

# REFERAT Hovedudvalget d. 13-09-2022

**Mødedato**           Tirsdag d. 13. september 2022 kl. 12:30

**Mødested**           Mødelokale 7

**Mødedeltagere**    Anders Meinert Pedersen, Ann Fruergaard, Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen, Christian Sauvr, Christian Schacht-Magnussen, Claus Bo Svenningsen, Edel Marie Laursen, Finn Torben Jensen (Fravær), Jane Kraglund (Formand), Jesper Rønn, Jørgen Bjelskou, Ken Nørregaard, Kenneth Marten (Fravær), Lene Borregaard, Lene Møller Andersen, Lisbeth Hammer Andersen, Lone Rasmussen (næstformand), Maria Lykke Gyldenkrone (Fravær), Mikkel Lyndrup (Fravær), Morten Engborg Klein, Niels Nørgaard Pedersen, Per Busk, Peter Fosgrau, Rikke Kruse, Sonny Hornhaver (Fravær), Susanne Clausen, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr (sekretariat), Christian Bruselius Kjeldgaard (sekretariat), Shanduru Parameswaran

## Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Drøftelse af Hovedudvalgets rolle i implementeringen af pejlemærker for fastholdelse og rekruttering.....	5
Orientering om seniorarbejdsliv og status på igangsatte initiativer.....	7
Oplæg ved Sygehus Sønderjylland om seniorarbejdsliv.....	9
Drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen i 2022.....	10
Orientering om erfaringerne fra brugen af app-løsning til registrering af voldsomme hændelser.....	13
Drøftelse af nedbringelse af energiforbruget på kort sigt i Region Syddanmark.....	15
Drøftelse af inspiration fra seminar om fuldtid.....	17
Drøftelse af indsatsområder på sundhedsområdet i 2023.....	19
Orientering om status på ansatte på særlige vilkår i Region Syddanmark pr. 1. august 2022.....	21
Orientering om budget 2023-2026.....	23
Orientering om 1. økonomi og aktivitetsrapportering 2022.....	25
Orientering om lønudvikling i Region Syddanmark pr. februar 2022.....	28
Tilretning af retningslinjer for ansatte, der er kandidater til folketingsvalg m.v.....	30
Kommunikation fra mødet.....	33
Eventuelt.....	34

# Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

21/65764

## Sagsfremstilling

- Orientering om Covid-19 og beredskabsplan for efteråret
- Orientering om domsfældelse i sag om pålagt Covid-19 test i arbejdstiden
- Orientering om udfordringer med Microsoft Outlook på regionens arbejdspladser
- Orientering om nye regler for omsorgslov
- Orientering om oprettelse af borgerrettet it-support
- Eventuelle kommentarer til referatet fra seneste ordinære møde 19. maj 2022.

## Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2022

Orientering om Covid-19 og beredskabsplan for efteråret

Jane Kraglund orienterede om Covid-19 og beredskabsplan for efteråret. Langt de fleste syddanskere er i dag vaccineret mod Covid-19, og immuniteten i samfundet er høj. Dog må det alligevel forventes, at antallet af Covid-19-tilfælde vil stige henover efteråret og vinteren. Der foregår lokale drøftelser om håndtering af et potentielt stigende antal Covid-19-patienter.

Regeringen har besluttet, at vaccination mod Covid-19 skal tilbydes til borgere over 50 og sundhedsmedarbejdere med tæt kontakt til ældre og sårbare patienter.

Orientering om domsfældelse i sag om pålagt Covid-19 test i arbejdstiden

Lene Borregaard orienterede om, at spørgsmålet om honorering i sagen om pålagt Covid-19 test i arbejdstiden nu er fastlagt. Det omhandler i praksis alene tidspunktet før d. 20. november 2020.

Orientering om Microsoft Outlook

Jane Kraglund orienterede om arbejdet i Regional IT med at løse udfordringer med lange svartider i Microsoft Outlook på regionens arbejdspladser. Det foregår i to spor: for det første arbejder Regional IT på at udbrede en løsning, hvor mails, som er mere end 6 måneder gamle, opbevares på en server. For det andet arbejder man på at styrke serverens regnekraft.

Orientering om nye regler for omsorgslov

Lene Borregaard orienterede om, at Folketinget har vedtaget nye regler, som giver alle medarbejdere ret til omsorgslov 5 dage om året til at yde personlig omsorg eller støtte til en nærtstående, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Omsorgsloven er ulønnet, og der er en række betingelser og dokumentationskrav, som man kan læse nærmere om på [intranettet](#) ved at klikke her.

## Orientering om oprettelse af borgerrettet it-support

Jane Kraglund gav en status på arbejdet med en central supportfunktion til borgere, der har brug for hjælp og støtte. Den centrale supportfunktion er et supplement til sygehusenes supportfunktioner og holder åbent på hverdage fra klokken 14-18.

## Kommentarer til referatet fra seneste møde

Lone Rasmussen spurgte ind til oplæring af Tillidsrepræsentanter i regionens nye løn- og vagtplanlægningssystem HOSinfo. Jane Kraglund orienterede om, at spørgsmålet er blevet drøftet i projektgruppen, som har aftalt, at oplæring af Tillidsrepræsentanterne planlægges lokalt på enhederne. Lene Borregaard nævnte OUH som eksempel, hvor man i samarbejde med DSR har planlagt en præsentation af systemet for omkring 40 tillidsrepræsentanter til november.

Medarbejdersiden ønskede, at der blev udarbejdet en oversigt over nye ledelsestitler, samt en oversigt over hvilke titler de erstatter. Koncern HR har udarbejdet en oversigt, som sendes ud med referatet.

## Orientering om arbejdstilsynet

Lene Borregaard fortalte, at regionen har fået karantæne fra at indgå aftaleforløb med Arbejdstilsynet i 12 måneder. Det skyldes, at vi på tværs af regionens institutioner har haft nogle aftaleforløb, som ikke er kommet i hus. Det betyder også, at vi, alt andet lige, vil se et stigende antal påbud det næste år.

Man er fra centralt hold i øjeblikket ved at undersøge om reglerne kan revideres, så karantæner fra aftaleforløb kun gælder den enkelte institution og ikke hele regionen.

## Bilag

Oversigt nye titler.docx

**Fraværende** Maria Lykke Gyldenkrone, Kenneth Marten, Mikkel Lyndrup, Sonny Hornhaver, Finn Torben Jensen

## **Punkt 2: Drøftelse af Hovedudvalgets rolle i implementeringen af pejlemærker for fastholdelse og rekruttering**

22/208

### **Sagsfremstilling**

Regionen står i en historisk svær situation, når det kommer til at fastholde og rekruttere medarbejdere.

Hovedudvalgets pejlemærker for fastholdelse og rekruttering har til formål at sætte rammen for den videre udvikling af Region Syddanmark som en god arbejdsplads, der kan rekruttere og fastholde medarbejdere og sikre et godt arbejdsmiljø og en god opgaveløsning i fremtiden.

For at pejlemærkerne kan få den ønskede effekt på personalsituationen, skal de ud og leve i hele organisationen. Implementeringsarbejdet foregår på de enkelte sygehuse – både i ledelsessystemet og i MED-systemet, men Hovedudvalget har også en vigtig rolle i at understøtte dette arbejde.

Derfor indstilles det, at Hovedudvalget drøfter, hvordan man ønsker at understøtte implementeringen af pejlemærkerne.

Koncern HR arbejder med data på fastholdelse og rekruttering

Der pågår i øjeblikket et arbejde i Koncern HR med at kortlægge data, som kan bruges til at understøtte sygehusenes arbejde med fastholdelse og rekruttering. Disse data har også til formål at give en indikation på, om vi lykkes med at fastholde og rekruttere medarbejdere.

Hovedudvalget vil løbende blive orienteret om dette spørgsmål.

### **Indstilling**

Til drøftelse.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2022**

Medarbejdersiden argumenterede for, at Hovedudvalget bør fungere som en forum for gensidig inspiration. Hovedudvalget besluttede, at man vil afholde en række temadrøftelser omkring de enkelte pejlemærker med oplæg fra et sygehus eller en afdeling, som har gang i spændende initiativer.

Derudover blev det fremhævet af medarbejdersiden, at Hovedudvalget skal levere konkrete og relevante data, som kan understøtte indsatsen på sygehusene. Det blev besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe med medarbejderrepræsentanter og Koncern HR, som får til opgave at drøfte data, der kan være til gavn for implementeringen af pejlemærkerne for fastholdelse og rekruttering.

Betina Iroisch Kristensen argumenterede desuden for, at ledelserne skal understøtte funktionsledere, der ønsker at prøve nye tiltag af.

## **Bilag**

17474 Pejlemærker\_fastholdelse-og-rekruttering\_A4\_maj2022\_korr02.pdf

**Fraværende** Maria Lykke Gyldenkrone, Kenneth Marten, Mikkel Lyndrup, Sonny Hornhaver, Finn Torben Jensen

## **Punkt 3: Orientering om seniorarbejdsliv og status på igangsatte initiativer**

21/61747

### **Sagsfremstilling**

På møde i marts 2022, blev Hovedudvalget orienteret om de initiativer der er sat i gang i forhold til seniorarbejdsliv i Region Syddanmark, se vedhæftede bilag Seniorarbejdsliv i Region Syddanmark Indsatser – ideer – muligheder 2021-2024. I nærværende sag gives en orientering på følgende initiativer; tilbagemelding fra FMU'erne, workshops for seniorer og orientering til Forretningsudvalget.

#### Tilbagemelding fra FMU'erne

Seniorarbejdsliv drøftes i LMU'erne og FMU'erne og tilbagemeldinger herfra bliver forelagt Hovedudvalget på møde 1. november.

#### Workshops for seniorer

Der er planlagt 3 workshops for seniorer i maj, august og september. Der er plads til 20 deltagere pr. workshop og alle tre workshops er fyldt. Første workshop blev afholdt 19. maj og 100 % har tilkendegivet, at de har været meget tilfredse eller tilfredse med workshoppen.

95% har endvidere tilkendegivet, at forløbet har hjulpet dem til at forberede deres fremtid i nogen eller høj grad, og over halvdelen forventer at ændre deres fremtidsplaner på baggrund af workshoppen (bl.a. ønsker nogle at involvere sig i frivilligt arbejde, ændre livsstil eller blive længere i deres job).

De to næste workshops afholdes 24. august og 13. september. Hovedudvalget får på kommende møde en samlet tilbagemelding på de afholdte workshops.

#### Orientering i forretningsudvalget efteråret 2022

På forretningsudvalgsmøde efterår 2022, præsenteres resultaterne af de gennemførte seniorundersøgelser og de efterfølgende igangsatte initiativer. Herudover vil Sygehus Sønderjylland holde oplæg, omkring hvordan de arbejder med seniorarbejdsliv, herunder hvordan de arbejder med at gøre det attraktivt for seniorer at blive længere i afdelingerne.

Sygehus Sønderjylland holder også oplæg på nærværende hovedudvalgsmøde, jf. næste punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

Til orientering.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2022**

Jane orienterede om seniorarbejdsliv og status på igangsatte initiativer.

Medarbejdersiden roste de afholdte seniorworkshops. De er meget lærerige for den enkelte, men der udvikles også gode idéer på disse workshops, som kan bruges til inspiration til fælles brug på tværs. Det kræver, at der samles op på de gode idéer løbende.

## **Bilag**

Seniorarbejdsliv i Region Syddanmark Indsatser – ideer – muligheder 2021-2024

**Fraværende** Maria Lykke Gyldenkrone, Kenneth Marten, Mikkel Lyndrup, Sonny Hornhaver, Finn Torben Jensen

## **Punkt 4: Oplæg ved Sygehus Sønderjylland om seniorarbejdsliv**

21/61747

### **Sagsfremstilling**

På hovedudvalgsmødet vil konstitueret HR Chef på Sygehus Sønderjylland, Ann-Marie Tjener, fortælle om, hvordan de på Sygehus Sønderjylland arbejder med seniorarbejdsliv, herunder de overvejelser, muligheder og udfordringer der er forbundet hermed. Der vil efter oplægget være mulighed for spørgsmål og drøftelse.

### **Indstilling**

Til drøftelse.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2022**

Konstitueret HR-chef Ann-Marie Tjener fortalte om Sygehus Sønderjyllands arbejde med seniorarbejdsliv. Emnet blev drøftet på FMU døgnsseminar i 2021, hvorefter man påbegyndte et pilotprojekt med seniorsamtaler på udvalgte afdelinger. Formålet var at skabe trivsel og udvikling af seniormedarbejdere. Tilbagemeldingerne fra medarbejdere og ledere har været yderst positiv. Seniorsamtalerne har i høj grad bidraget til trivsel og i nogen grad til et ønske om at blive længere på arbejdspladsen.

De vigtigste erfaringer fra pilotprojektet var, at seniorsamtalerne bør skemalægges i god tid, så medarbejderne har mulighed for at gøre sig grundige overvejelser, og at samtalerne skal struktureres efter en samtaleguide.

Lisbeth Hammer Andersen spurgte, hvordan man breder modellen ud i en hel organisation. Her pegede Ann-Marie på vigtigheden af at gøre plads til forskellige implementeringer på afdelingerne, som forankres i LMU'erne.

Peter Fosgrau pegede på betydningen af at bringe seniorarbejdslivet på dagsordenen for lederne, og at tage en individuel dialog, som imødekommer medarbejdernes forskellige ønsker.

Ann-Maries slides sendes med referatet ud.

### **Bilag**

Seniorarbejdsliv SHS - oplæg HU 13.9.2022.pdf

**Fraværende** Maria Lykke Gyldenkrone, Kenneth Marten, Mikkel Lyndrup, Sonny Hornhaver, Finn Torben Jensen

## Punkt 5: Drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen i 2022

22/36098

### Sagsfremstilling

Hvert år skal Hovedudvalget jf. lokalaftalen gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse, hvor udvalget evaluerer arbejdet med sidste års fokusområder og fastsætter mål for det kommende års arbejdsmiljøarbejde.

For at understøtte drøftelsen har Koncern HR udarbejdet ”Den gode og attraktive arbejdsplads 2022”. Afrapporteringen skitserer en række tværgående indsatser i Region Syddanmark, som understøtter Region Syddanmarks pejlemærke om den gode arbejdsplads, Hovedudvalgets fokusområder på arbejdsmiljøområdet og den politiske målsætning om at nedbringe sygefraværet.

”Den gode og attraktive arbejdsplads 2022” er vedlagt som bilag.

Fastholdelse og rekruttering af medarbejdere er udfordret

Efter 2 år med en global pandemi, hvor sundhedsvæsenet har været omdrejningspunktet for håndtering og forebyggelse af Covid-19, står Region Syddanmark i en historisk svær situation.

Fastholdelse og rekruttering af regionens medarbejdere er udfordret, hvilket fælles MED-udvalgene også gør opmærksom på i deres tilbagemeldinger til arbejdsmiljødrøftelsen. Omfanget af udfordringerne er forskellige på tværs af enheder og afdelinger, men situationen kalder på en samlet indsats for at sikre, at patienter også i fremtiden får høj kvalitet i behandlingen. Derfor har Hovedudvalget vedtaget personalepolitiske pejlemærker for fastholdelse og rekruttering.

Pejlemærkerne sætter rammerne for det fortsatte arbejde med at sikre, at Region Syddanmark er en god og attraktiv arbejdsplads, som fortsat kan fastholde og rekruttere medarbejdere. Arbejdsmiljø, fastholdelse og rekruttering hænger sammen og kan ikke skilles ad. Et godt arbejdsmiljø er afgørende for, at regionen kan levere behandling af høj kvalitet, og at vores medarbejdere trives i arbejdet. Men det er også afgørende for, at regionen kan fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere.

I 2021 var personaleomsætningen på næsten 13 %, hvilket er højere end de foregående år, og samtidig er antallet af ansøgninger pr. stillingsopslag faldet. Den demografiske udvikling med flere ældre og færre unge i de kommende år forventes at forstærke udfordringerne med fastholdelse og rekruttering.

Sygefravær og ulykkesfrekvensen er steget i 2021

Tabellen nedenunder viser hovedindikatorer for den gode og attraktive arbejdsplads i Region Syddanmark.

Antal gule og røde smileyer af alle	Sygefravær (%)	Trivsel	Ulykkesfrekvens (pr. 1 mio. arbejdstimer)	Ansatte på særlige vilkår	Øvrige ekstraordinære ansatte
				Fleksjob	

Odense Universitetshospital	p- enheder 1 af 31	4,8	72	27,8	187	10
Sygehus Lillebælt	1 af 13	4,8	77	15,8	112	4
Sygehus Sønderjylland	0 af 19	5,2	71	24,9	54	2
Sydvestjysk Sygehus	0 af 13	4,6	76	11,2	54	4
Ambulance Syd	1 af 44	6,1	69	31,8	7	0
Psykiatrien	2 af 32	5,6	72	31,5	93	2
Sociale centre	1 af 33	7,8	71	35,7	42	2
Regionshuset	1 af 12	2,4	78	2,6	32	0
Øvrig sundhed	0 af 10	4,6	-	-	3	0
Region Syddanmark total	7 af 207	5,0	74	24,3	584	24

Primo januar 2022 havde 81 p-enheder enten en krone smiley eller en grøn smiley. 7 p-enheder havde en gul smiley, mens der ikke var p-enheder med rød smiley. Det fremgår, at Sygehus Sønderjylland og Sydvestjysk Sygehus pr. 10. januar 2022 lever op til ambitionen om en grøn smiley.

Tabellen viser desuden, at det samlede sygefravær i Region Syddanmark var 5,0 % ved udgangen af 2021, hvilket er 0,9 % fra den politiske målsætning.

Den samlede score for trivslen er på 74, hvilket er 1 point lavere end i 2018.

Ulykkesfrekvensen er på 24,3, hvilket er en stigning på 6,0 arbejdsulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer i forhold til 2020. Frekvensen varierer fra 2,6 i regionshuset til 31,8 i Ambulance Syd.

Pr. 1. januar 2022 er der ansat 608 personer på særlige vilkår. Heraf er 584 ansat i fleksjob, hvilket er 59 fleksjobbere mere end i 2010.

Enhederne arbejder med forebyggende initiativer

Fælles MED-udvalgene er forud for arbejdsmiljødrøftelsen i Hovedudvalget blevet bedt om at komme med bidrag til drøftelsen. Enhedernes bidrag fremgår af bilag.

Alle enheder har arbejdet med indsatser, der relaterer sig til Region Syddanmarks fokusområder for arbejdsmiljøindsatser, som er udvikling af samarbejde og trivsel samt forebyggelse af vold og trusler. Eksempler på konkrete indsatser er udvikling af værktøjer, som understøtter analyse og læring af arbejdsulykker, inspiration til etablering af TRIO-samarbejde og fokus på samarbejdet mellem FMU og LMU samt tilbud om kurser i bl.a. kommunikativ deeskalering og nænsom voldsforebyggelse.

I tilbagemeldingerne opfordrer fælles MED-udvalgene til, at Hovedudvalget fremmer deling af virksomme initiativer til rekruttering og fastholdelse samt understøtter arbejdet med udfordringerne på tværs af organisationen gennem tilbud om relevant kompetenceudvikling.

Koncern HR indstiller, at Hovedudvalget gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

## **Indstilling**

Til drøftelse.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2022**

Hovedudvalget gennemførte den årlige arbejdsmiljødrøftelse i grupper med opsamling i plenum. Konklusionerne kredsede om emner som fastholdelse og rekruttering, god og inkluderende vagtplanlægning, tværfaglig opgaveløsning og fokus på gode historier fra regionens arbejdspladser.

Koncern HR samler op på drøftelsen og præsenterer konklusionerne på kommende Hovedudvalgsmøde.

## **Bilag**

Den gode og attraktive arbejdsplads 2022

Udvikling i sygefravær i regioner

Opfølgning på langtidssygemeldte medarbejdere

Bidrag fra Odense Universitetshospital

Bidrag fra Sygehus Lillebælt

Bidrag fra Sygehus Sønderjylland

Bidrag fra Sydvestjysk Sygehus

Bidrag fra Ambulance Syd

Bidrag fra Psykiatrisygehuset

Bidrag fra socialområdet

Bidrag fra Regionshuset

**Fraværende** Maria Lykke Gyldenkrone, Kenneth Marten, Mikkel Lyndrup, Sonny Hornhaver, Finn Torben Jensen

## **Punkt 6: Orientering om erfaringerne fra brugen af app-løsning til registrering af voldsomme hændelser**

22/37696

### **Sagsfremstilling**

Psykiatrien modtog i 2021 midler fra Regionsrådet til forebyggelse af vold og trusler. En del af midlerne blev anvendt til indkøb, afprøvning og implementering af et app-modul til registrering af voldsomme hændelser.

Formålet med app-løsningen er at sikre en hurtig og nem adgang til registrering af voldsomme hændelser, så ledelse og arbejds miljøgruppe kan sætte målrettede forebyggelsestiltag i værk på baggrund af opdaterede data.

App'en er blevet afprøvet i 6 pilotafdelinger, og erfaringerne herfra viser bl.a., at arbejds miljøgrupperne kan se tendenser og mønstre i hændelserne, og den hurtigere opsamling af data vil give afdelinger og LMU'er et bedre redskab til at vurdere omfanget af voldsomme hændelser over tid.

Henning Nellebjerg Rasmussen, psykiatrien, demonstrerer app'en og fortæller om de opnåede resultater fra projektet. Der vil efter oplægget være mulighed for at stille spørgsmål.

### **Indstilling**

Til orientering.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2022**

Henning Nellebjerg Rasmussen demonstrerede Psykiatriens app-løsning til registrering af voldsomme hændelser.

App'en gør det lettere for medarbejdere at registrere voldsomme hændelser, og forhåbningen er, at det kan bidrage til at afdække det mørketal, som eksisterer på området. Formålet er at skabe viden om voldsomme hændelser, som kan bruges i det forebyggende arbejde. Tilbage meldingerne for medarbejderne har været meget positive, og man forventer en fuld implementering af app'en inden den 1. juli 2023.

Jesper Stockmarr fortalte, at regionen er i udbud frem mod sommeren 2023, hvor denne løsning er en del af kravspecifikationen. Dermed vil en app-løsning forhåbentlig blive tilgængelig for alle sygehuse og enheder. Jane Kraglund takkede for oplægget, og pegede på at det kunne være god inspiration for øvrige enheder.

Medarbejdersiden anbefalede, at løsningen blev gjort tilgængelig på medarbejdernes telefon. Denne funktion er under udvikling.

Hennings slides sendes ud med referatet.

## **Bilag**

Pkt. 6 - Oplæg til HU - registrerings App - HNR pdf

**Fraværende** Maria Lykke Gyldenkrone, Kenneth Marten, Mikkel Lyndrup, Sonny  
Hornhaver, Finn Torben Jensen

# Punkt 7: Drøftelse af nedbringelse af energiforbruget på kort sigt i Region Syddanmark.

22/208

## Sagsfremstilling

Regionen står – ligesom Danmark og resten af Europa – i en alvorlig energikrise. Derfor er det nødvendigt med en umiddelbar indsats for at nedbringe regionens energiforbrug. Region Syddanmark er godt i gang med overvejelser om at spare på energien både på langt sigt og på kort sigt, herunder også allerede til vinter.

Udvalget for Byggeri og Indkøb og Grøn Omstilling drøftede sagen den 11. august og bad administrationen om – i tillæg til den mere langsigtede indsats med den grønne omstilling – at se på hvilke tiltag med hurtig virkning, der kan bringes i anvendelse i administrative arealer.

Indsatsområder for at nedsætte energiforbruget på den korte bane

I første omgang er der identificeret fire indsatsområder, som umiddelbart vil kunne bringes i anvendelse:

- Sænkning af vandtemperaturer i de administrative arealer  
Ved at indstille blandingsbatterierne, så vand ved håndvaske kun kan opnå en bestemt maksimal temperatur, vil der kunne spares energi (uden at gå på kompromis med de arbejdsmiljømæssige hensyn).
- Rumtemperaturen sænkes i administrative arealer  
Temperaturen i administrative arealer vil som udgangspunkt være 19 grader, men indsatsen gennemføres differentieret, så det tager mest muligt hensyn til medarbejdernes komfort. I tillæg hertil kunne indføres sænkning af rumtemperaturen over natten, således at temperaturen sænkes til eksempelvis 16 °C uden for almindelig arbejdstid. Et sådant tiltag vil også kunne iværksættes med det samme og skønnes at kunne medføre en 5% reduktion af varmekonsumet pr. grad temperaturen sænkes.  
Derudover forkortes fyringssæsonen, således at der tændes for radiatorerne når temperaturen falder til under 19 grader.
- Reduktion af stand-by strømforbruget  
Strømforbruget vil umiddelbart kunne reduceres ved eksempelvis:
  - Højere grad af anvendelse af bevægelsensensorer, så lyset kun er tændt i de lokaler, hvor der er bevægelse
  - Slukke for tekniske apparater på fællesarealer, når disse ikke er i brug
  - Slukke for udstyr i kontorer som ikke anvendes – eksempelvis PC'er, printer mv.
- Ingen udendørs belysning på bygninger  
Spots og lignende på udendørs bygninger slukkes (det gælder ikke lys på parkeringspladser eller anden belysning med en praktisk funktion.)

Indsatsområderne ligger i tråd med anbefalingerne til at spare på energien i det offentlige fra Regeringen, Danske Regioner og KL (pressemeddelelse vedlagt som bilag). Der vil således blive lagt op til en differentieret indsats, der afspejler muligheder og begrænsninger i de enkelte arealer.

Medarbejderinddragelse er helt central i denne proces. Uden en bred organisatorisk forankring vil indsatserne ikke kunne give en synlig effekt på regionens energiforbrug. Derfor anbefales det, at FMU'erne ligeledes drøfter dette emne.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter ovennævnte forslag til nedbringelse af energiforbruget i Region Syddanmark. Derudover indstilles det, at Hovedudvalget beder FMU'erne om at drøfte sagen med henblik på at iværksætte en indsats på den korte bane.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2022**

Jane Kraglund orienterede om anbefalingerne om at spare på energi i det offentlige fra Regeringen, Danske Regioner og KL. Danmark og Europa står i en alvorlig situation, som Region Syddanmark kan være med til at løse ved at nedbringe energiforbruget. Det blev understreget, at tiltagene ikke kommer til at have betydning for patienter men alene angår administrative arealer.

Hovedudvalget bakkede op om de beskrevne indsatsområder.

Medarbejdersiden anbefalede, at man slukkede helt for det varme vand på toiletterne af hygiejnemæssige hensyn. Derudover ønskede man, at der blev indkøbt tæpper, og at man lokalt undersøgte muligheden for at skifte til automatiske stikkontakter. Derudover udtrykte man bekymring for øget sygdom på grund af den lavere temperatur. Ledersiden forstod bekymringen og var enige om at man måtte gøre alt for at minimere tiltagenes konsekvenser for arbejdsmiljøet.

Jørgen Bjelskou fortalte, at drøftelserne forsætter i FMU'erne, hvor man er tættere på de praktiske omstændigheder. FMU'erne er blevet bedt om at beskrive sine tiltag senest den 30. september.

## **Bilag**

Pressemeddelelse - Regeringen, Danske Regioner og KL er enige om at spare på energien i det offentlige

**Fraværende** Maria Lykke Gyldenkrone, Kenneth Marten, Mikkel Lyndrup, Sonny Hornhaver, Finn Torben Jensen

## Punkt 8: Drøftelse af inspiration fra seminar om fuldtid

20/5223

### Sagsfremstilling

I maj 2022 afholdte den regionale følgegruppe vedr. fuldtid et seminar i Vejle for regionerne med oplæg fra flere af regionerne og Norge. Fra Region Syddanmark fortalte Niels Christian Fruergaard Hansen om deres arbejde med at øge fuldtidsgraden i Autismecenter Syddanmark, men da han tidligere har fortalt herom til Hovedudvalget, indgår hans oplæg ikke i nedenstående.

Projekt i Region Sjælland – ”Flere op i tid”

Region Sjælland fandt to pilotafdelinger, som ville indgå i projektet ”Flere op i tid”. Deres erfaring er at, det er bedre at snakke om op i tid i stedet for fuldtid. De væsentligste elementer fra projekterne er:

- Informationer om ret til fuldtid – sendt ud til medarbejdernes e-boks
- Dialog både på afdelingsniveau og via individuelle samtaler
- Stillingsopslag på fuldtid
- Fleksible mødetider
- Øremærket ”op i tid” til uddannelse og fordybelse

Den kortsigtede nettoeffekt af projektet bevirkede at 6-7% af medarbejderne gik op i tid på de to afdelinger. Lidt flere gik op i tid, men enkelte gik også ned i tid i opgørelsesperioden. De to projektafdelinger havde i januar 2022 en fuldtidsprocent på henholdsvis 67 og 69 procent. Flere informationer om projekterne i Region Sjælland findes i bilag 1.

Erfaringer med fuldtidsarbejdet i Norge

Leif E. Moland, seniorforsker ved FAFO (En fri samfundsvidenskabelig forskningsstiftelse) holdt oplæg om de norske udfordringer med deltid/fuldtid og deres arbejde mod en fuldtidskultur/heltidskultur (Bilag 2 som er på norsk).

Norge har mange af de samme udfordringer med at en stor del af medarbejderne i kommuner og på sygehusene har en relativt lav fuldtidsprocent. Man skal dog altid være varsom med en direkte sammenligning af data, da opgørelsesmetoderne og nogle af de bagvedliggende vilkår er forskellige.

En af de mere spændende ting ved Molands oplæg er hans helhedstænkning, som kommer til udtryk i figuren på slide 5 ”Hvorfor større Stillinger?”. Cirklen indeholder 3 hovedelementer nemlig kvalitet, arbejdsmiljø og effektivitet. Moland argumenterer for hvorfor en højere fuldtidsandel kan have en positiv effekt på alle tre områder. Effekten opstår både hos borgerne som møder færre nye ansigter, hos medarbejderne og deres faglighed, færre personer der skal ansættes, kompetenceudvikles og ledes.

Molands helhedstænkning giver anledning til en mere kvalificeret dialog om øget fuldtidsandel. Det handler om mere end et højere arbejdskraftudbud.

Generelt arbejder nordmændene med mange af de samme virkemidler for at øge fuldtidsandelen:

- Strategisk forankring politisk og administrativt
- Større handlerum til lederne
- Analyse af bemandsingssituationen og leanplanlægning
- Fokus på vagtplanlægning mht. ønsker, vagtlængde, weekendvagter, årsplaner eller rulleplaner

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter, om seminaret om fuldtid kan inspirere Region Syddanmarks indsats for at øge andelen af medarbejdere, som arbejder på fuldtid.

## **Indstilling**

Til drøftelse.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2022**

Lone Rasmussen fortalte, at seminaret havde været yderst interessant, og at der i det vedlagte materiale er god inspiration til, hvordan man kan øge andelen af medarbejdere, der arbejder på fuld tid eller flere timer end de gør i dag. Det handler blandt andet om betydningen af individuelle dialoger med den enkelte medarbejder om motivation og ønsker.

Jane Kraglund opfordrede til, at man lod sig inspirere af materialet og tager sagen op i FMU'erne.

## **Bilag**

Bilag 1: En fremtid med fuldtid - Region Sjælland

Bilag 2: Hvad motiverer for fuldtid - Møland Fuldtidskultur.pdf

**Fraværende** Maria Lykke Gyldenkrone, Kenneth Marten, Mikkel Lyndrup, Sonny Hornhaver, Finn Torben Jensen

# Punkt 9: Drøftelse af indsatsområder på sundhedsområdet i 2023

22/9042

## Sagsfremstilling

Som en del af Region Syddanmarks sundhedsplan gennemføres årligt en proces, hvor der politisk udvælges en række temaer og indsatsområder på sundhedsområdet, der særligt skal sættes fokus på i det kommende år. Denne proces skal give mere fleksibilitet end en model, hvor der i sundhedsplanen er udpeget indsatsområder, som skal gennemføres i hele planperioden.

Indsatserne dækker både det somatiske område, det psykiatriske område og samarbejdet med kommunerne og praksissektoren. Indsatserne vedrører ligeledes Region Syddanmark som arbejdsplads.

Regionens pejlemærker udgør den langsigtede strategi og er den overordnede ramme for de temaer og indsatser, der udvælges. Indsatsområderne baseres på budgetaftaler, de nationale mål, nationale målsætninger og dagsordener, økonomiaftalen, FN's verdensmål mv. Aktuelt for 2023 er der en række nationale forventninger og aftaler, som kommer til at sætte retning for, hvad der skal arbejdes med. Her kan fremhæves sundhedsreformen, 10-års planen for psykiatri, ”En god start på livet”, samt økonomiaftale 2023 om bl.a. behandlingsefterslæb.

### Status på indsatsområderne for 2022

Arbejdet med indsatsområderne i 2020 og 2021 blev i høj grad blevet påvirket af corona-pandemien, som betød, at arbejdet med mange af indsatsområderne blev forsinket. Som konsekvens heraf kom mange indsatser, som skulle have været afsluttet i 2020/21 til at række ind i 2022. Status på de 32 indsatsområder for 2022 er vedlagt som bilag 1.

### Drøftelse med henblik på udvælgelse af indsatsområder for 2023

Til brug for drøftelsen i Hovedudvalget vedlægges forslag til mulige indsatsområder for 2023, som også drøftes i relevante politiske udvalg i august (bilag 2). Særligt henledes opmærksomheden på forslag til indsatsområde under pejlemærket ’Region Syddanmark er en god arbejdsplads’, hvor der er forslag om at gøre implementering af de personalepolitiske pejlemærker til et indsatsområde i 2023.

Der er foreslået betydelig færre indsatsområder for 2023 end tilfældet har været i 2022 og foregående år. Dette har flere begrundelser:

1. Der var i forbindelse med den politiske vedtagelse af indsatsområder for 2022 et ønske om at reducere antallet af indsatsområder i 2023.
2. Næsten to års corona-pandemi, sygeplejerskestrejken i efteråret 2021 og en historisk udfordret personalesituation indebærer, at der er betydelige udfordringer ift. overholdelse af patientrettighederne og i forhold til fastholdelse og rekruttering af personale.
3. Regeringens sundhedsreform forventes at sætte en selvstændig prioritering, især i forhold til Det nære og sammenhængende sundhedsvæsen.
4. Der er fortsat et betydeligt arbejde forbundet med at implementere de hidtidige store strategiske initiativer, som blev vedtaget i 2020, 2021 og 2022.
5. Der er behov for at allokere ressourcer og ledelseskrafter til den kommende flytning af OUH.

Valget af indsatsområder for 2023 betyder ikke, at alle arbejdsområder og nødvendige indsatser er dækket. Der er således en lang række områder, der skal følges op på i Region Syddanmark på sundhedsområdet, og som vil have politisk og ledelsesmæssigt fokus og opbakning, uanset om de vælges som indsatsområder for 2022.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

- tager status for indsatsområderne for 2022 til orientering
- drøfter input til indsatsområder for 2023, og kommer med bemærkninger til det videre arbejde med udvælgelse af indsatsområder for 2023

## **Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2022**

Medarbejdersiden bakkede op om indsatsområderne. Man er tilfredse med, at der ikke igangsættes en lang række nye projekter.

## **Bilag**

Status for indsatsområder på sundhedsområdet i 2022 - maj 2022

Udkast til Indsatsområder på sundhedsområdet 2023

**Fraværende** Maria Lykke Gyldenkrone, Kenneth Marten, Mikkel Lyndrup, Sonny Hornhaver, Finn Torben Jensen

# Punkt 10: Orientering om status på ansatte på særlige vilkår i Region Syddanmark pr. 1. august 2022

22/16185

## Sagsfremstilling

Siden Regionsrådet i januar 2017 vedtog strategien for ansatte på særlige vilkår, har alle sygehuse, sociale institutioner og Ambulance Syd i Region Syddanmark arbejdet med at øge antallet af ansatte på særlige vilkår.

Region Syddanmark er en rummelig og attraktiv arbejdsplads, hvor målet er at øge antallet af ansatte på særlige vilkår. Samtidig står regionen i en situation, hvor fastholdelse og rekruttering af medarbejdere er udfordret og der nu ses fordele i de kompetencer mange mennesker uden for arbejdsmarkedet besidder.

Alle sygehuse, psykiatrien, sociale institutioner og Ambulance Syd har gennem de seneste år arbejdet aktivt på at ansætte flere medarbejdere i fleksjob og i job med løntilskud. De mange indsatser er nu resulteret i, at måltallet for ansatte på særlige vilkår i Region Syddanmark er nået.

Siden møde i hovedudvalget den 19. maj 2022 er der ansat yderligere 12 på særlige vilkår. Heraf 8 flere i fleksjob og 4 flere ekstraordinært ansatte.

Enheder	01.12.19		01.11.21		01.08.22		Måltal
	Fleksjob/ekstraordinært ansatte	Samlet	Fleksjob/ekstraordinært ansatte	Samlet	Fleksjob/ekstraordinært ansatte	Samlet	
Odense Universitetshospital	168 / 24	192	180 / 10	190	194 / 7	201	241
Psykiatri	70 / 0	70	92 / 2	94	96 / 2	98	65
Regionshuset	22 / 1	23	31 / 0	31	34 / 0	34	27
Sociale centre	26 / 0	26	35 / 2	37	49 / 4	53	38
Sydvestjysk Sygehus	48 / 5	53	53 / 6	59	54 / 2	56	64
Sygehus Lillebælt	92 / 11	103	108 / 5	113	111 / 4	115	117
Sygehus Sønderjylland	49 / 0	49	52 / 2	54	56 / 2	58	64
Øvrig sundhed	4 / 0	4	3 / 0	3	2 / 0	2	7
Ambulance Syd	4 / 0	4	7 / 0	7	10 / 0	10	10-11
Hovedtotal	483 / 41	524	561 / 27	588	606 / 21	627	623

Note\*:

- Seneste data for 2022 er opgjort i antal personer (ej årsværk) med oplysninger pr. 1. august 2022 på baggrund af udtræk fra Silkeborg Data.
- Enheder er opgjort excl. eksterne enheder, som Regionen udbetaler løn for. (Hospice, trafikskaber m.fl.)
- Oversigten indeholder disse ansættelsestyper: overenskomstsansat, tjenestemandsansat og reglementsansat.
- Øvrige ekstraordinært ansatte: servicejob, løntilskud, skånejob, dimittend, AKUT pakkestilling samt kontanthjælpsperiode.
- Opgjort for månedslønnede på fuldtid- og deltid.
- Ambulance Syd er opgjort separat med virkning ab 01.01.2018.

## Særligt tilrettelagt uddannelsesforløb (STU)

Siden møde i hovedudvalget den 19. maj 2022 er der startet I STU-elev på OUH. Dvs. at indtil nu har været 3 STU-elever i regionen.

## Indstilling

Til orientering.

## Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2022

Jane Kraglund orienterede om, at regionen har nået sit måltal for ansatte på særlige vilkår – det kan man være stolt af i hele organisationen. Lone Rasmussen opfordrede til, at man forsætter det gode arbejde.

**Fraværende** Maria Lykke Gyldenkrone, Kenneth Marten, Mikkel Lyndrup, Sonny Hornhaver, Finn Torben Jensen

# Punkt 11: Orientering om budget 2023-2026

22/37112

## Sagsfremstilling

Aftalen om regionernes økonomi for 2023 er indgået 10. juni 2022. Aftalen vedhæftes til orientering.

Regionsrådet har den 22. august 2022 førstebehandlet forslag til budget 2023. Forslaget er oversendt til 2. behandling som grundlag for budget 2023-2026.

Til 1. behandlingen er udarbejdet sidepapirer vedr. Sundhed, Social og Specialundervisning, Regional Udvikling samt Fælles formål og administration/Renter. Heri redegøres bl.a. kort for status for budgetforslaget, hovedelementerne i økonomiaftalen for 2023 og deres konsekvenser for Region Syddanmark samt skøn vedr. råderum til politisk prioritering.

Vedr. Sundhed er i budgetforslaget taget højde for allerede besluttede prioriteringer, hvortil kommer varige udgiftsloft bl.a. som følge af den demografiske udvikling m.v., udgiftsopdrift på øvrige områder, DUT m.v. Endvidere er indarbejdet reduktioner som følge af besparelser og effektiviseringer. På bundlinjen er der herefter et råderum på 30 mio. kr. til politisk prioritering af nye indsatser og initiativer i 2023.

For Regional Udvikling er der i udgangssituationen en ubalance i forhold til udgiftsloftet på 2,8 mio. kr. I budgettet indgår en ramme på 10 mio. kr. årligt til tiltag og aktiviteter for at understøtte den regionale udviklingsplan.

På det sociale område lægges op til, at taksterne i 2023 ikke reduceres.

Kort status for budgetforslaget er præsenteret på budgetseminar for regionsrådet 17. august 2022 sammen med mulige temaer m.v. frem mod de politiske drøftelser vedr. budget 2023. Planchesæt vedhæftes. I lighed med tidligere år blev seminaret afsluttet med et indspil fra medarbejdersiden i Hovedudvalget til de politiske budgetdrøftelser.

Aftale om budget 2023 ventes indgået den 13. september 2022.

2. behandlingen af budgetforslaget finder sted i forretningsudvalget den 14. september og i regionsrådet den 26. september 2022.

## Indstilling

Til orientering.

## Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2022

Jane Kraglund fortalte, at der i denne tid er langt større usikkerhed ved de økonomiske fremskrivninger end tidligere. Det handler om stigende energipriser, øget leveringstider og besværlige udbudsprocesser. Regionens hovedprioritet er, at sygehusene og enhederne skal skærmes fra usikkerhederne, så der kan skabes forudsigelige driftsvilkår.

## **Bilag**

Budgetseminar august 2022 - Status for forslag til budget 2023.pptx

Budgetseminar august 2022 - Mulige temaer frem mod politiske drøftelser om budget 2023 - Sundhed.pptx

Budgetseminar august 2022 - Regional Udvikling.pptx

**Fraværende** Maria Lykke Gyldenkrone, Kenneth Marten, Mikkel Lyndrup, Sonny Hornhaver, Finn Torben Jensen

# Punkt 12: Orientering om 1. økonomi og aktivitetsrapportering 2022

22/26131

## Sagsfremstilling

Hermed redegøres kort for overordnede forventninger og udvikling i forhold til økonomi og aktivitet for 2022. Yderligere rapportering fremgår af vedlagte bilag.

### Sundhed

Denne opfølgning viser, at der også i 2022 kan forventes budget- og aftaleoverholdelse. Væksten i udgifterne til tilskudsmedicin, særligt dyr sygehusmedicin samt aktivitet på egne sygehuse ligger aktuelt markant under det budgetterede niveau og de langsigtede trends for væksten på områderne.

Udviklingen skal ses i sammenhæng med, at aktiviteten i forlængelse af COVID-19 og sygeplejerskestrejken i sommeren 2021 fortsat er under niveauet i 2019. På alle sygehuse har der i starten af året været et ekstraordinært højt sygefravær, der har medført store stigninger i dyre løsninger i form af tillæg for FEA, over- og merarbejde. Samtidig er sygehusenes aktuelle driftsprognoser påvirket af generelt stigende forbrugerpriser, herunder særligt stigende energipriser. På den baggrund forventer sygehusene betydelige forværringer i de økonomiske resultater for 2022 sammenholdt med 2021, og for Sygehus Sønderjylland og OUH's vedkommende forventes aktuelt overskridelser af budgetterne for 2022.

I forbindelse med indgåelse af en økonomiaftale for 2023 forventes regionernes udgiftsloft for 2022 korrigeret for virkningen af ajourførte pris- og lønskøn for 2022. Det må forventes, at dette til dels kan forbedre sygehusenes driftsresultater. På nuværende tidspunkt er det ikke muligt at estimere virkningen heraf.

Sygehusenes primære fokus er nu at få normaliseret aktivitetsniveauet og sikret den nødvendige afvikling af pukler. Det kan i perioden indebære et forhøjet omkostningsniveau. Regeringen har med "aftale om afvikling af behandlingsefterslæb og normalisering af ventetider" tilkendegivet, at de vil sikre de nødvendige ressourcer hertil.

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. I modsætning til tidligere år, hvor årets konsolidering har sikret det økonomiske grundlag for iværksættelse af nye investeringsplaner eller nye initiativer i budgettet for de kommende år, vurderes der ikke umiddelbart råderum hertil i 2022. Prognoserne er dog forbundet med betydelig usikkerhed, og væsentligt større end i tidligere år.

### Socialområdet

Forventningen ved årets økonomi- og aktivitetsrapportering efter første kvartal viser samlet set et tilfredsstillende resultat

Der forventes et akkumuleret overskud på 10,6 mio. kr., svarende til en positiv budgetafvigelse på -1,0 %. Fire ud af fem centre forventer et samlet overskud. Det forventede driftsresultat i 2022 er dog et underskud på 16,2 mio. kr., og det akkumulerede overskud skyldes derfor, at der overføres 26,9 mio. kr. fra 2021. De økonomiske forskydninger mellem årene giver fleksibilitet og mulighed for mere langsigtet økonomistyring, og betyder at over-/underskud mindre end 5 pct. af budgettet automatisk overføres til kommende år.

Baggrunden for det forventede driftsunderskud er blandt andet forventninger om stigende forbrugsudgifter i 2022, et forholdsvist højt sygefravær, vigende belægning, øgede udgifter til arbejdsskader samt udfordringer med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

Der er fortsat overordnet set balance mellem budgetteret og forventet belægning, som dog er vigende på nogle områder.

## Regional Udvikling

Årets forbrug forventes at ligge inden for det ajourførte udgiftsloft for Region Syddanmark isoleret set.

På baggrund af forbruget i årets første 4 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 kollektive trafik har gennem 2020, 2021 og starten af 2022 oplevet et stort fald i passagertallet på grund af Covid-19. Med den løbende genåbning forventer trafikskaberne ved udgangen af 2022, at passagertallet pr. dag vil være oppe på ca. 90-95 pct. af et såkaldt normalniveau.

## Kultur

Gennemførelsen af aktiviteter på kulturområdet har siden marts 2020 været begrænset af Covid-19, og en række projekter blev på den baggrund udsat til 2021, mens nogle få er blevet helt aflyst. Det betyder, at der forventes relativt store tilbageløb til kulturmidlerne i 2022, ligesom det var tilfældet i 2021.

## Uddannelse

Det er pt. forventningen, at samtlige resterende uddannelsesmidler kan udmøntes ved næste ansøgningsfrist, idet uddannelsespuljemidlerne også skal anvendes til medfinansiering af kommende socialfondsprojekter ved samme lejlighed.

## Vand, miljø og råstoffer

Indsatserne på jordforureningsområdet følger den regionale udviklingsstrategi og delstrategien.

I forhold til insatserne over for pesticider i grundvandet, knyttes der dog usikkerhed til generationsforureningerne i Grindsted By, Kærgård Klitplantage og Himmarsk Strand samt de nylige fund af PFAS i miljøet.

## Diverse

Under dette bevillingsområde hører bl.a. følgende aktivitetsområder: Udmøntning af pulje til implementering af Fremtidens Syddanmark, Klima, Dansk-tysk og internationalt samarbejde, Sunde levevilkår og velfærdsteknologi, Analyse.

Aktivitetsområderne forventer at bruge det afsatte budget, som er med til at understøtte, at Region Syddanmark opnår de mål, som regionen har iværksat.

#### 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 pt. et mindreforbrug på 2,424 mio.kr. i forhold til budgettet.

### **Indstilling**

Til orientering.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2022**

Intet at bemærke.

### **Bilag**

1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2022 - (Sundhed).docx

1 Økonomi- og aktivitetsrapportering 2022 (Social og specialundervisning).docx

1 Økonomi- og aktivitetsrapportering 2022 (Regional Udvikling).docx

Notat DIR -1 Økonomi- og aktivitetsrapportering 2022 (Fælles formål og adm).docx

Bilag 1. Status for nærhedsfinansieringen 2021 - statens model - bidrag til 1. ØKA 2022.docx

Bilag 2. Nærhedsfinansiering - udvikling 2019 til marts 2022 - bidrag til 1. ØKA 2022.docx

**Fraværende** Maria Lykke Gyldenkrone, Kenneth Marten, Mikkel Lyndrup, Sonny Hornhaver, Finn Torben Jensen

# Punkt 13: Orientering om lønudvikling i Region Syddanmark pr. februar 2022

22/23869

## Sagsfremstilling

### Sagsfremstilling:

Med denne sag er der fulgt op på udviklingen i lønniveauer på det somatiske, psykiatriske og sociale område i Region Syddanmark og øvrige regioner. Løndata er opdateret til og med 1. kvartal 2022 (februar måned 2022). Sagen behandles en gang årligt til orientering i Hovedudvalget.

Lønudvikling på tværs af regionerne:

Opfølgningen viser, at lønudviklingen for Region Syddanmark ligger lavt blandt regionerne. Samlet set har Region Syddanmark i perioden 1. kvartal 2017 til og med 1. kvartal 2022 haft en gennemsnitlig lønudvikling på 1,5%. De andre regioner har haft en lønudvikling fra 1,6% til 2,5% i samme periode.

Lønudvikling:

I 1. kvartal 2022 ligger Odense Universitetshospital med den højeste lønstigning på 2,2% blandt enhederne i Region Syddanmark efterfulgt af Psykiatrien og Sydvestjysk Sygehus. Sociale centre havde en lønudvikling på 0,8%.

Lønniveau:

Når man ser internt i Region Syddanmark, ligger Sygehus Lillebælt med nogle af de laveste gennemsnitlige lønniveauer blandt en række udvalgte faggrupper. Psykiatrien har nogle af de højeste lønniveauer blandt flere faggrupper i 1. kvartal 2022.

Sammenlignes gennemsnitslønnen opdelt på overenskomstgrupper for alle regioner ligger Region Syddanmark fortrinsvis i midten.

Yderligere information er vedlagt som bilag.

## Indstilling

Til orientering.

## Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2022

Medarbejdersiden gjorde gældende, at regionen halter bagud på lønudviklingen, og at det ikke er hensigtsmæssig i en tid med fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer.

Jane Kraglund og Niels Nørgaard argumenterede for, at billedet var mere nuanceret end som så og gjorde opmærksom på, at det gennemsnitlige lønniveau for flere overenskomstgrupper ligger i midten sammenlignet med de øvrige regioner.

Derudover nævnte ledersiden, at effekten af Januarpakken først vil kunne aflæses ved næste gennemgang af lønudviklingen. Betina Iroisch Kristensen mente, at Januarpakkens konsekvenser for arbejdsmiljøet bør undersøges og drøftes lokalt.

## **Bilag**

Orientering vedr. opfølgning på lønniveauer pr. februar 2022 - Hovedudvalget

**Fraværende** Maria Lykke Gyldenkrone, Kenneth Marten, Mikkel Lyndrup, Sonny Hornhaver, Finn Torben Jensen

## **Punkt 14: Tilretning af retningslinjer for ansatte, der er kandidater til folketingsvalg m.v.**

18/55709

### **Sagsfremstilling**

Regionssekretariat og jura foreslår, at der vedtages særskilte retningslinjer for ansatte, der er kandidater til Folketingsvalg og Europaparlamentsvalg. Der lægges ikke op til indholdsmæssige ændringer fra gældende retningslinjer vedrørende Regionsrådsvalg, men alene konsekvensmæssige rettelser.

#### Retningslinjer for valg

Regionsrådet vedtog i forbindelse med seneste regionsrådsvalg retningslinjer for regionsrådsvalget 2021. Retningslinjerne omhandler en række situationer, som typisk opstår under valgkampen f.eks. i hvilket omfang kandidater kan besøge regionens institutioner op til valget.

Ligeledes har regionsrådet i 2019 vedtaget generelle retningslinjer for politisk betjening i forbindelse med afholdelse af Folketingsvalg/valg til Europaparlamentet/folkeafstemning. Retningslinjerne træder automatisk i kraft op til hvert af disse valg.

Retningslinjerne for regionsrådsvalg og Folketingsvalg/Europaparlamentsvalg er ikke helt ens. Blandt andet er der forskel på, i hvilket omfang kandidater kan komme på besøg på regionens institutioner. Begge retningslinjer er vedlagt som bilag.

#### Retningslinjer for ansatte, der er kandidater til regionsrådsvalg

De retningslinjer der er vedtaget af regionsrådet omtaler ikke de situationer, hvor ansatte også er kandidater til et valg, da det henhører under Hovedudvalget.

Derfor godkendte Hovedudvalget på møde den 29. april 2021 retningslinjer for ansatte, der er kandidater til regionsrådsvalget. Retningslinjerne tydeliggøre, at ansatte, der også er kandidater til et valg, skal optræde som privatperson i politiske sammenhænge.

#### Hovedudvalget vedtog følgende retningslinjer:

Hvis en medarbejder i Region Syddanmark stiller op til valg, skal den pågældende sørge for, at han eller hun optræder som privatperson i politiske sammenhænge. Kandidaten må således ikke fremtone som medarbejder, så det kan forstås som om, at man udtaler sig på regionens vegne. Konkret må man således ikke lade sig filme, fotografere m.m. til brug for valgkampen inde på regionens institutioner, jf. afsnit om besøg på regionens institutioner i retningslinjer for regionsrådsvalg, vedtaget af regionsrådet den 22. marts 2021, eller optræde i kittel, med Region Syddanmarks logo, navnskilt m.m., når man deltager i valgaktiviteter, optræder i medier og lignende. Ligeledes bør man ikke bruge sin arbejdsmail til aktiviteter, der har med kandidaturet at gøre.

Hvis en medarbejder ønsker at låne lokaler til vælgermøder eller inviterer andre kandidater på besøg på arbejdspladsen, gælder samme regler som for øvrige kandidater, jf. retningslinjer for valg som vedtaget af regionsrådet den 22. marts 2021.

Hovedudvalget vedtog samtidig, at tilsvarende retningslinjer finder anvendelse for ansatte, der er kandidat til kommunalvalg og Folketingsvalg.

Da de vedtagne retningslinjer for ansatte, der er kandidater til et valg, henviser til retningslinjer for regionsrådsvalg, så kan der opstå forvirring om, hvad der gælder ved Folketingsvalg.

Regionssekretariat og jura foreslår derfor, at der vedtages særskilte retningslinjer for ansatte, der er kandidater til Folketingsvalg og Europaparlamentsvalg, hvor der henvises til de relevante retningslinjer.

Forslag til retningslinjer for ansatte, der er kandidater til Folketingsvalg og valg til Europaparlamentet:

Hvis en medarbejder i Region Syddanmark stiller op til valg, skal den pågældende sørge for, at han eller hun optræder som privatperson i politiske sammenhænge. Kandidaten må således ikke fremtone som medarbejder, så det kan forstås som om, at man udtaler sig på regionens vegne. Konkret må man således ikke lade sig filme, fotografere m.m. til brug for valgkampen inde på regionens institutioner, hvor man fremtræder som medarbejder, eller optræde i kittel, med Region Syddanmarks logo, navnskilt m.m., når man deltager i valgaktiviteter, optræder i medier og lignende, jf. afsnit om foto og logo i retningslinjer for Folketingsvalg, valg til Europaparlamentet/folkeafstemning vedtaget af regionsrådet den 28. januar 2019. Ligeledes bør man ikke bruge sin arbejdsmail til aktiviteter, der har med kandidaturet at gøre.

Hvis en medarbejder ønsker at låne lokaler til vælgermøder eller invitere andre kandidater på besøg på arbejdspladsen, gælder samme regler som for øvrige kandidater, jf. retningslinjer for Folketingsvalg, valg til Europaparlamentet/folkeafstemning vedtaget af regionsrådet den 28. januar 2019.

Der lægges således ikke op til indholdsmæssige ændringer, men alene konsekvensmæssige rettelser.

## **Indstilling**

Det indstilles:

At Hovedudvalget tilslutter sig retningslinjer for ansatte, der er kandidater til Folketingsvalg eller Europaparlamentsvalg.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2022**

Hovedudvalget tiltrådte indstillingen.

## **Bilag**

Retningslinjer Folketingsvalg/Europaparlamentsvalg

Retningslinjer regionsrådsvalg

**Fraværende** Maria Lykke Gyldenkrone, Kenneth Marten, Mikkel Lyndrup, Sonny  
Hornhaver, Finn Torben Jensen

## **Punkt 15: Kommunikation fra mødet**

21/65764

### **Sagsfremstilling**

Forslag til emner fra mødet, som kan kommunikeres under hensyn til, at der skal ske en koordinering med eventuelle kommunikationsplaner for de pågældende emner.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2022**

- Indsatser for at nedbringe energiforbruget.
- Hovedudvalgets rolle i understøttelse af implementeringen af pejlemærker for fastholdelse og rekruttering
- Tilretning af retningslinjer for ansatte, der er kandidater til Folketingsvalg.

**Fraværende** Maria Lykke Gyldenkrone, Kenneth Marten, Mikkel Lyndrup, Sonny Hornhaver, Finn Torben Jensen

## **Punkt 16: Eventuelt**

21/65764

### **Sagsfremstilling**

Punkter til eventuelt.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 13-09-2022**

Ambulance Syd

Medarbejdersiden nævnte, at man i Ambulance Syd var utilfredse med, at man ikke blev orienteret om ny udbudsproces, inden man kunne læse om det dagspressen.

Jørgen Bjelskou fortalte, at der løbende er blevet orienteret i organisationen om, at en proces var på vej. Dog måtte man på baggrund af kritikken konstatere, at kommunikationen kunne have været klarere. Til sidst blev det understreget, at der ikke er taget beslutning om, at driften af det præhospitale område skal i udbud – politikkerne har blot besluttet, at der skal tages stilling hertil.

Operation X

Lone Rasmussen nævnte, at der torsdag den 15. september vil blive sendt et afsnit af Operation X på TV2, hvor regionen kritiseres for brugen af stivgørende rygoperationer. Niels Nørgaard fortalte, at man på OUH har set programmet og gjort en række indsigelser med hensyn til de journalistiske metoder. Der var enighed om, at man må arbejde sammen om at bakke de medarbejdere op, der bliver berørt af udsendelsen.

**Fraværende** Maria Lykke Gyldenkrone, Kenneth Marten, Mikkel Lyndrup, Sonny Hornhaver, Finn Torben Jensen