

REFERAT Hovedudvalget d. 27-03-2025

Mødedato Torsdag d. 27. marts 2025 kl. 10:30

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen (næstformand), Christian Sauvr, Christian Schacht-Magnussen, Finn Torben Jensen, Jane Kraglund (Formand), Jørgen Bjelskou, Kenneth Marten, Lene Borregaard, Lene Møller Andersen, Birgith Flyvbjerg, Niels Nørgaard Pedersen, Henrik Højgaard, Charlotte Rosenkrantz Josefsen, Lena Bladt Fink Petersen, Line Willads Hansen (Fravær), Eske Roth, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr, Susanne Schou Lassen (sekretariat), Lone Duus Witte, Birgit Lindholm Jensen, Winnie Kvist Johansen, Sanne Phillip, Finn Sørensen, Anna-Marie Bloch Münster, Rolf Dalsgaard, Ken Nørregaard, Maria Kesby, Flemming Sejlund

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Status for arbejdet med implementering af sundhedsreformen.....	4
Orientering om styrket sundheds- og sygehusledelse på Esbjerg og Grindsted Sygehus.....	6
Orientering om igangsætning af den fælles indsats "Trivsel og Arbejds miljø for Ledere i Region Sy	7
Orientering om status på Region Syddanmarks arbejde med OK 2024-initiativet: "Sammen om udv	10
Orientering om støtte til lokale initiativer om arbejdsfællesskaber og seniorpolitik.....	12
Orientering om udpegning af repræsentanter til Forum for udvikling af de regionale arbejdspladser.	14
Orientering om midlertidig sløring af hele Psykiatrien.....	16
Orientering om status for implementering af Aftale om frihed og vagttillæg aftalt ved OK24.....	17
Orientering om overordnet proces for MTU 2025.....	20
Dialogmøde med LGBTQ + personers møde med sundhedsvæsenet.....	22
Drøftelse af Region Syddanmarks medlemskab af Solsikkeprogrammet.....	25
Retningslinjer for ansatte, der er kandidater til regionsrådsvalget.....	29
Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.....	31
Kommunikation fra mødet.....	32
Eventuelt.....	33

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

24/33470

Sagsfremstilling

- Orientering om kommende arrangement – ”mød sygehusene”.
- Status på direktørstillinger
- Opsamling på budgetseminar den 18.-19. marts
- Eventuelle kommentarer til referatet fra ordinært møde den 24. januar 2025.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-03-2025

Orientering om kommende arrangement – ”Mød sygehusene”

Jesper Stockmarr orienterede om, at regionen den 19. maj 2025 afholder arrangementet ”Mød sygehusene”. Arrangementet har til formål at give de medarbejdere, der i forbindelse med sundhedsreformen skal flytte arbejdsplads, en mulighed for at møde nogle af deres mulige kommende arbejdspladser, nemlig de fire sygehuse.

Koncern HR er ansvarlig for planlægningen, og sygehusene er i øjeblikket i proces med at finde de medarbejdere og ledere, der skal repræsentere deres sygehuse på dagen. Det forventes at invitationerne til arrangementet sendes ud i starten af april.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvem deltagerkredsen er udover medarbejdere fra Psykiatrien. Hertil svarede ledersiden, at det også vil være berørte afdelinger i regionshuset.

Anne-Marie Münster bemærkede, at skulle man være forhindret i at deltage i arrangementet, er man velkommen til at besøge sygehusene en anden dag.

Status på direktørstillinger

Jane Kraglund orienterede om, at man næsten er på plads med besættelse af de to stillinger i direktionen på Esbjerg og Grindsted Sygehus. Derudover er der stillingsopslag ude på lægelige direktører på henholdsvis Sygehus Lillebælt og OUH.

Opsamling på budgetseminaret den 18. og 19. marts

Jane Kraglund orienterede kort fra budgetseminaret. Der var enighed i Hovedudvalget om, at der havde været en fin stemning og nogle gode diskussioner til temadrøftelsen. Flere bemærkede, at det er dejligt, at regionsrådet er meget interesseret i, hvad der foregår på enhederne og sikre at Region Syddanmark er en god arbejdsplads.

Fraværende Line Willads Hansen

Punkt 2: Status for arbejdet med implementering af sundhedsreformen

24/37977

Sagsfremstilling

Som led i arbejdet med at implementere sundhedsreformen pågår forberedelse af den overordnede organisation, så den er klar til at varetage og drive den udvikling, der er beskrevet i sundhedsreformen.

Regionsrådet godkendte på møde 27. januar 2025 kommissorier for fire styregrupper. Hovedudvalget drøftede forslag til kommissorier på møde 9. januar 2025.

De fire styregrupper arbejder med følgende opgaver:

1. ny styrelsesvedtægt,
2. forberedelse af ligestilling og integration af psykiatri og somatik,
3. forslag til ny intern finansieringsmodel,
4. forberedelse af fremtidigt samspil og styring af de almenmedicinske tilbud og den øvrige praksissektor.

Hovedudvalget vil på mødet få en status for arbejdet i de fire styregrupper.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-03-2025

Jane Kraglund gav en status for arbejdet med implementering af sundhedsreformen. Hun fortalte om arbejdet i de nedsatte styregrupper, og hvordan den politiske organisering bliver efter årsskiftet med de nye sundhedsråd samt overvejelser om den administrative betjening af sundhedsrådene.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvor Præhospital Syd og socialområdet hører til i den nye organisering. Hertil svarede Jane Kraglund, at Præhospital Syd vil høre under Forretningsudvalget, og at socialområdet vil høre under de nye sundhedsråd. Efterfølgende gennemgik Jane Kraglund planerne for, hvor de enkelte psykiatriske afdelinger kommer til at høre til. Det er besluttet at de midler, der allerede er afsat til psykiatrien bliver øremærket til området efter integrationen, så de ikke vil blive brugt i andre afdelinger.

I forhold til MED-samarbejdet sker ændringen midt i en valgperiode, hvorfor Hovedudvalget har bedt FMU-formandskaberne om at tage en drøftelse af MED-organiseringen i fusionsperioden. Hovedudvalget vil på det ekstraordinære møde den 30. april drøfte de tilbagemeldinger, der er kommet fra FMU-formandskaberne.

Medarbejderarbejdersiden spurgte ind til, om lokalaftalen skal genforhandles i forbindelse med reformen. Hertil svarede Jane Kraglund, at lokalaftalen i udgangspunktet er så robust, at den kan rumme de ændringer, der sker som følge af sundhedsreformen.

Jane Kraglund gennemgik herefter hvordan regionens økonomi fremover bliver sammensat.

Medarbejdersiden bemærkede, at det bliver en stor opgave at få ventelisterne nedbragt de næste par år. Det var ledersiden enig i og bemærkede, at vi på grund af den ændrede finansieringsmodel skal ændre måden at tænke på.

Jane Kraglund sluttede af med at give en orientering om den kommende ledelse- og stabsorganisering, hvor sygehusene fremover skal betjene sundhedsrådene og udarbejde nærsundhedsplaner. Alle sygehuse har fremlagt forslag til organisering af stabsapparatet og samtidig skal man sikre, at der er tilstrækkelig med ledelseskraft til de opgaver, der kommer.

Fraværende Line Willads Hansen

Punkt 3: Orientering om styrket sundheds- og sygehusledelse på Esbjerg og Grindsted Sygehus

24/56014

Sagsfremstilling

Hovedudvalget orienteres om arbejdet med at styrke sundheds- og sygehusledelsen på Esbjerg og Grindsted Sygehus. Som Hovedudvalget tidligere er orienteret om, så arbejdes der på alle sygehuse med ledelse og organisering af stabsunderstøttelse givet de nye opgaver som følger af sundhedsreformen. Sygehusenes forslag er for nuværende i høring i egen organisation og fastlægges ved politisk behandling den 23. juni.

Grundet en vakance er der en direktørstilling i opslag på Esbjerg og Grindsted Sygehus. Ledelsen har indstillet til Regionsrådet, at man fremrykker processen, således at der allerede medio 2025 etableres en sygehus- og sundhedsledelse på Esbjerg og Grindsted Sygehus bestående af fire direktører, hvoraf én er administrerende sygehusdirektør. På den måde kan der ansættes to nye direktører på det nuværende opslag, og man undgår at skulle igennem en ny rekrutteringsproces allerede i efteråret 2025.

Regionsrådet behandler ledelsens forslag den 24. marts, ligesom det drøftes i sygehusets FællesMED-udvalg den 21. marts.

Dagsordenspunkt til Regionsrådets møde den 24. marts vedlægges som bilag.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-03-2025

Lene Borregaard deltog ikke i dette punkt.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Godkendelse_af_styrket_sundheds-_og_sygehusledelse_på_Esbjerg_og_Grindsted_Sygehus

Fraværende Line Willads Hansen

Punkt 4: Orientering om igangsætning af den fælles indsats "Trivsel og Arbejds miljø for Ledere i Region Syddanmark"

24/39263

Sagsfremstilling

På mødet i januar 2025 blev Hovedudvalget orienteret om, at regionen har fået treparts midler (8,9 mio. kr.) til den fælles indsats "Trivsel og Arbejds miljø for Ledere i Region Syddanmark" (TAL i SYD). Tilskuddet dækker perioden fra 1. marts 2025 til 1. marts 2027.

Formål med indsatsen er at styrke Region Syddanmarks arbejde med lederes psykiske arbejds miljø. Det skal opnås ved, at:

- skabe ny viden med afsæt i eksisterende forskning og ny undersøgelse om, hvad lederne oplever udfordrer og understøtte deres psykiske arbejds miljø
- udvikle og tilpasse metoder, redskaber og processer, der bidrager til at skabe et sundt psykiske arbejds miljø
- gennemføre forløb og indsatser og skabe endnu stærkere ledergrupper
- sætte fokus på alle niveauer i IGLO-modellen og tænke dem sammen – systematisk og hele tiden

Indsatsen skal blandt andet bidrage til, at lederes psykiske arbejds miljø får samme fokus som medarbejderes psykiske arbejds miljø, herunder sætte fokus på rammer og vilkår for lederes arbejde.

Målgruppen i indsatsen er ledere med personaleansvar. Målet er, at 75 procent af regionens ledere bliver omfattet indsatsen i tilskudsperioden.

Samarbejdspartner

Regionen samarbejder med Ph.d. og organisationspsykolog Malene Friis Andersen og ledelseskonsulent og lektor på AAU Jan Heiberg Johansen. Malene Friis Andersen og Jan Heiberg Johansen er førende inden for lederes psykiske arbejds miljø og trivsel.

Organisering og aktiviteter

Et centralt element er, at indsatsen topledelsesforankres i Koncernledelsesforum og enhedernes direktioner og regionens MED-udvalg.

På mødet d. 25. februar 2025 godkendte Koncernledelsesforum følgende organisering og aktivitetsplan:

1. Koncernledelsesforum som styregruppe. Koncernledelsesforum beslutter de regionale rammer for indsatsen.
2. HR Lederforum som operationel styregruppe. HR Lederforum beslutter rammerne for de lokale indsatser.
3. Hovedudvalget som følgegruppe. Hovedudvalget skal løbende drøfte arbejdet og understøtte, at lokale drøftelser finder sted.
4. En regional koordination. Den regionale koordination koordinerer og udvikler tværgående aktiviteter.
5. En ny funktion kaldet Enhedskoordinationer. Enhedskoordinationerne faciliterer de lokale ledergruppeforløb, indgår i udviklingsarbejdet og videndeling.

Tidspunkt	Aktivitet
1. marts 2025	Indsatsen igangsættes Etablering af enhedskoordinationerne (deadline 1. april)
Q2 2025	Udarbejdelse af lokale forankringsplaner Analyse af lederes psykiske arbejdsmiljø gennemføres Workshops for direktionerne (kick-off, igangsættelse af arbejdet med forståelsesrammen)
Q3 2025	Udvikling af redskaber og ledergruppeforløb Opbygning af træningskompetencer hos enhedskoordinationerne Gennemførelse af ledergruppeforløb
Q4 2025-Q1 2027	Udvikling af fælles forståelsesramme for arbejdet med lederes psykiske arbejdsmiljø i Region Syddanmark

Hovedudvalgets rolle

Hovedudvalget skal løbende bidrage til arbejdet med lederes psykiske arbejdsmiljø ved at:

- Dagsordenssætte drøftelser
- Understøtte forankringen ved at anbefale FMU'erne at følge indsatsen og forankringen
- Støtte lokale initiativer, der fremmer arbejdet

Analysen af ledernes psykiske arbejdsmiljø i Region Syddanmark vil blive præsenteret for Hovedudvalget – forventeligt i slutningen af Q2 2025.

Enhedsordination – en ny funktion

Enhederne er i gang med at organisere sig. Enhederne skal etablere en såkaldt enhedsordination, som blandt andet skal drive det lokale arbejde og sikre vedvarende ledelsesmæssig fokus. I tilskudsperioden får enhederne midler, så de har mulighed for at frikøbe medarbejdere, så vi får god forankring af arbejdet.

Projektbeskrivelse og procesplan er vedlagt til orientering.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget orienteres om organisering og igangsætning af indsatsen.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-03-2025

Lene Borregaard deltog ikke i dette punkt.

Jesper Stockmarr orienterede om, at Malene Friis Andersen og Jan Heiberg Johansen er gået i gang med at interviewe ledere, der skal danne baggrund for de workshops, der skal afholdes efter sommerferien. Jane Kraglund supplerede med, at man skal være opmærksom på psykiatriens integrationen med de somatiske sygehuse, så indsatsen afspejler virkeligheden fra 1. januar 2026.

Dette bakkede medarbejdersiden op om.

Hovedudvalget tog herefter orienteringen til efterretning.

Bilag

Projektbeskrivelse inkl. procesplan

Fraværende Line Willads Hansen

Punkt 5: Orientering om status på Region Syddanmarks arbejde med OK 2024-initiativet: ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”

24/49186

Sagsfremstilling

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

I forliget lægges vægt at der lokalt i hver region 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

Forliget lægger stor vægt på MED-involvering, og Hovedudvalget har ad flere omgang drøftet sagen.

Synergi mellem strategiske indsatsområder

I Region Syddanmark har vi flere indsatser, der har synergi til indsatsområderne eller dele af indsatsområderne i ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”. Region Syddanmarks personalepolitiske pejlemærker for fastholdelse og rekruttering afspejler nemlig i høj grad indsatsområderne i ”Sammen om”, og det er gavnligt at koble indsatserne sammen. Der er derfor fokus på at integrere indsatsområder, der har stærk synergi til hinanden.

Beskrivelse af og lokal status på indsatserne

I bilag findes en beskrivelse hver af de fem indsatsområder i ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”, samt en status for Region Syddanmarks arbejde på området.

I bilag findes også et opdateret skema over Region Syddanmarks lokale mål og indsatser.

Hovedudvalgets tidligere drøftelser

- Til Hovedudvalgets møder i juni og september 2024 blev initiativet ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser” drøftet.
- I januar 2025 afholdte Danske Region dialogkonference, hvor Hovedudvalget deltog virtuelt. Her havde Hovedudvalgets lokale drøftelse fokus på indsatsområde 3 og 5. Årsagen til, at disse to indsatsområder blev udvalgt til drøftelserne, var, at det er her, Region Syddanmark har potentiale til at øge indsatsen, hvorimod vi i forvejen har igangsat mange indsatser under de resterende tre indsatsområder.
- Til Hovedudvalgets møde i januar 2025 blev indsatsområde 3, indsatsområde 2 og indsatsområde 5, samt indsatsområde 1 (under navnet ”Drøftelse af status på indsatser om god vagtplanlægning”) drøftet.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-03-2025

Lene Borregaard deltog ikke i dette punkt.

Camilla Skytte Behrendsen orienterede om, at der er sendt en ansøgning afsted om

støtte til lokale initiativer om arbejdstids-/arbejdstidstilrettelæggelse, som formandskabet i Hovedudvalget har underskrevet. Der forventes svar på ansøgningen i april.

Ansøgningen er vedlagt referatet.

Hovedudvalget tog herefter orienteringen til efterretning.

Bilag

OK 2024 - Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser

Publikation om Sammen om-initiativet

Beskrivelse af de fem indsatsområder i Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser samt en status på Region Syddanmarks arbejde på området

Skema over Region Syddanmarks lokale mål og indsatser

Ansøgning om puljemidler fra Region Syddanmark

Fraværende Line Willads Hansen

Punkt 6: Orientering om støtte til lokale initiativer om arbejdsfællesskaber og seniorpolitik

24/25151

Sagsfremstilling

Ved OK24 aftalte parterne som led i initiativet Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser et indsatsområde dels om udvikling og styrkelse af arbejdsfællesskaber, dels om bedre fastholdelse af seniorerne på det regionale arbejdsmarked.

Parterne har afsat i alt 5 mio. kr. til støtte til lokale initiativer inden for de to temaer.

Danske Regioner, Forhandlingsfællesskabet og Akademikerne inviterer derfor de regionale arbejdspladser til at søge om støtte til lokale afprøvninger og initiativer ift.:

- ? Arbejdsfællesskaber
- ? Seniorpolitik

Hvad kan der søges støtte til?

Inden for temaet arbejdsfællesskaber kan der bredt søges om støtte til initiativer, der kan bidrage til at udvikle arbejdsprocesserne på de enkelte arbejdspladser/afdelinger med henblik på at fremme trivsel og styrke opgaveløsningen.

Det kan fx være:

- Indtænke flere og nye faggrupper i opgaveløsningen
- Udvikle nye arbejdsgange
- Arbejde med nye roller og samarbejdsrelationer
- Arbejde med at udvikle samarbejde og kultur i arbejdsfællesskabet

Inden for temaet seniorpolitik kan der søges om støtte til initiativer, der understøtter fastholdelse af seniorer på det regionale arbejdsmarked.

Det kan fx være støtte til:

- Undersøgelser af og arbejde med det, der er væsentligt for, at seniorer bliver længere på jeres arbejdsplads
- Arbejde med, hvordan afdelingen styrker en kultur på arbejdspladsen med fastholdelse af seniorer, herunder dialog og initiativer på arbejdspladsen
- Udvikling og afprøvning af redskaber til og arbejde med gennemførelse af dialog med seniormedarbejdere
- Arbejde med opgavesammensætning, arbejdsgange og –rutiner målrettet seniorer

- Arbejde med livsfasepolitikker

Støtten kan rette sig mod initiativer på mange niveauer. Det kan fx være ansøgning om støtte til:

- Starthjælp: dvs. bistand til at sætte en udvikling i gang, forberede den fx ved kortlægning, facilitering af startprocesser, forberedelse af projektplan etc.
- Implementering: dvs. støtte til gennemførelsen og arbejde med nye initiativer
- Evaluering af igangværende initiativer

Hvordan og hvornår kan der søges støtte

Til formålet er udarbejdet et ansøgningsskema, som skal udfyldes. Der kan max. søges støtte på 200.000 kr. pr. afdeling/forløb. Ansøgningen skal sendes direkte til Danske Regioner.

Der kan søges om støtte fra den 6. marts 2025 og frem til følgende deadlines: d. 15. april, d. 15. maj og d. 15. juni 2025.

Invitation og ansøgningsskema formidles til FMU-sekretariaterne umiddelbart efter Hovedudvalgets møde. Forventningen er, at FMU-sekretariaterne formidler materialerne internt.

Der udarbejdes ligeledes en intern nyhed om støttemulighederne.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 27-03-2025

Lene Borregaard deltog ikke i dette punkt.

Camilla Skytte Behrendsen orienterede om, at det er muligt for afdelingerne at søge om midler til lokale initiativer inden for arbejdsfællesskaber, arbejds gange mv. og seniorindsatser. Koncern HR sender en mail ud til FMU-sekretariaterne med information herom.

Hovedudvalget tog herefter orienteringen til efterretning.

Fraværende Line Willads Hansen

Punkt 7: Orientering om udpegning af repræsentanter til Forum for udvikling af de regionale arbejdspladser

24/49186

Sagsfremstilling

Forum for udvikling af de regionale arbejdspladser

I forbindelse med OK-2024 initiativet ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser” er ”Forum for udvikling af de regionale arbejdspladser” blevet nedsat.

Dette forum består af medlemmer fra den administrative styregruppe for initiativet samt repræsentanter fra de regionale arbejdspladser.

Formålet med møderne

Formålet med møderne i forummet er at sikre lokal inddragelse og ejerskab til ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser” samt at styrke videndeling mellem regionerne. Mødernes tema vil være knyttet op på et eller flere af de fem indsatsområder, så der skabes en rød tråd mellem de centrale indsatsområder og aktiviteter i regionerne.

Mødeaktivitet

Der afholdes 1-2 møder i første halvår 2025 og tilsvarende 1-2 møder i andet halvår. Møderne holdes rundt om landet og første gang er 27. maj kl. 10.00 -15.00 i København. Der er også planlagt et møde 28. oktober kl.10.00 - 15.00 vest for Storebælt. Regionen, hvor mødet holdes er vært for mødet.

Udpegning af repræsentanter

Forum for udvikling af de regionale arbejdspladser består- jf. ovenstående - af repræsentanter fra regionerne. Forhandlingsfællesskabet udpeger 3 faste repræsentanter i hver region til at indgå i Forummet. De 3 repræsentanter udpeges blandt Forhandlingsfællesskabets repræsentanter i regionens Hovedudvalg. Akademikerne udpeger tilsvarende 1 repræsentant i hver region til at indgå i Forummet.

Herudover udpeger ledersiden 4 lederrepræsentanter til at indgå i forummet.

Indstilling

Det indstilles:

- At hovedudvalget tager udpegningen af medarbejderrepræsentanter til orientering
- At ledersiden udpeger 4 lederrepræsentanter til at indgå i forummet.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-03-2025

Lene Borregaard deltog ikke i dette punkt.

Jesper Stockmarr orienterede om baggrunden for punktet, og nævnte, at Koncern HR skriver ud til enhederne og beder dem udpege ledelsesrepræsentanter.

Medarbejdersiden orienterede om, at Betina Iroisch Kristensen er udpeget for valggruppe C, mens repræsentanter for de to øvrige valggrupper og Akademikerne endnu ikke er faldet på plads. Det blev aftalt, at medarbejdersiden melder tilbage til Hovedudvalgets sekretariat, når udpegningen er foretaget.

Fraværende Line Willads Hansen

Punkt 8: Orientering om midlertidig sløring af hele Psykiatrien

23/46363

Sagsfremstilling

Pr. 1. marts 2024 trådte en ændring i logningsbekendtgørelsen i kraft, så patienter kan se en oversigt med fornavn, efternavn og titel på enhver, der har foretaget opslag i patientens elektroniske patientjournal.

Som tidligere orienteret om er der iværksat forskellig tiltag til beskyttelse af medarbejdernes identitet i tilfælde af, at en patient agerer voldeligt, truende eller chikanerende. Blandt disse tiltag er individuel sløring og afdelingssløring.

Afdelingssløring medfører, at på de udvalgte afsnit vil patienter ikke kunne se sundhedsmedarbejderes navne i logs og journaler på de borgervendte portaler sundhed.dk og app'en MinSundhed.

Den 12. december 2024 trådte afdelingsspecifik sløring i kraft i Region Syddanmark. Det betyder, at i Psykiatrien i Region Syddanmark er samtlige døgnafsnit, samt hele retspsykiatrien, omfattet af afdelingssløring. Akutmodtagelsen (PAM) er ikke omfattet.

Midlertidig sløring af hele Psykiatrien

Da man har opdaget en teknisk fejl, der gør, at der ikke sker sløring når sundhedsmedarbejderne redigerer i stamkortet på en patient, har direktionen i Psykiatrien besluttet, at sløre hele Psykiatrien på øverste niveau af hensyn til personalets trykthed. Sløring på hospitalsniveau kan først fjernes igen fra oktober 2027.

Fejlen er meldt hos leverandøren, der arbejder på en løsning. Den endelige idriftsættelsesdato er endnu ikke kendt, men det forventes at blive til september-oktober 2025.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 27-03-2025

Lene Borregaard deltog ikke i dette punkt.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Fraværende Line Willads Hansen

Punkt 9: Orientering om status for implementering af Aftale om frihed og vagttillæg aftalt ved OK24

22/51743

Sagsfremstilling

Ved OK24 blev der indgået "Aftale om opsparing af frihed". Aftalen gælder for alle faggrupper og træder i kraft den 1. april 2025. Der kan efter denne aftale maksimalt opsøres frihed svarende til 15 dage i alt. Pt. udestår en systemmæssig håndtering i Silkeborg Datas systemer.

For udvalgte faggrupper blev der aftalt et vagttillæg til ansatte, der årligt har minimum 300 timers vagtarbejde uden for dagarbejdstid. Tillægget er trådt i kraft af 2 omgange, dels 1. maj 2024 og den 1. januar 2025. Vagttillægget er vellykket implementeret på alle faggrupper. Finansieringen af tillægget kommer fra Trepartsaftalen.

Status for implementering af "Aftale om opsparing af frihed"

Formålet med denne aftale er, at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte med mulighed for at opsøre frihed til senere afvikling. Opsparingen kan bestå af afspadserings- (fra merarbejde/overarbejde = max. 8 dage) og 6. ferieugetimer.

De opsparedede dage kan holdes enkeltvis, flere dage i sammenhæng eller som en længere sammenhængende frihedsperiode. Hvis man vil holde mere end to sammenhængende dage og mere end otte dage på et år, skal det fastlægges efter aftale med arbejdsgiver.

Frihed af mindre varighed gives efter den ansattes ønsker, medmindre det ikke er foreneligt med tjenesten.

Hvis man ønsker at bruge den opsparedede frihed, skal der gives besked om det så tidligt som muligt. Arbejdsgiver skal imødekomme den ansattes ønsker i det omfang, det er foreneligt med tjenesten.

Opsparingen kræver, at der skal laves en "ny" saldo i lønsystemet og det berører både HOSINFO, Personaleweb, lønsedler og medarbejderløsninger via apps.

Grundet opgavens størrelse og tidspunkt for frigivelse (februar 2025) er Silkeborg Data ikke i stand til at levere en teknisk understøttelse inden den 1. april 2025, og kan ikke pt. oplyse et nærmere tidspunkt for, hvornår vi kan forvente en løsning. Danske Regioner er gået i dialog med de faglige organisationer, om evt. ændring af implementeringstidspunkt af aftalen.

Aftalen skaber rammer for at opsøre op til 15 dages frihed. Det er allerede muligt for alle ansatte at indgå aftaler om overførsel af 6. ferieuge, samt indgå lokale aftaler om opsparing af merarbejde/overarbejde. Selvom der ikke pt. er en teknisk løsning, der understøtter den nye aftale, vil ansatte med ønske om opsparing af frihed, alligevel kunne imødekommes.

Status for implementering af vagttillæg

Vagttillæg på Sundhedsområdet:

6.077 kr. i perioden 1.5.2024-31.12.2025 og

11.167 kr. fra 1.1.2026.

Vagttillæg på det socialpædagogiske område*:

6.370 kr. fra 1.1.2025

Beløbene er angivet i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). Tillæggets størrelse og optjeningskriteriet er uafhængigt af den ansattes ansættelsesbrøk.

Efter aftale mellem de centrale parter, blev udbetalingen af tillægget effektueret ved lønkørslen i september måned 2024, med tilbagevirkende kraft fra 1. maj 2024, hvor tillægget for udvalgte faggrupper på sundhedsområdet trådte i kraft. Vagttillæg på det pædagogiske område trådte i kraft pr. 1. januar 2025, og er jf. aftalen blevet udbetalt ved lønkørslen i februar 2025 med tilbagevirkende kraft fra 1. januar 2025.

Silkeborg Data´s løsning understøtter processen med udtræk fra lønsystemet, som viser optælling af vagttimer. Indsættelse af vagttillæg i lønsystemet sker automatisk for de medarbejdere, hvor udtrækkene afklarer at kriterier er opfyldt for hele optjeningsåret, øvrige tildeles vagttillæg efter en individuel vurdering, og indsættes manuelt i lønsystemet.

Alle vagttillæg er udmøntet på de aftalte tidspunkter.

Pr. 5. marts 2025 udloddes følgende vagttillæg:

- Ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre (33.21) 529 tillæg
- Erhvervsuddannede serviceassistenter (32.37) 288 tillæg
- Husassistenter (34.01) 191 tillæg
- Sundhedskartellet, sygeplejerske mv. (32.17) 5.943 tillæg
- Omsorgsmedhjælpere og PAU-assistenter (34.06)* 435 tillæg
- Rengøringsassistenter, døgn (34.02) 163 tillæg
- Servicemedarbejdere/-assistenter (32.21) 49 tillæg
- Social- og sundhedspersonale (32.03) 1.561 tillæg
- Socialpædagogisk personale (32.38)* 553 tillæg
- Socialrådgivere, døgnområdet (32.32)* 10 tillæg
- Sundhedsadministrativt personale (32.09) 149 tillæg
- Sygehusportører (32.16) 216 tillæg
- Telefonister (32.01) 53 tillæg
- Antal tillæg i alt 10.140 tillæg

Faggrupper markeret med * tilhører gruppen af socialpædagogisk personale.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 27-03-2025

Lene Borregaard deltog ikke i dette punkt.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om den opsparede frihed er beskyttet på samme måde som almindelige feriedage. Hertil svarede ledersiden, at det vil blive undersøgt og sendes med referatet ud.

Hovedudvalget tog herefter orienteringen til efterretning.

Koncern HR har efter mødet oplyst følgende i forhold til spørgsmålet om opsøret frihed:

Efter aftale om opsparing af frihed kan man opsøre dage fra henholdsvis 6. ferieuge og afspadsering af overarbejde/merarbejde.

Egenskaberne i forhold til beskyttelse på de 2 emner er ikke ændrede i forhold til, hvad vi kender i dag.

Det vil sige, at aftalt fravær vedr. afvikling af 6. ferieuge fortsat er beskyttet. Når der er tale om fravær aftalt som afspadsering, kan man, hvis det vurderes at driften har behov herfor, fortsat inddrage planlagt afspadsering jf. arbejdstidsaftalens bestemmelser.

Fraværende Line Willads Hansen

Punkt 10: Orientering om overordnet proces for MTU 2025

24/26988

Sagsfremstilling

I 2025 skal alle enheder i Region Syddanmark gennemføre medarbejdertilfredshedsundersøgelsen (MTU).

Resultaterne af MTU'en skal præsenteres for medarbejderne på de enkelte arbejdspladser og danne grundlag for en konstruktiv dialog mellem ledere og medarbejdere. Dialogen skal munde ud i konkrete forbedringstiltag, der både styrker løsningen af kerneopgaven, trivslen blandt medarbejderne og arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Den overordnede proces for MTU 2025

MTU 2025 bliver i hovedtræk gennemført på samme måde som tidligere år.

Selve målingen gennemføres i perioden 17. september til 8. oktober. Der sendes link til rapporter i november og herefter skal der følges op på resultaterne på alle arbejdspladser. Den overordnede proces er skitseret nedenfor.

Overordnet tidsplan for MTU 2025

Aktivitet	Tid
Organisationsvalidering	Juni-august 2025
Dataindsamling	17. september til 8. oktober 2025
Rapportering	November 2025
Opfølgning	November 2025 og frem

MTU 2025 resultater og opfølgning

Koncern HR forelægger Hovedudvalget resultaterne af MTU 2025 på mødet 11. december 2025.

MTU projektlederkredsen planlægger i løbet af første halvår 2025 opfølgingsworkshops, som har til formål at understøtte det lokale opfølgingsarbejde.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-03-2025

Lene Borregaard deltog ikke i dette punkt.

Jane Kraglund indledte med at gennemgå tidsplanen for MTU 2025. Jane bemærkede, at der for Administrationen i Psykiatrien ikke kan nå en ordentlig opfølgning, inden den bliver integreret med de somatiske sygehuse. Charlotte Josefsen supplerede med, at der har været en uformel drøftelse med medarbejderne i Administrationen, og at der nu skal være en formel drøftelse i forhold til deltagelse i MTU 2025.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan man sikre en opfølgning på arbejdsmiljøområdet, når de psykiatriske afdelinger integreres med somatikken. Hertil svarede Charlotte Josefsen, at det vil blive overdraget til de relevante sygehuse.

Fraværende Line Willads Hansen

Punkt 11: Dialogmøde med LGBTQ + personers møde med sundhedsvæsenet

24/35352

Sagsfremstilling

Den 30. september 2024 blev aftale om budget 2025 vedtaget. Initiativ 4.7. omhandler LGBTQ+-personers møde med sundhedsvæsenet. I indsatsen udarbejdes en LGBTQ+-politik for regionen samt en handlingsplan med konkrete initiativer, der kan forbedre LGBTQ+-personers møde med sundhedsvæsenet. Heri indgår, at initiativerne drøftes i relevante politiske udvalg og i Hovedudvalget. LGBTQ+-politik og handlingsplan skal ligge klar til vedtagelse inden udgangen af indeværende valgperiode.

Første skridt på vejen er et dialogmøde med brugerorganisationer på LGBTQ+-området den 10. juni 2025.

Med denne sag præsenteres et udkast til en rammesætning af mødet.

Rammesætning af dialogmøde den 10. juni 2025

Dialogmødet er fastsat til at foregå den 10. juni 2025 kl. 13.00-15.00 i Regionsrådssalen.

Om dialogmødet har de politiske partier bag forslaget skrevet følgende:

”Forslagsstillerne ønsker, at der tages initiativ til et dialogmøde med brugerorganisationer på LGBTQ+-området i regionen.

Vi foreslår, at dialogmødet afholdes i regi af Forretningsudvalget, og at repræsentanter fra Hovedudvalget og PLO inviteres til mødet.

Forslagsstillerne ønsker, at der på baggrund af dette udarbejdes en LGBTQ+ politik for regionen samt en handlingsplan med konkrete initiativer, der kan forbedre LGBTQ+ personers møde med sundhedsvæsenet, og det lægges til grund, at initiativerne drøftes i relevante politiske udvalg samt i Hovedudvalget.”

Udpegning af repræsentanter

Dialogmødet med brugerorganisationerne skal jf. ovenstående bestå af repræsentanter for Hovedudvalget. Derfor bedes Hovedudvalget udpege 3 medarbejderrepræsentanter og 2 lederrepræsentanter.

Udkast til dagsorden

Det foreslås, at dialogmødet skal give Forretningsudvalget et indblik i de problemstillinger, der fylder, når LGBTQ+-personers møder sundhedsvæsenet. Samtidig skal drøftelserne på dialogmødet danne udgangspunkt for det efterfølgende arbejde med politik og handleplan.

Dagsordenen er planlagt forelagt for relevante LGBTQ+ interesseorganisationer, inden endelig fastsættelse og kan derfor ændre sig inden mødet.

Foreløbig forslag til dagsorden:

1. Velkomst ved regionsrådsformanden
2. Faglig og overordnet introduktion til begreber, viden på området og definition af målgruppe
3. Temadrøftelse 1
4. Temadrøftelse 2
5. Spørgsmål og debat
6. Afrunding ved regionsrådsformanden

For at sætte rammerne for dialogen på dialogmødet, vurderes det, at der er behov for, at der tages udgangspunkt i udvalgte temaer med tilhørende spørgsmål. Spørgsmålene skal understøtte en dialog, så brugerrepræsentanternes perspektiver, erfaringer og oplevelser bliver belyst.

Der er foreløbigt identificeret følgende temaer:

- Tema 1 – LGBTQ+-personers møde med sundhedsprofessionelle
- Tema 2 – kommunikation mellem sundhedsprofessionelle og LGBTQ+-personer
- Tema 3 – Geografisk ulighed i sundhed for LGBTQ+-personer
- Tema 4 – Aftabuisering
- Tema 5 – Sundhedsvæsenets strukturelle og fysiske indretning
- Tema 6 – LGBTQ+-personer med minoritetsetnisk baggrund

Disse temaer dækker både den konkrete interaktion mellem LGBTQ+-personer og sundhedspersonale samt strukturelle udfordringer i sundhedsvæsenet, der kan påvirke denne gruppes oplevelse af tryghed, tilgængelighed og kvalitet i behandlingen (uddybning af emner er vedlagt i bilag).

Selve afviklingen og facilitering af dialogen

Det foreslås, at dialogen afholdes i plenum for at sikre et fælles udgangspunkt, hvor alle deltagere får indsigt i de samme perspektiver og erfaringer. Dette vil understøtte en åben og inkluderende debat, hvor synspunkter kan udveksles på tværs af deltagere.

Indstilling

Det indstilles,

- at Hovedudvalget drøfter oplægget til dialogmøde med LGBTQ+ foreninger.
- at medarbejdersiden udpeger tre repræsentanter til at deltage på dialogmødet.
- at ledersiden udpeger to repræsentanter til at deltage på dialogmødet.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-03-2025

Lene Borregaard deltog ikke i punktet.

Jane Kraglund orienterede om baggrunden for punktet og indholdet i dialogmødet. Medarbejdersiden bemærkede, at der var usikkerhed omkring betydningen af tema nr 3, men at medarbejdersiden bakkede op om afholdelsen af dialogmødet.

Medarbejdersiden meldte Lone Duus Witte, Rasmus Skøtt samt Betina Iroish Kristensen ind til deltagelse i dialogmødet. Ledersiden meldte Jørgen Bjelskou og Camilla Skytte Behrendsen ind.

Bilag

Uddybende om de seks temaer og tilhørende spørgsmål.docx

Fraværende Line Willads Hansen

Punkt 12: Drøftelse af Region Syddanmarks medlemskab af Solsikkeprogrammet

25/5196

Sagsfremstilling

Aftaleparterne bag Budget 2025 har vedtaget, at Region Syddanmark skal støtte op om Solsikkeprogrammet, der sætter fokus på usynligt handicap. Med et medlemskab af Solsikkeprogrammet har borgere, patienter og medarbejdere mulighed for at få en gratis solsikkeknor på regionens forskellige matrikler. Herudover vil medarbejdere med borger- og patientkontakt blive oplært i, hvordan de bedst tager hensyn og sikrer, at personen føler sig tryk i kontakten med personalet.

Solsikkeknoren er en enkelt måde at vise omgivelserne, at man har et usynligt handicap eller en diagnose som ikke umiddelbart er synlig. Det kan være, at man har brug for lidt ekstra tid, tålmodighed eller hjælp, når man færdes i det offentlige rum. Solsikkeknoren er en grøn nøglekæde med små solsikkeblomster på, som man bærer synligt om halsen. Der findes også andre solsikkeprodukter som tjener samme formål, for eksempel et grønt armbånd med solsikker på.

Økonomi

Der er afsat 100.000 kr. årligt til Solsikkeprogrammet. Midlerne skal primært dække medlemskab samt indkøb af solsikkeknore og armbånd til regionens enheder.

Koncerndirektionen har besluttet, at Region Syddanmark opretter et corporate medlemskab til 39.000 kr. årligt (eksklusiv moms).

Med medlemskabet får man:

Solsikkekort

- Placering på Solsikkekortet på Solsikkeprogrammets hjemmeside.

Leksikon over usynlige handicap

- Leksikon over usynlige handicap.
- Hjælp til hensyn på arbejdspladsen.
- Videoer om specifikke usynlige handicap på engelsk.

Kommunikation

- Solsikke mediepakke og launch.
- Adgang til at publicere artikler på Solsikkeprogrammets hjemmeside.

Træning

- Summary træningsvideo.
- Fire træningsvideoer (1: Hvad er solsikkesnoren, 2: Hvad er et usynligt handicap, 3: Hvad gør jeg i mødet med en bruger og 4: En samlet video).
- Webinar med Q&A på engelsk.
- Sektor specifik support/casestudy på engelsk.

Produkter og rabat

- 15 procent rabat på køb i webshoppen.
- Gratis startpakke.

Udbredelse

Det anbefales, at regionen gør synligt opmærksom på, at man er medlem af Solsikkeprogrammet i receptionsområdet på de matrikler, hvor det giver mening. Det kan være med roll-ups eller en A4-stander på receptionsskranken. Herudover kan man lokalt vælge, om man vil have æsken med solsikkesnore liggende synligt fremme, så borgeren/patienten selv kan tage en snor, eller om borgeren/patienten skal henvende sig til personalet for at få udleveret en snor. Det anbefales, at man i psykiatrien udleverer solsikkearmbåndet frem for snoren af sikkerhedsmæssige årsager.

Der lægges op til, at der udleveres solsikkesnore/armbånd på følgende matrikler:

Sygehuse	Psykiatri	Social
Esbjerg		
Grindsted		
Brørup		
Aabenraa	Aabenraa	
Sønderborg		Socialcenter Lillebælt
Tønder	Esbjerg	Handicapcenter Fyn
Middelfart	Odense	Autismecenter Syddanmark
Kolding	Svendborg	Center for Kommunikation og Velfærdsteknologi
Vejle	Middelfart	Specialcenter Syddanmark
Odense	Vejle	
Svendborg		
Nyborg		
Ærøskøbing		

Foruden ovennævnte lægges der op til, at man kan få udleveret solsikkesnoren i receptionen i Regionshuset i Vejle.

På alle matrikler, hvor det besluttes, at der skal udleveres solsikkesnore og/eller -armbånd, vil man få en startpakke med 20 stk. solsikkesnore/armbånd. Herefter er det muligt at bestille nye solsikkesnore/-armbånd, når man løber tør. 20 solsikkesnore koster 646 kroner med et corporate medlemskab.

Oplæring af medarbejdere

Medlemskabet af Solsikkeprogrammet kræver, at medarbejdere med borger- og patientkontakt bliver oplært i, hvad der forventes af dem, når de møder en borger eller patient, der bærer solsikkesnoren. Solsikkeprogrammet har produceret to korte introduktionsvideoer på dansk, som kommer til at lægge på regionens intranet, og som alle medarbejdere får adgang til.

Der lægges op til, at man lokalt vælger, hvordan man ønsker at udbrede kendskabet til Solsikkeprogrammet blandt medarbejderne. Det kan være via fælles oplæring på personalemøder, hvor man sammen ser introduktionsvideoen på 7 minutter og efterfølgende drøfter videoen sammen. Det kan også være, at medarbejderne selv ser introduktionsvideoen, når det passer ind i vagtplanen.

Herudover skal man lokalt være opmærksom på at dele viden om Solsikkeprogrammet med relevante frivillige organisationer, der har en funktion i huset – for eksempel app-guider, vejvisere, jule- og nytårsfrivillige mv. Her er det ikke tilladt at dele de officielle træningsvideoer, og der henvises i stedet til en kort introduktionsvideo på Youtube (https://www.youtube.com/watch?v=F5q6RL4E_lw). På Youtube har Solsikkeprogrammet desuden publiceret en række case-videoer, som ligger frit tilgængeligt.

Lokale solsikkeambassadører

Det anbefales, at man på de enkelte enheder udpeger en solsikkeambassadør, som får til opgave at sætte sig ind i undervisningsmaterialet omkring Solsikkeprogrammet, og som skal hjælpe de kollegaer, der måtte have spørgsmål til programmet. Det vil ligeledes være solsikkeambassadørens rolle at bestille nye solsikkesnore eller armbånd, når man løber tør lokalt.

Solsikkeambassadørerne får adgang til regionens profil på Solsikkeprogrammets hjemmeside.

Medarbejdervinkel

Medarbejdere i Region Syddanmark har ligesom borgere og patienter mulighed for at bære solsikkesnoren i arbejdstiden, hvis de ønsker at vise deres kollegaer og omgivelser, at de har et usynligt handicap. Der lægges op til en drøftelse i Hovedudvalget og FMU om Solsikkeprogrammet, og hvordan man ønsker at udbrede kendskabet til og muligheden for at bære solsikkesnoren blandt regionens medarbejdere.

Kommunikation

Alle træningsvideoer og information omkring Solsikkeprogrammet vil ligge på det grønne intranet, så alle medarbejdere har adgang til materialet.

Når regionen har oprettet sit medlemskab og medarbejderne har set træningsvideoen, så lægges der op til, at regionen gør opmærksom på støtten på egne kanaler samt via en pressemeddelelse. På regionens hjemmeside skal der oprettes en side, hvor borgere og patienter får oplyst, hvor i regionen de kan få udleveret en gratis solsikkesnor.

Medlemskabet inkluderer en fælles lancering på sociale medier sammen med Solsikkeprogrammet. Dette vil være i form af opslag på Facebook, Instagram, X og LinkedIn. Herudover vil Region Syddanmark få en tekst på Solsikkeprogrammets hjemmeside med motivation for, hvorfor man ønsker at støtte op om Solsikkeprogrammet.

Evaluering

Medlemskabet til Solsikkeprogrammet betales årligt. Det anbefales, at regionen efter to år evaluerer på værdien af medlemskabet, herunder om der er behov for at blive justeret i forhold til kommunikation til brugere af matriklerne, oplæring af medarbejdere eller andet.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-03-2025

Lene Borregaard deltog ikke i dette punkt.

Jane Kraglund orienterede om baggrunden for ønsket om at støtte op om Solsikkeprogrammet. På mødet i koncernledelsesforum drøftede kredsen medlemskabet, og her blev det bemærket, at vi ikke kan forvente, at patienter og pårørende skal tage hensyn til medarbejdere, der bærer solsikkesnoren. Bemærkningen herfra er, at medarbejdere med patient- og borgerkontakt ikke bærer solsikkesnoren. Medarbejdersiden var enig i den betragtning og bakkede i øvrigt op om deltagelsen i Solsikkeprogrammet. Medarbejdersiden supplerede med, at der ifølge hygiejnereglerne ikke anbefales af benytte snoren eller armbånd. Derudover er der også et sikkerhedshensyn, der skal tages ift. snoren rundt omkring halsen. Det var ledersiden enig i, og det blev aftalt, at dette tilføjes i den information der sendes ud til enhederne.

Fraværende Line Willads Hansen

Punkt 13: Retningslinjer for ansatte, der er kandidater til regionsrådsvalget

24/47707

Sagsfremstilling

Der er valg til regionsrådet den 18. november 2025.

Erfaringer fra de tidligere valg har vist, at det er en fordel forud for valget og den tilhørende valgkamp at have fastlagt retningslinjer for en række situationer, som typisk opstår under valgkampen. F.eks. spørgsmål om, hvor kandidaterne må uddele valgmateriale, og i hvilket omfang kandidater kan besøge regionens institutioner op til valget. Herunder også retningslinjer for kandidater til Regionsrådet, der er ansatte i Region Syddanmark.

Forud for seneste regionsrådsvalg godkendte Hovedudvalget nogle retningslinjer, for den særlige situation, hvor en ansat samtidig er kandidat til Regionsrådet. Dette kunne for eksempel være spørgsmål om ansatte, der er kandidater må optræde i valgmateriale iført tøj med Region Syddanmarks logo.

I lighed med seneste valg har Regionsrådet på mødet den 24. februar 2025 godkendt retningslinjerne for regionsvalget 2025, dog er forhold vedrørende ansatte, der også er kandidater ikke berørt.

Dette forelægges Hovedudvalget med denne sag.

Grundlæggende gælder det, at offentlig ansatte i deres arbejde skal være partipolitisk neutrale.

Ligesom andre borgere er offentlig ansatte beskyttet af bl.a. grundlovens bestemmelser om ytringsfrihed og kan på egne vegne deltage i den offentlige debat og fremføre personlige meninger også om emner, der berører deres arbejdsområde.

Som medarbejder i Region Syddanmark, der samtidig er kandidat til regionsrådsvalget, er det således vigtigt at være opmærksom på, at det tydeligt fremgår, at vedkommende optræder som privatperson i politiske sammenhænge. Nedenstående retningslinjer for ansatte i Region Syddanmark, der er kandidater til regionsrådsvalget, vil være med til at sikre, at medarbejderne ikke bringes i en situation, hvor der kan opstå tvivl, om de lever op til kravet om at være upartiske i udførelsen af deres arbejde.

Efter Hovedudvalgets drøftelse vil retningslinjerne blive offentliggjort på regionens intranet og hjemmeside sammen med de generelle retningslinjer, der er godkendt af Regionsrådet den 24. februar 2025. Derudover vil både de generelle retningslinjer og retningslinjer for ansatte, der er kandidater til regionsrådsvalget blive videreformidlet til regionens medarbejdere gennem medarbejderudvalg, direktionens møde med stabsdirektører og afdelingschefer samt koncernledelsesforum.

Retningslinjer for ansatte, der er kandidater til regionsrådsvalget:

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 24. februar 2025, eller optræde i kittel, med Region Syddanmarks logo, navneskilt 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 24. februar 2025.

De generelle retningslinjer for regionsrådsvalget, som godkendt af Regionsrådet den 24. februar 2025 er vedlagt til orientering.

Indstilling

Det indstilles:

At Hovedudvalget drøfter og tilslutter sig retningslinjer for ansatte, der er kandidater til regionsrådsvalget.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-03-2025

Lene Borregaard deltog ikke i dette punkt.

Hovedudvalget tilslutter sig retningslinjen for ansatte, der er kandidater til regionsrådsvalget.

Bilag

Godkendte retningslinjer for valget 2025

Fraværende Line Willads Hansen

Punkt 14: Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond

17/32322

Sagsfremstilling

Der skal foretages en ny udpegning af nogle af medlemmerne til bestyrelsen i Region Syddanmarks Feriefond.

Feriefondens sekretariat har bedt de relevante FMU'ere om at indsende indstilling til både ordinære bestyrelsesposter og suppleantposter.

Valget er gældende i en 3-årig periode fra 1. maj 2025 til 30. april 2028

Sekretariatet har modtaget følgende indstillinger:

FMU:	Indstilling:
	Ordinært medlem: Mette Sand
Socialområdet	Suppleant: Jonas Elmeskov
	Ordinært medlem: Kenneth Marten
Odense Universitets-	Suppleant: Vickie Rasmussen
hospital	Ordinært medlem: Roland Berghold
	Suppleant: Dennis Skou Pedersen
Præhospital Syd	Ordinært medlem: Kim Henriksen
	Suppleant: Ingen

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget udpeger de indstillede kandidater til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond

Beslutning i Hovedudvalget den 27-03-2025

Lene Borregaard deltog ikke i dette punkt.

Hovedudvalget tiltrådte indstillingen.

Fraværende Line Willads Hansen

Punkt 15: Kommunikation fra mødet

24/33470

Beslutning i Hovedudvalget den 27-03-2025

Lene Borregaard deltog ikke i dette punkt.

- Arrangement "Mød sygehusene" 19. maj 2025
- Information om sundhedsreformen kan findes på sygehusenes intranet og det regionale intranet

Fraværende Line Willads Hansen

Punkt 16: Eventuelt

24/33470

Beslutning i Hovedudvalget den 27-03-2025

Lene Borregaard deltog ikke i dette punkt.

Intet til referat.

Fraværende Line Willads Hansen