 % af niveauet før COVID-19. Der er tale om strukturelle udfordringer, idet den største kundegruppe – de unge – har et faldende befolkningstal. Trafikselskaberne er desuden ramt af høje omkostninger specielt til brændstof, bl.a. som følge af krigen i Ukraine.

Begge selskaber forventer ved udgangen af 2026 maks. en negativ bududligningssaldo på 20 mio. kr. i overensstemmelse med budgetaftalen for 2023, idet Fynbus har vedtaget en ny Masterplan for bustrafikken, og Sydtrafik bl.a. forventer billigere udbud.

## Kultur

Regionsrådet har besluttet, at der er ny ansøgningsrunde til kulturmidlerne, både til en ordinær kulturpulje samt til en temapulje med fokus på kultur og trivsel med ansøgningsfrist 1. september 2024, hvorfor der endnu ikke er modtaget ansøgninger til puljen. Der er dog besluttet at forhåndsreservere 1,5 mio. kr. til DGI Landsstævne.

## Uddannelse

Der er indkommet to socialfondsansøgninger om medfinansiering fra uddannelsespuljen. Regionsrådet bevilgede i april 2024 i alt 14,6 mio. kr. fra uddannelsespuljen til de to ansøgninger. Arbejdet med elevfordelingen på gymnasieområdet for skoleåret 2024/25 er fortsat i fuld gang.

## Vand, miljø og råstoffer

Indsatserne på jordforureningsområdet udmønter Jordforureningsloven, og følger den regionale udviklingsstrategi, delstrategien Rent Vand og Jord og den politisk vedtagne arbejdsplan for 2023. Dertil kommer en statslig bevilling til indsatser over for generationsforureninger.

Regionsrådet har besluttet ikke at revidere Råstofplanen nu, men spørgsmålet rejses igen senere i 2024. I stedet fokuseres på at gennemføre flere af indsatserne i den gældende plan, herunder kortlægning.

## Diverse

Under dette bevillingsområde hører bl.a. følgende aktivitetsområder, som forventes i balance:

- Udmøntning af Strategipuljen til implementering af Sammen om Fremtidens Syddanmark 2024-2027
- Det eksterne klima-arbejde
- Dansk-tysk og internationalt samarbejde
- Sunde levevilkår
- Analyse.

## Fælles formål og administration

Fælles formål og administration omfatter den politiske organisation og den tværgående administration (fællesstabe). Omkostninger hertil fordeles og finansieres af de tre områder, Sundhed, Socialområdet og Regional Udvikling.

For området forventes et mindreforbrug på 1,2 mio. kr. i forhold til budgettet.

## Indstilling

Til orientering.

## Beslutning i Hovedudvalget den 20-06-2024

Jane Kraglund orienterede om, at Region Syddanmark fortsat har en god økonomi i 2024, og at man forventer at komme ud af året i balance. Dertil forventer man en konsolidering i samme størrelsesorden som i tidligere år.

## **Bilag**

Sundhed -1. økonomirapportering 2024.pdf

Regional Udvikling - 1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2024.pdf

Social og speicalundervisning - 1. økonomi- og aktivitetsrapportering 2024.pdf

Fælles formål og adm -1 Økonomi- og aktivitetsrapportering 2024.pdf

**Fraværende** Mikkel Lyndrup, Kenneth Marten, Susanne Seehagen, Eske Roth,  
Charlotte Kraglund Jacobsen

## **Punkt 6: Orientering om aftale om regionernes økonomi for 2025**

24/26659

### **Sagsfremstilling**

Regeringen og Danske Regioner har d. 1. juni 2024 indgået aftale om regionernes økonomi for 2025.

Aftalen vedlægges.

Aftalen og dens konsekvenser for Region Syddanmark gennemgås på regionsrådets budgetseminar d. 19. juni 2024

### **Indstilling**

Til orientering

### **Beslutning i Hovedudvalget den 20-06-2024**

Økonomidirektør Kasper Breum orienterede om Økonomiaftalen for 2025 og betydningen for Region Syddanmarks budget for det kommende år, herunder den forventede størrelse på råderummet til politiske prioriteringer.

Kaspers præsentation sendes ud med referatet.

### **Bilag**

Aftale-om-regionernes-oekonomi-for-2025 - DR.pdf

Økonomiaftale - præsentation HU 200624

**Fraværende** Mikkel Lyndrup, Kenneth Marten, Susanne Seehagen, Eske Roth,  
Charlotte Kraglund Jacobsen

## **Punkt 7: Drøftelse af regional spørgeskemaundersøgelse om god vagtplanlægning**

22/60503

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget formulerede i 2022 en række pejlemærker for arbejdet med rekruttering og fastholdelse. ”Vi prioriterer vagtudtynding og god vagtplanlægning” er ét af pejlemærkerne. Hovedudvalget har efterfølgende fulgt op på pejlemærket med formuleringen af 7 principper for arbejdet med god vagtplanlægning.

Regionsrådet har tilsluttet sig pejlemærkerne og gjort dem til fundamentet for den politiske indsats for fastholdelse og rekruttering. Regionsrådet bevilgede samtidig midler til et projekt, der skal styrke rammerne for god, fleksibel og gennemsigtig vagtplanlægning og medarbejderindflydelse på planlægning af arbejdstid.

Hovedudvalget blev på den 29. januar orienteret om, at der i foråret 2024 gennemføres en regional spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere på sygehusene og på socialområdet. Undersøgelsen har til formål at tilvejebringe viden om medarbejderes oplevelser af og ønsker til arbejdstidstilrettelæggelsen, og undersøgelsens resultater skal danne grundlag for en dialog på de enkelte arbejdspladser.

Undersøgelsen er nu gennemført. Ca. 13.500 medarbejdere har besvaret spørgeskemaet, og en rapport med de første resultater på regionalt niveau er vedlagt til Hovedudvalgets drøftelse.

#### **Opfølgning på undersøgelse**

Medio august får alle ledere tilsendt et link med adgang til lokale rapporter om undersøgelsens resultater på afsnitsniveau.

Der er udarbejdet materiale til at understøtte opfølgningen og dialogen i de enkelte afsnit og afdelinger. Materialet er udarbejdet med afsæt i bl.a. Hovedudvalgets principper for god vagtplanlægning og med inspiration fra den opfølgingsmodel, der i forvejen anvendes ifm. opfølgning på MTU'en.

Der arbejdes lokalt med processer for opfølgning og dialog i LMU'er og FMU.

Hovedudvalget vil blive orienteret om arbejdet med og erfaringer fra spørgeskemaundersøgelsen.

### **Indstilling**

Til drøftelse.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 20-06-2024**

Lene Borregaard indledte drøftelserne ved at fortælle, at den regionale spørgeskemaundersøgelse om god vagtplanlægning har resulteret i omkring 13.500 besvarelser. Resultaterne udsendes til de enkelte afsnit i midten af august sammen med nogle værktøjer, der kan bruges i den lokale dialog om undersøgelsens resultater og det videre arbejde med vagtplanlægning.

Medarbejdersiden påpegede, at der kunne være mange af de medarbejdere, som ikke går i vagt, der ikke har færdigudfyldt skemaet, fordi de har fundet at nogle af spørgsmålene var irrelevante. Lene Borregaard fortalte, at man kan kigge ind i, hvor mange der har forladt skemaet undervejs.

## **Bilag**

Bilag 1 Resultater

Bilag 2 Opfølgning og dialog.pdf

**Fraværende** Mikkel Lyndrup, Kenneth Marten, Susanne Seehagen, Eske Roth,  
Charlotte Kraglund Jacobsen

## Punkt 8: Drøftelse af forslag ”VPN Always On” og betydningen for privat brug af regionens pc’er

24/241

### Sagsfremstilling

Regionen er forpligtet til at sikre tilstrækkelige tekniske foranstaltninger til at modstå cyberangreb og derved opretholde sygehusdriften

I projektet Roadmap for cyber- og informationssikkerhed 2022-2024, er det identificeret, at regionens pc’er, når de bruges i privat eller arbejdsmæssig regi, uden for regionens netværk, ikke er tilstrækkelig beskyttet mod cyberangreb. De tekniske foranstaltninger i form af antivirus m.m. på regionens pc’er, anses ikke for tilstrækkeligt værn mod cyberangreb. Når pc’en er på VPN eller internt på regionens netværk, er pc’en derimod beskyttet af tekniske foranstaltninger i netværket og overvågning af unormale hændelser.

Derfor vil Strategisk IT- og Digitaliseringsforum (SIF) den 26. juni behandle et forslag, som betyder, at regionens pc’er ikke længere vil kunne tilgå internettet uden om VPN, således at når en pc tændes uden for regionens netværk, så logger den automatisk på via VPN. I den forbindelse ændres login til, at der ikke længere skal ventes på en SMS kode for at logge ind. Det vil sige at medarbejderne får samme oplevelse ved login, som hvis de befandt sig på en af regionens lokationer.

Da dette forslag medfører en række begrænsninger for medarbejdernes private brug af regionernes PC’er, er der sket en drøftelse af forslaget i FællesMED-udvalgene, ligesom det ønskes drøftet i Hovedudvalget. Der er bred opbakning til forslaget fra regionens FællesMED-udvalg med henvisning til vigtigheden i at sikre sygehusdriften mod cyberangreb. FællesMED-udvalgenes bemærkninger fremgår af det vedlagte bilag.

Forslaget medfører ingen ændringer til arbejdsmæssig brug af PC’erne, da de begrænsninger, der nævnes nedenfor allerede i dag er implementeret, når PC’en bruger VPN eller er på regionens netværk.

#### Privat brug af PC

Projektet har kigget ind i hvilke konsekvenser implementering vil have for medarbejdernes private brug af PC’erne.

Jf. Instruks for brug af IT i Region Syddanmark (vedlagt), kan medarbejderen logge på privat mailkonto, hvis de ikke er på regionens netværk, og ikke bruger VPN. I fremtiden vil denne mulighed bortfalde, da der altid benyttes VPN, og private email-tjenester er blokeret når de tilgås gennem VPN og regionens netværk.

Det fremgår ligeledes af instruksens, at medarbejdere kan bruge internettet i privat øjemed – med måde. Samt streame lyd og videosekvenser, som er relevante for medarbejderens arbejde. I fremtiden vil der ske begrænsninger i brug af internettet, f.eks.

- Geofencing – Medarbejderne vil opleve, at de ikke kan bruge internettjenester der udbydes fra lande der anses for værende i højrisiko i forhold til cyberangreb og spionage, f.eks. er Rusland og Kina blokeret i øjeblikket. Der kan også være tale om unormale trafikmængder mellem et land og regionen, her blokeres eller begrænses internettrafikken for en kortere periode.

- Streaming – Medarbejderne vil opleve at det ikke er muligt at streame f.eks. Disney, HBO, Netflix og Twitch. Disse er blokeret for at sikre kapacitet i netværket til sygehusdrift.

Begrænsninger i den mere tekniske ende af brugsspekteret.

- Fjernadgang til maskiner på internettet, f.eks. gennem Remote Desktop Protocol og TeamViewer. De sikkerhedsmæssige bekymringer omfatter risiko for uautoriseret adgang og brug af svage adgangskoder, der vil give cyberkriminelle adgang til de øvrige systemer som medarbejderen ellers har adgang til.
- Ingen adgang til Tor-netværket, hvor der er risiko for at komme ind på skadelige websider og mulighed for at blive registeret af myndighederne som en mistænkelig bruger.
- Fildeling f.eks. gennem BitTorrent, her er der risiko for at filer der downloades inkluderer inficerede filer eller indhold, der krænker ophavsretten, hvilket kan medføre juridiske konsekvenser.
- Internet Relay Chat (IRC), et chat system, der kan bruges til at udsende skadelige programmer (malware).
- VPN-tjenester der ikke er kontrolleret af regionen, kommunikationen på en ekstern VPN-tjeneste inkluderer typisk overvågning af aktivitet og utilstrækkelig kryptering, hvilke kan udsætte brugernes data for at blive kopieret.

Cyberangreb bliver til stadighed mere avancerede og omfattende, og derfor justeres og implementeres der løbende tekniske foranstaltninger, for at højne regionens værn derimod og for at sikre sygehusdriften og borger- og patientdata.

## Indstilling

Til drøftelse.

## Beslutning i Hovedudvalget den 20-06-2024

Jesper Rønn fortalte, at Sygehus Sønderjylland er i dialog med Regional IT om Fællestillidsrepræsentanterne i Yngre Lægers brug af en funktionsindbakke med henblik på at finde en løsning.

Medarbejdersiden gjorde gældende, at man har hørt, at adgangen til webmailen fjernes, ligesom at der kan være en udfordring med eksterne parter, der skal deltage i videomøder. Ledersiden fortalte, at man godt kunne undersøge disse spørgsmål, men at de ikke har noget at gøre med forslaget om ”VPN Always On”.

Hovedudvalget bakker op om forslaget med henvisning til en styrkelse af regionens cybersikkerhed.

## Bilag

Bemærkninger fra FMU'erne til forslag om VPN always on

Instruks for brug af IT i RSD

**Fraværende** Charlotte Kraglund Jacobsen, Eske Roth, Susanne Seehagen, Kenneth Marten, Mikkel Lyndrup

# **Punkt 9: Orientering til Hovedudvalget om spørgeskemaundersøgelser om seniorarbejdslivet**

24/19711

## **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget gennemførte i første halvår af 2021 to spørgeskemaundersøgelser om seniorer. Den ene blev sendt til 300 ledere og den anden blev sendt til 1.100 medarbejdere (før-senior-medarbejdere og seniormedarbejdere).

Formålet var, at ”Hovedudvalget i Region Syddanmark ønsker at få større viden omkring konkrete tiltag, ansættelser mv. i forhold til medarbejdere - som er 55 år eller derover - ude på regionens arbejdspladser og få faktuelle forhold og input til det videre arbejde omkring fastholdelse af seniormedarbejdere.”

I forbindelse med de indsatser, som er i gangsat – både på regionalt og lokalt plan – blev det aftalt, at undersøgelserne skulle gentages i 2024. Som bilag er vedlagt 2 opdaterede spørgeskemaer. Den overordnede struktur og de fleste af spørgsmålene er bibeholdt med henblik på at kunne sammenligne resultaterne fra spørgeskemaundersøgelserne i år med resultaterne fra 2021. Der er lavet enkelte justeringer og tilføjet enkelte spørgsmål – bl.a. på baggrund af input fra den første undersøgelse.

Undersøgelsen gennemføres i august-september og en rapport forelægges Hovedudvalget i oktober måned.

## **Indstilling**

Til orientering

## **Beslutning i Hovedudvalget den 20-06-2024**

Intet at bemærke.

## **Bilag**

Spørgeskema om seniorarbejdsliv til medarbejdere 2024

Spørgeskema om seniorer til ledere 2024

**Fraværende** Mikkel Lyndrup, Kenneth Marten, Susanne Seehagen, Eske Roth,  
Charlotte Kraglund Jacobsen

## **Punkt 10: Drøftelse af kriterier til klimavenlig forplejning til arrangementer ude af huset**

21/3501

### **Sagsfremstilling**

I forbindelse med klimahandleplanen for Regionshuset og satellitter og arbejdet med at reducere regionens klimabelastning er der blevet udarbejdet en række kriterier for klimavenlig forplejning i forbindelse med arrangementer ude af huset. Arrangementer ude af huset omfatter f.eks. seminarer, workshops, kurser m.v. afholdt hos eksterne leverandører eller samarbejdspartnere, f.eks. hoteller, konference- og kursuscentre, restauranter osv. Kriterierne er udvalgt med baggrund i bilag 1 - Principper og mål for bæredygtige fødevarerindkøb og måltider i Region Syddanmark samt Concitos klimadatabase for føde- og drikkevarer.

Med baggrund i ovenstående har koncerndirektionen godkendt at følgende kriterier fremadrettet prioriteres i forbindelse med booking af forplejning til arrangementer ude af huset for Regionshuset og satellitter:

- 1) Som udgangspunkt ingen servering af lamme-, okse- og kalvekød (altså kød med en høj klimabelastning)
- 2) Der skal være et vegetarisk alternativ
- 3) Alm. vand/postevand skal serveres på kander
- 4) Fokus på årstidsbestemte menuer, der følger sæsonerne
- 5) Fokus på at reducere madspild (f.eks. portionsanretning i buffeten)
- 6) Fokus på at undgå engangsemballage (f.eks. engangskopper og -service)

Den mest enkle administration af disse kriterier opnås ved at kriterierne indtænkes i forhandlingen af nye hotel- og konferenceaftaler for regionen. Aftalerne indgås løbende over de næste 1-2 år. Der indgås ikke særskilte aftaler for Regionshuset og satellitter og derfor vil alle enheder i regionen blive omfattet af disse kriterier.

For at sikre en bred drøftelse og forankring har sagen været drøftet i enhedernes Fælles MED-udvalg vedr. indførelse af disse kriterier bredt i regionen. Der har generelt været opbakning til kriterierne dog har der hos Psykiatriens FMU været udtrykt bekymring om man som arbejdsplads går for langt ift. hvilken type kød den enkelte må spise. Samtidig har der også været ønsker til yderligere fokus, f.eks. krav til lokale fødevarer frem for udenlandske fødevarer. I forhold til et evt. kriterie vedr. danske lokale fødevarer må regionen jf. EU-lovgivning ikke stille krav til dette. Derudover bidrager transporten af fødevarer kun i mindre grad til det samlede klimaaftryk for fødevarer. De samlede bemærkninger fra enhedernes FMU'er kan ses i bilag 2 – Tilbage melding fra enhedernes Fælles Medarbejderudvalg.

Den videre proces

Efter drøftelsen i Hovedudvalget vil der blive informeret ud på det fællesregionale intranet og ske en indarbejdning af kriterierne i de kommende indkøbsaftaler.

Indtil kriterierne er indarbejdet i samtlige aftaler, vil det være op til den enkelte enhed at vurdere, hvordan man vil arbejde med kriterierne frem til de er implementeret i de nye indkøbsaftaler.

Som eksempel vil der i Regionhuset og satellitter blive lagt op til at bestiller af arrangementer opstiller følgende konkrete krav i forbindelse med kommende arrangementer:

- 1) Som udgangspunkt ingen servering af lamme-, okse- og kalvekød (altså kød med en høj klimabelastning)
- 2) Der skal være et vegetarisk alternativ
- 3) Alm. vand/postevand skal serveres på kander

## **Indstilling**

Til drøftelse.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 20-06-2024**

Medarbejdersiden argumenterede for, at man kun bør bruge hotel og konferencesteder, hvor medarbejderne har overenskomst.

Medarbejdersiden foreslog, at der blev udarbejdet et katalog over de steder, som levede op til krav om klimavenlig forplejning og overenskomst.

Derudover bør køkkenerne i regionen også leve op til kriterierne for klimavenlig forplejning til interne arrangementer. Klimavenlig kost fylder meget i Region Syddanmarks køkkener og kantiner, og Christian Sauvr fortalte, at køkkenerne har et fælles klimaakademi, hvor man arbejder med emnet.

Jane Kraglund fortalte, at mulighederne for at udarbejde et katalog over konferencesteder der lever op til kravene om klimavenlig forplejning kan undersøges. Der er dog ikke mulighed for at vedtage en beslutning om, at der kun kan bruges hotel og konferencesteder med overenskomst, da det ville være ulovligt.

## **Bilag**

Bilag 1 - Principper og mål for bæredygtige fødevarerindkøb og måltider i Region Syddanmark

Bilag 2 - Tilbage melding fra enhedernes Fælles medarbejderudvalg

**Fraværende** Charlotte Kraglund Jacobsen, Eske Roth, Susanne Seehagen, Kenneth Marten, Mikkel Lyndrup

# Punkt 11: Orientering om ny bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde

24/16896

## Sagsfremstilling

Den 1. februar 2024 trådte den nye bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde i kraft, som fremgår af bilag.

Bekendtgørelsen samler og præciserer reglerne om de formelle krav til arbejdsmiljøarbejdet og skal understøtte virksomhederne systematiske og forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

Med den nye bekendtgørelse bliver arbejdspladsvurderingen (APV) et mere aktivt og handlingsorienteret redskab, arbejdsmiljøorganisationens rolle og opgaver bliver tydeligere og kravet om kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøorganisationen ophæves. Præciseringerne og ændringerne er beskrevet nedenunder.

APV'en er et aktivt og handlingsorienteret redskab

APV'en er nu opdelt i fire faser (tidligere fem faser). De første to faser "identifikation og kortlægning" og "beskrivelse og vurdering" af arbejdsmiljøforholdene er nu samlet til én fase, som hedder "risikovurdering". Der er alene tale om en sproglig forenkling.

Desuden tydeliggør bekendtgørelsen, at APV'en er en proces, som også skal gennemføres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne eller arbejdsprocesserne, som kan have betydning for arbejdsmiljøet.

Tydeliggørelse af roller og opgaver i arbejdsmiljøorganisationen

Bekendtgørelsen præciserer de eksisterende roller i arbejdsmiljøorganisationen (AMO), herunder hvilke opgaver AMO skal varetage, samt hvilken rolle og opgaver, som arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdslederen i arbejdsmiljøgruppen, har. Der er ikke tale om en ændring af rollerne, men en tydeliggørelse.

Som noget nyt skal arbejdsgiveren skriftlig kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at der er taget højde for "nærhedsprincippet" ved etablering af AMO og ved større væsentlige ændringer i virksomheden. Nærhedsprincippet skal sikre, at AMO består af de nødvendige antal medlemmer og arbejdsmiljøgrupper til at kunne udføre opgaven.

Jf. Lokalaftalen skal Region Syddanmark have en oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan. Ifølge Arbejdstilsynet kan denne oversigt betragtes som dokumentation, og dermed lever Region Syddanmark op til kravet.

Kravet om kompetenceudviklingsplan er ophævet

Der skal ikke længere udarbejdes en kompetenceplan for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO, men supplerende uddannelse skal fortsat drøftes på den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

## Indstilling

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 20-06-2024**

Camilla Skytte Behrendsen fortalte om den nye bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, som udgør en del af et større forenklingsarbejde, der har stået på siden 2019. Det blev understreget, at man som arbejdsmiljørepræsentant fortsat skal have supplerende arbejdsmiljøuddannelse, og at fjernelsen af det formelle krav om en kompetenceudviklingsplan formentlig har handlet om at afbureaukratisere området.

### **Bilag**

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde

**Fraværende** Mikkel Lyndrup, Kenneth Marten, Susanne Seehagen, Eske Roth,  
Charlotte Kraglund Jacobsen

# Punkt 12: Orientering om årlig status på udviklingen i fuldtidsstillinger

19/48542

## Sagsfremstilling

Region Syddanmark vedtog på regionsrådsmøde d. 27. januar 2020 en regional fuldtidsstrategi, som består i, at:

1. Alle stillinger opslås på fuldtid.
2. Ret til fuldtid for plejepersonale på de somatiske sygehuse og alle personalegrupper med patientkontakt i psykiatrien
3. Monitorering af udviklingen i stillingsopslag på fuldtid.

Pr. 1. april 2023 er der desuden indført en ret til fuld tid til alle medarbejdere i regionen (med visse specifikke undtagelser).

### Vidensdeling på tværs

Arbejdet med fuldtid drøftes halvårligt på direktionens dialogmøder med sygehusene, og udviklingen følges på koncernledelsesforum. Vi arbejder desuden også på tværs af regionen med vidensdeling i forhold til de forskellige tiltag, som de enkelte sygehuse og socialområdet har iværksat. I 2023 har socialområdet, i samarbejde med de øvrige regioners specialiserede socialområder, udarbejdet en video til de sociale medier, med interviews med forskellige medarbejdere, der skal synliggøre de muligheder og gevinster der er ved at gå på fuld tid.

### Opfølgning på fuldtidsstillingsopslag

Samlet for alle rekrutteringsprojekter i Region Syddanmark, er der henover det seneste år sket et fald på 8,1 %-point (fra 94,5% til 86,4%), i andelen af stillinger, der slås op på fuld tid,

For sygeplejersker, læger og lægesekretærer ses i perioden et stabilt niveau, på mellem 81,8 og 100%. For sosu-personale ses en nedadgående tendens. For pædagogisk personale og administrativt personale er niveauet generelt lavere.

### Opfølgning på fuldtidsansættelser

Den samlede andel af fuldtidsansatte er pr. marts 2024 68,2%, hvilket er en fremgang på 0,4 procentpoint siden december 2022.

Specifikt ses der fremgang for sygeplejerskerne (+2,1 %-point til 54,8%), det pædagogiske personale (+1,3 %-point til 58,6%) og HK-personalet (+0,5 %-point til 76,0%). Der ses fald for sosu-personalet (-1,0 %-point til 45,8%), lægepersonalet (-1,6 %-point til 86,7%), lægesekretærer (-0,8 %-point til 52,1%) og administrative AC'ere (-1,0 %-point til 86,9%).

I forhold til aldersfordelingen af de fuldtidsansatte, ses det at medarbejdere under 30 år i overvejende grad ansættes på fuld tid. Eksempelvis er det på OUH 85,6% af alle sygeplejersker under 30 år, og 70,3% af alle SOSU-medarbejdere under 30 år, der er ansat på fuld tid.

I forhold til kønsfordelingen er der, med få undtagelser, inden for den enkelte stillingskategori på hver enhed, generelt set flere mænd end kvinder, der er ansat på fuld tid.

Opfølgning på fuldtidsprocent for nytiltrådte

Der ses fortsat et lavere niveau af nytiltrådte, der ansættes på fuld tid, end det der fremgår af tallene for stillingsopslag på fuld tid. For første kvartal 2024 ender godt 20% af alle stillingsopslag fortsat med en deltidsansættelse.

## **Indstilling**

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 20-06-2024**

Medarbejder- og ledersiden er enige om at et fald på 8,1 procentpoint i rekrutteringsprojekter på fuld tid ikke er tilfredsstillende.

Der blev dog også gjort opmærksom på, at flere afdelinger laver flere stillingsopslag direkte henvendt til seniorer og studerende for at udtynde vagtarbejdet, og at disse aldrig vil blive fuldtidsstillinger. Lene Borregaard fortalte, at det kunne være interessant at grave dybere ned i tallene, men man skal være opmærksom på, at det er data, som kan være svære at trække.

## **Bilag**

Bilag 1 Opfølgning på fuldtidsstillingsopslag pr marts 2024

Bilag 2 HU Beskæftigelsesgrad for udvalgte personalegrupper pr marts 2024 inkl køn og alder.pdf

Bilag 3 Realiserede fuldtidsansættelser pr marts 2024

**Fraværende** Mikkel Lyndrup, Kenneth Marten, Susanne Seehagen, Eske Roth,  
Charlotte Kraglund Jacobsen

## **Punkt 13: Kommunikation fra mødet**

23/27887

### **Beslutning i Hovedudvalget den 20-06-2024**

- Hovedudvalgets bemærkninger til Sundhedsstrukturkommissionens rapport
- Forslag om "VPN Always On" og betydning for medarbejderes brug af regionens PC'er
- Kriterier til klimavenlig forplejning til arrangementer ude af huset
- Fuld tid

**Fraværende** Mikkel Lyndrup, Kenneth Marten, Susanne Seehagen, Eske Roth,  
Charlotte Kraglund Jacobsen

## **Punkt 14: Eventuelt**

23/27887

### **Beslutning i Hovedudvalget den 20-06-2024**

Status på rammeaftale om seniorpolitik

Medarbejdersiden efterspurgte en status på regionens henvendelse til Danske Regioner omkring tolkningen af rammeaftalen om seniorpolitik for så vidt angår muligheden for at gå ned i tid med fuld pensionsindbetaling. Lene Borregaard fortalte, at Danske Regioner og Kommunernes Landsforening er enige i regionens tolkning. Det vil sige, at rammeaftalen om seniorpolitik ikke er til hinder for, at man aftaler nedsat tid med en medarbejder. Rammeaftalen giver dog en mulighed for at indgå en senioraftale med nedsat tid med fuld pension.

Medarbejderne har tidligere været i dialog med en kontaktperson hos Forhandlingsfællesskabet, som har en anden tolkning, og det blev aftalt af medarbejdersiden afklarer med forhandlingsfællesskabet, om der er behov for at tage sagen op igen.

**Fraværende** Mikkel Lyndrup, Kenneth Marten, Susanne Seehagen, Eske Roth,  
Charlotte Kraglund Jacobsen