

# REFERAT Hovedudvalget d. 13-12-2024

**Mødedato** Fredag d. 13. december 2024 kl. 10:00

**Mødested** Mødelokale 4

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

## Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Drøftelse af proces ift. sundhedsreformen.....	5
Opsamling fra Hovedudvalgets dognseminar 14.-15. november.....	10
Forslag til tema til den årlige temadrøftelse mellem hovedudvalget og regionsrådet 2025.....	12
Præsentation af indsats for at styrke fremmødet v/Sygehus Sønderjylland.....	13
Forenkling af MTU'en - godkendelse af arbejdsgruppens forslag til revideret koncernspørgeramme	14
Forslag til udmøntning af midler til implementering af indsatser for høje følelsesmæssige krav.....	17
Drøftelse af udkast til ny digitaliseringsstrategi.....	19
Orientering om læse-skriveværktøj – kommunikation til medarbejderne om muligheden for at få va	22
Drøftelse af redaktionelle ændringer af lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse.....	24
Orientering om 3. økonomi og aktivitetsrapportering 2024.....	26
Beslutning om tilslutning til "Uniform på jobbet-dagen".....	30
Orientering om beredskab for forsyningssikkerhed.....	31
Evalueringsrapport af Arbejdsmiljøkonferencen.....	33
Opsamling fra Hovedudvalgets temadrøftelse med FællesMED-udvalgene 14. november.....	35
Drøftelse af lokalt program til dialogkonferencen om "Sammen om udvikling af de regionale arbej	36
Kommunikation fra mødet.....	38
Eventuelt.....	39

# Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

23/27887

## Sagsfremstilling

- Orientering om status på nyt OUH
- Orientering om status på fælles puljeansøgning til arbejdsmiljøindsats
- Opfølgning på arbejdsmiljødrøftelsen: langtidssygemeldte medarbejdere fordelt på enhedsniveau
- Opfølgning på revision af livsfasepolitik: valg af stedfortræder for Ann Fruergaard til arbejdsgruppen
- Eventuelle bemærkninger til referat fra det ordinære møde den 23. oktober og det ekstraordinære møde den 28. november 2024
- Afgående medlemmer fra udvalget

## Beslutning i Hovedudvalget den 13-12-2024

Orientering om status på nyt OUH

Jane Kraglund orienterede om den fornyligt indgåede aftale mellem Region Syddanmark og Odense Hospital Project Team (OHPT) for indflytning på nyt OUH. Den nye tidsplan betyder, at patienter kan rykke ind på nyt OUH i slutningen af 2027.

Medarbejdersiden ønskede at høre, hvorvidt de økonomiske konsekvenser ved forsinkelsen får betydning for medarbejderne i forhold til om der skal gennemføres besparelser. Jane Kraglund forklarede, at forsinkelsen alene kan få betydning for anlægsudgifter og dermed ikke får betydning for driftsbudgettet.

Lone Rasmussen spurgte ind til de kritisable forhold for fortrinsvis albanske medarbejdere, som blev afdækket af DR dokumentaren ”på statens regning”. Jørgen Bjelskou understregede, at de i dokumentaren beskrevne forhold selvfølgelig er helt og aldeles uacceptable. Dokumentaren handler om byggeriet af Storstrømsbroen, men Tekno Fire er også underleverandør til OHPT. Regionen har skærpet kontrollen med Tekno Fire, efterspurgt grundige redegørelser fra OHPT og så er man i dialog med 3F om det videre arbejde med at sikre og opretholde ordentlige arbejdsforhold på byggepladsen.

Orientering om status på fælles puljeansøgning til arbejdsmiljøindsats

Lene Borregaard orienterede om regionens puljeansøgning til Arbejdstilsynet om trepartsmidler til et fælles projekt om trivsel og arbejdsmiljø for ledere. Region Syddanmarks har ansøgt omkring 8,9 millioner kroner, og der er søgt for i alt 410 millioner kr. De samlede puljemidler er 50 millioner kr.

Man forventer at modtage svar på ansøgningen inden årsskiftet, og Hovedudvalget vil blive orienteret så snart der er nyt i sagen.

Opfølgning på arbejdsmiljødrøftelsen: langtidssygemeldte medarbejdere fordelt på enhedsniveau

Lone Rasmussen gjorde opmærksom på, at tallene indikerer, at der er en særlig stor udfordring på Socialområdet. Det blev aftalt at vedlagte data frem over vedlægges som bilag til den årlige arbejdsmiljødrøftelse opgjort på enhedsniveau.

Opfølgning på revision af livsfasepolitik: valg af stedfortræder for Ann Fruergaard til arbejdsgruppen

Sanne Phillip indtræder i arbejdsgruppen, da Ann Fruergaard udtræder af Hovedudvalget.

Eventuelle bemærkninger til referat fra det ordinære møde den 23. oktober og det ekstraordinære møde den 28. november 2024

Intet at bemærke.

Afgående medlemmer fra udvalget

Ann Fruergaard, Mikkel Lyndrup og Lone Rasmussen udtræder af Hovedudvalget. Jane Kraglund takkede for bidraget til det gode samarbejde.

## **Bilag**

v\_2 - Opfølgning på langtidssygemeldte medarbejdere opdelt på enheder 3

**Fraværende** Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Johanne La Cour

## Punkt 2: Drøftelse af proces ift. sundhedsreformen

24/56014

### Sagsfremstilling

I starten af november blev der indgået en politisk aftale om sundhedsreformen.

Sundhedsreformen forventes implementeret i Region Syddanmark via 3 overordnede spor, som er:

A: Fremtidig organisering,

herunder politisk struktur og betjening, ligestilling og integration af somatik og psykiatri, ledelse og stabsorganisering, samt almen medicinsk tilbud og praksisområdet.

B: Opgaveoverdragelse fra kommunerne,

ifølge delingsaftaler mellem regionen og de 22 kommuner. Nationale udmeldinger forventes i efteråret 2025, og herefter skal opgaver - og medarbejdere - overdrages til sygehusene. Dette spor forventes at starte op i efteråret 2025.

C: Visions- og strategiarbejdet,

for nærsundhedsplaner - inkl. bl.a. implementering af sundheds- og omsorgspladser, hjemmebehandlings-teams, udbygning af almen praksis og praksis generelt - skal udarbejdes i alle fire sundhedsråd fra 2027.

Fokus i denne sag er arbejdet med fremtidig organisering

Hovedudvalget blev på sit ekstraordinære møde d. 28. november 2024 orienteret om, at der arbejdes på at igangsætte arbejdet med den fremtidige organisering med henblik på at have den på plads omkring årsskiftet 2025/2026. Derudover blev Hovedudvalget orienteret om arbejdet med sundhedsreformens betydning for Regional Udvikling, herunder en god håndtering af berørte medarbejdere.

Formålet med den fremtidige organisering er at skabe rammerne for, at organisationen er bedst muligt gearet til at sikre implementering af opgaver fra 2026, hvilket bl.a. omfatter understøttelse af det nye regionsråd og de forberedende sundhedsråd.

Hovedudvalget blev også orienteret om, at spor A "Fremtidig organisering" derfor er opdelt i fem underspor:

1. Styrelsesvedtægt: opgavefordeling mellem regionsråd, forretningsudvalg og sundhedsråd, herunder fremtidig administrativ betjening af bl.a. sundhedsrådene
2. Ligestilling og integration af somatik og psykiatri
3. Ledelse og organisering af stabsunderstøttelse: Vurdering af behov for robustgørelse af sygehusledelser herunder deres stabsfunktioner, herunder betydning for regionshuset
4. Fremtidig finansieringsmodel for sygehusene
5. Almen medicinsk tilbud og praksisområdet: håndtering af fremtidigt samarbejde med almen praksis og praksisområdet generelt, herunder fremtidig opgavefordeling mellem regionshuset og sygehusene

Flere af undersporene indeholder overvejelser om den fremtidige organisering på tværs af regionens enheder, og i forlængelse af det arbejde ser vi derfor forventeligt ind i en personaleproces, der kan indebære flytning af medarbejdere fra psykiatrien til de øvrige sygehuse og regionshuset og samt fra regionshuset til sygehusene.

Da opgaver skal flyttes på tværs af organisationen, skal rammer, proces og kriterier behandles i Hovedudvalget

Sædvanligvis drøftes personaleproces og kriterier samtidig med at MED-organisationen hører om organisationsændringen.

Hovedudvalget drøftede ”den gode proces” på sit døgnsseminar om strukturreformen på sit seminar d. 15. november 2024. Hovedudvalget pegede på, at særligt information, tryghed, dialog og overblik er afgørende elementer at have opmærksomhed på i den forestående proces.

Med dette afsæt foreslås det, at Hovedudvalget nu igangsætter arbejdet med rammer og proces for de kommende organisationsændringer. Samt at Hovedudvalget beder FMU’er på alle sygehuse og i regionshuset om deres refleksioner og input til nedenstående kriterier, rammer og procesovervejelser.

Det foreslås, at fristen for indspil fra FMU’erne fastsættes til d. 15. januar 2025. Så kan Hovedudvalget på sit møde d. 24. januar fastlægge kriterier samt afgive bemærkninger til rammer og procesplan.

På den måde kan disse informationer tidligt i processen deles med kolleger i organisationen, og ansatte kan dermed orientere sig herimod. Derved kan hensynet til information, tryghed, dialog og overblik forhåbentlig imødekommes.

Samtidig kan behandlingen i MED-systemet være med til, at relevante spørgsmål og opmærksomhedspunkter rejses i en tidlig fase.

Selve oplæg til den fremtidige organisering forventes drøftet i MED-systemet april-maj. Nærmere tidsplan herfor følger i januar, når kommissorierne forelægges Hovedudvalget til drøftelse.

Overordnede rammer og principper

De forestående personaleprocesser er omfattet af Hovedudvalgets retningslinje om større organisationsændringer.

Der vil være tale om, at eksisterende opgaver flyttes fra en del af organisationen til en anden del af organisationen. Der er behov for medarbejdernes kompetencer i fremtidens organisation, og der vil også fremadrettet være et job i regionen til de medarbejdere, der vil blive berørt af organisationsændringerne.

Fordelingen af opgaver og ressourcer mellem regionens enheder baseres på resultaterne af arbejdet i de beskrevne underspor.

Af hensyn til de berørte medarbejdere foreslås det, at der arbejdes efter et princip om at sikre hurtigst mulig afklaring af fremtidig arbejdsplads for den enkelte medarbejder.

#### Overvejelser omkring kriterier

Da opgaver flyttes på tværs af organisationen, er udgangspunktet, at medarbejderne følger opgaverne. Det sikres, at fordelingen af kompetencer og ressourcer så vidt muligt matcher den fremtidige opgaveportefølje i alle dele af regionen.

Medarbejderne vil have mulighed for i processen at tilkendegive deres ønsker til fremtidig arbejdsplads. Rent praktisk vil det være i forbindelse med 1. samtale. Herudover vil der være mulighed for uformelle dialoger i løbet af processen.

På baggrund af disse overvejelser kan kriterierne i processen se således ud:

- Udgangspunktet er at medarbejderen følger opgaven
- Det skal sikres, at de ansatte som skal varetage de fremtidige opgaver i alle dele af regionen, er de bedst kvalificerede til at varetage opgaverne
- Medarbejderens ønske om fremtidig arbejdsplads (frivillig ændring i ansættelsen)

Kriterierne er ikke listet op i prioriteret rækkefølge, og der lægges op til, at kriterierne anvendes som et samlet grundlag for beslutning (er sidestillede.)

Den afgivende enhed har ansvaret for en driftsmæssig og personalepolitisk forsvarlig fordeling af kompetencer og ressourcer i et match til fremtidens opgaveportefølje, dog i samarbejde og dialog med den modtagende enhed.

Da opgaver skal flyttes på tværs af organisationen må det forventes, at væsentlige stillingsændringer vil komme på tale.

#### Tids- og procesplan

Med henblik på at have organisationen på plads omkring årsskiftet 2025/26 arbejdes der på, at regionsrådet træffer beslutning om den fremtidige organisering medio juni 2025.

Regionsrådsmødet ligger den 23. juni. Umiddelbart herefter står sommerferien for døren.

For at skabe størst mulig klarhed og tryghed for de ansatte, som konkret berøres af organisationsændringerne, foreslås det, at der arbejdes mod en afklaring for alle berørte medarbejdere inden sommerferien. Det skal forstås som, at alle medarbejdere er informeret om den påtænkte fremtidige arbejdsplads inden sommerferien. Det giver nogle praktiske udfordringer i forhold til at kunne nå det inden sommerferien. En mulighed kan være at afholde 1. og 2. samtale under

forudsætning af den efterfølgende politiske beslutning, og at breve om fremtidig placering i organisationen herunder eventuelle høringsbreve om væsentlige stillingsændringer så udsendes efter den politiske beslutning.

## Indstilling

Det indstilles,

- at Hovedudvalget drøfter rammer, kriterier og overvejelser omkring tids- og procesplan
- at Hovedudvalgets forslag og overvejelser sendes til FMU'erne med henblik på deres drøftelse af overvejelser og input til det videre arbejde
- at fristen for indspil fra FMU'erne sættes til 15. januar 2025

## Beslutning i Hovedudvalget den 13-12-2024

Jane Kraglund indledte drøftelserne ved at understrege, at implementeringen af sundhedsreformen på sundhedsområdet ikke er en spareøvelse. Det er en omorganisering af opgaver, og det vil betyde, at en række medarbejdere vil skulle løse deres opgaver i en ny organisering.

På Regional udvikling er situationen en anden, og her kører en separat proces i Regionshusets FMU med fokus på en god håndtering af sundhedsreformen konsekvenser for medarbejderne på området. Derudover udestår en afklaring i Syddansk Sundhedsinnovation, hvor man venter man på en udmelding fra nationalt hold.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at man foruden ændringer i Psykiatrien og Regionshuset også må forvente ændringer i stabene på sygehusene. Sundhedsreformen er altså et anliggende for hele regionen. Medarbejder- og ledelsessiden var enige om nødvendigheden af, at modtagende enheder tager godt imod nye kolleger. I den sammenhæng foreslog medarbejdersiden, at man tænker muligheden for at potentielt berørte medarbejdere kan besøge de øvrige enheder i foråret 2025. Eksempelvis ved såkaldte ”åbent hus arrangementer”, hvor enhederne fortæller lidt om dem selv og deres nuværende opgaver.

Hovedudvalget var enige om, at målsætningen skal være at medarbejderne kan gå på sommerferie og vide, hvordan ens fremtidige arbejdsliv ser ud. Medarbejdersiden bakkede op om en evt. afholdelse af første og anden samtale inden den endelige beslutning i Regionsrådet den 23. juni.

Hovedudvalget tilsluttede sig forslag om at indsamle refleksioner og input til rammer, principper og kriterier for sygehusenes FMU'er og regionshusets FMU.

Medarbejdersiden havde en række kommentarer til ledelsens foreløbige forslag til kriterier og foreslog følgende justeret forslag til kriterier, der sendes ud til FMU'erne i forbindelse med indsamling af bemærkninger til den videre proces.

- Medarbejderen følger opgaven
- Medarbejderens ønske om fremtidig arbejdsplads og arbejdsopgaver, inden for rammerne af omorganiseringen (frivillig ændring i ansættelsen)
- Det skal sikres, at de ansatte som skal varetage de fremtidige opgaver i alle dele af regionen, er de bedst kvalificerede hertil

Det blev aftalt, at man på baggrund af Hovedudvalgets drøftelse og input fra det øvrige MED-system kommer med et revideret forslag til kriterier på Hovedudvalgets møde den 24. januar 2025.

**Fraværende** Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Johanne La Cour

## **Punkt 3: Opsamling fra Hovedudvalgets døgnsseminar 14.-15. november**

23/36082

### **Sagsfremstilling**

Den 14.-15. november afholdte Hovedudvalget det årlige døgnsseminar. Temaet for døgnsseminaret var den kommende strukturreform med udgangspunkt i regeringens udspil.

På førstedagen fik Hovedudvalget en overordnet indflyvning af Jane Kraglund, samt fire perspektiver på den kommende strukturreform. Tre perspektiver var fra repræsentanter fra Region Syddanmark. Christian Sauvr og Charlotte Rosenkrantz Josefsen præsenterede to perspektiver på ligestillingen af psykiatri og somatik, mens Niels Nørgaard Pedersen præsenterede et regionalt perspektiv på reorganiseringen af det nære sundhedsvæsen. Det fjerde perspektiv var fra den kommunale sektor, hvor Karen Storgaard Larsen, direktør for Social & Sundhed i Aabenraa Kommune, præsenterede et kommunalt perspektiv på den forventede reform.

Programmet for andendagen blev tilpasset, da regeringen om morgenen annoncerede, at de samme formiddag ville præsenterede aftale om sundhedsreform på et pressemøde. Pressemødet fandt sted og blev set mens Hovedudvalget var samlet til døgnsseminaret.

Forud for pressemødet arbejdede Hovedudvalget på andendagen med umiddelbare anbefalinger til, hvordan den kommende proces i forhold til strukturreformen gribes bedst muligt an. Derudover drøftede de deltagende i grupper, hvad Hovedudvalget kan gøre og skal være opmærksomme på i forbindelse med reformen.

Hovedudvalget skulle i grupper udarbejde en oversigt med anbefalinger til proces ud fra fire tidsperspektiver; nu, før jul, før sommer og på længere sigt. Hovedtrækkende og de centrale emner fra disse drøftelser, kan læses i bilaget Opsamling på drøftelser ved Hovedudvalgets døgnsseminar, 15. november.

Gennemgående var Hovedudvalget på døgnsseminaret enige om, at vi skal vedblive at være nysgerrige på de forskellige perspektiver, have tillid til og respektere hinanden, samt sikre gode processer og kommunikation. Herunder er det væsentligt at dele viden på tværs og trække på tidligere erfaringer.

Der lægges på nærværende møde op til en drøftelse af udbyttet fra døgnsseminaret.

Alle præsentationer og materialer fra døgnsseminaret vedlægges som bilag.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter udbyttet af døgnsseminaret.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 13-12-2024**

Der var enighed om at Hovedudvalgets døgnsseminar faldt på det helt rigtige tidspunkt i forhold til at påbegynde arbejdet med at sikre en fælles forståelse af, hvordan man sikrer den gode proces i forbindelse med implementering af sundhedsreformen.

## **Bilag**

Opsamling på drøftelser ved Hovedudvalgets døgnsseminar, 15. november

HU døgnsseminar 2024 - slides fra blok 1

HU døgnsseminar - slides fra indledning og blok 3

HU døgnsseminar 2024 - slides fra blok 2

**Fraværende** Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Johanne La Cour

## **Punkt 4: Forslag til tema til den årlige temadrøftelse mellem hovedudvalget og regionsrådet 2025**

24/50309

### **Sagsfremstilling**

Regionsrådet og hovedudvalget mødes en gang årligt, hvor de drøfter en eller flere aktuelle personalerelaterede tematikker. Drøftelserne er en del af budgetseminaret og er i 2025 planlagt til den 18. eller 19. marts. Den endelige dato afhænger af det øvrige program for budgetseminaret.

Forslag om strukturreform som tema

Det foreslås, at temaet for årets drøftelse bliver aftalen om sundhedsreformen.

Aftalen om sundhedsreformen sætter den strategiske retning for udviklingen af det nære sundhedsvæsenet i Danmark i de kommende år samt hvilke øvrige opgaver Region Syddanmark fremadrettet skal varetage.

Variation af oplæg og gruppedrøftelser

Det foreslås, at temadrøftelsen afholdes med en variation af oplæg og gruppedrøftelser.

Hovedudvalget bedes på nærværende møde drøfte, hvad der er vigtigst at få talt med politikerne om i forhold til aftalen om sundhedsreformen.

Der lægges op til, at hovedudvalget kommer med konkrete input. På baggrund heraf udarbejdes spørgsmål til gruppedrøftelserne med regionsrådet, og der findes relevante oplægsholdere.

Det forventes at hovedudvalget kan forelægges et udkast til program på mødet i januar. Det endelige program bliver udsendt ca. en uge inden drøftelsen mellem regionsrådet og hovedudvalget.

### **Indstilling**

Til drøftelse

### **Beslutning i Hovedudvalget den 13-12-2024**

Hovedudvalget bakkede op om sundhedsreformen som tema for temadrøftelsen med regionsrådet 2025.

**Fraværende** Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Johanne La Cour

# **Punkt 5: Præsentation af indsats for at styrke fremmødet v/Sygehus Sønderjylland**

24/5940

## **Sagsfremstilling**

Det samlede sygefravær er steget på tværs af regionens arbejdspladser siden 2017, hvor det var på 4,2%. Sygefraværet svinger meget fra afdeling til afdeling. Der er flere forskellige forklaringer på denne udvikling. På samme måde er der forskellige sammenhængende organisatoriske tiltag, der kan medvirke til at styrke fremmødet.

Hovedudvalget drøftede udviklingen i marts 2023, hvor man bad om at få en række præsentationer fra afdelinger, som enten var lykkedes med at nedbringe sygefraværet eller havde sat nogle interessante initiativer i gang.

Formålet med præsentationerne er at dele viden og konkrete erfaringer om organisatoriske initiativer, som kan styrke fremmødet og arbejdet med afdelingens kerneopgave. På mødet vil Oversygeplejerske Anne Vind Vogt-Jensen fra FAM, Sygehus Sønderjylland fortælle om arbejdet med styrket fremmøde. Der vil være mulighed for efterfølgende spørgsmål og drøftelser.

## **Indstilling**

Til drøftelse.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 13-12-2024**

Afdelingssygeplejerske på FAM, Sygehus Sønderjylland Anne Vind Vogt-Jensen fortalte om arbejdet med at styrke fremmødet på afdelingen. Gennem et systematisk arbejde i ledelsesstrengen, i TRIO'en og med vagtplanlæggerne har man nedbragt sygefraværet betragteligt siden 2022.

Hovedudvalget kvitterede for et interessant oplæg og anerkendte det store arbejde. Afdelingens måde at arbejde sammen om problemstillingen og adressere de mange forskellige faktorer der er på spil, når det kommer til sygefravær var til stor inspiration.

Annes præsentation sendes ud med referatet.

## **Bilag**

Oplæg om styrket fremmøde - SHS FAM

**Fraværende** Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Johanne La Cour

# Punkt 6: Forenkling af MTU'en - godkendelse af arbejdsgruppens forslag til revideret koncernspørgeramme og beslutning om tilvalg i MTU setuppet

24/26988

## Sagsfremstilling

På baggrund af administrative besparelser og fokus på mindre ressourceforbrug på

administrative opgaver, nedsatte Hovedudvalget i november 2023 en arbejdsgruppe. Arbejdsgruppen fik til opgave at arbejde med mulighederne for en forenkling af MTU-setuppet og følge op på erfaringerne fra seneste MTU.

Følgende har siddet med i arbejdsgruppen:

- Betina Iroisch Kristensen
- Jesper Rønn på de første fire møder, herefter har Bente Olesen siddet i arbejdsgruppen
- Kenneth Marten
- Mikkel Lyndrup
- Per Busk på første møde, herefter har Niels Nørgaard siddet i arbejdsgruppen
- Charlotte Rosenkrantz Josefsen
- Lene Borregaard

Arbejdsgruppens anbefalinger

På hovedudvalgsmødet i september fremlagde arbejdsgruppen følgende anbefalinger:

- At muligheden for lokale spørgsmål; enheds- og afdelingslokale spørgsmål udgår
- At muligheden for spørge til overordnede ledelse, på enhedsniveau, fastholdes
- At der skal være en definition af høje følelsesmæssige krav
- At der fremover bliver én rapport, hvor lederspørgsmålene indgår
- At udrulning af rapporter ensartes på tværs af alle enheder og på samme tid
- At baggrundsvARIABLE fremover kun er med i enhedsrapporter
- At håndtering af krænkelser drøftes og forberedes

Revideret forslag til MTU koncernspørgerammen

Arbejdsgruppen har siden mødet i september arbejdet videre med et revideret forslag til koncernspørgerammen. Arbejdsgruppen har drøftet forslag til spørgerammen med udgangspunkt i leverandørens "kerne 25" spørgsmål" (som er de spørgsmål, leverandøren som minimum anbefaler indgår i en trivselsmåling).

Arbejdsgruppen har i sine drøftelser lagt vægt på om spørgsmålene:

- Giver værdi og passer til Region Syddanmarks kontekst (kan spørgsmålene fungere på regionens forskellige typer af arbejdspladser)
- Er inden for hovedformålet med MTU'en – at måle på medarbejdernes trivsel og tilfredshed
- Er enslydende med spørgsmål, som allerede er i koncernspørgerammen (dubletter)

Og endelig har arbejdsgruppen lagt vægt på, at antallet af spørgsmål i koncernspørgerammen bør være uændret. Se vedlagte bilag Koncernspørgeramme.

## Enhedslokale spørgsmål udgår

Arbejdsgruppen har også, med afsæt i administrative besparelser og fokus på mindre ressourceforbrug i opgaveløsningen, drøftet enhedslokale spørgsmål. Arbejdsgruppen fastholder anbefalingen om, at lade muligheden for enhedslokale spørgsmål udgå på baggrund af ressourcetrækket i organisationen og ift. prisen hos en leverandør. Arbejdsgruppen har dog på baggrund af drøftelserne på hovedudvalgsmødet 13. september, forslået at følgende spørgsmål indgår i koncernspørgerammen:

- Jeg er tryk ved den faglige kvalitet af vores arbejde i afdelingen

## Drøftelse af tilvalget overordnede ledelse

Herudover har arbejdsgruppen, med afsæt i forenkling af MTU setup, administrative besparelser og fokus på mindre ressourceforbrug i den administrative opgaveløsning, drøftet muligheden for at spørge til overordnede ledelse – forstået som leders leder på alle niveauer.

Spørgsmål til overordnet ledelse er i nuværende setup et tilvalg, som regionshuset og Ambulance Syd havde med i MTU 2023. Arbejdsgruppen har drøftet tilvalget igen, da det er et komplekst og ressourcetunge tilvalg, som:

- Øger kompleksiteten i valideringen
- Giver en tungere arbejdsgang hos leverandøren, som medfører øget omkostninger
- Er svært for medarbejderne at forholde sig til en overordnet leder, de ikke samarbejder med i det daglige
- Kræver tid til en proces, hvor der er mulighed for at drøfte og formulere spørgsmål ift. overordnede ledelse i MED regi, som giver mening for medarbejderne.

Arbejdsgruppen har ikke aktuelt kendskab til, at der er enheder, der planlægger at gøre brug af muligheden i næste MTU.

Det er muligt at tilføje spørgsmål til overordnede ledelse i en spotmåling, som laves lokalt i fx et afsnit eller en afdeling.

Set i lyset af forenkling af MTU'en og administrative besparelser samt de øvrige valg og anbefalinger, har arbejdsgruppen igen drøftet om overordnede ledelse fortsat skal være en del af MTU setuppet. I drøftelserne har arbejdsgruppen tilkendegivet forskellige erfaringer og holdninger. Arbejdsgruppen har blandt andet drøftet, at hvis der er udfordringer med ledelse(n) skal det ikke afvente en MTU måling. Det skal tages op i normal systemet. Det er vigtigt, at der er tillid og tryghed, så dialogen tages, når det er aktuelt og relevant og ikke afventer en måling.

På grund af kompleksiteten og forskellige holdninger og erfaringer, ønsker arbejdsgruppen, at Hovedudvalget beslutter om muligheden for overordnede ledelse fortsat skal være en del af MTU setuppet.

Endelig understregede arbejdsgruppen i drøftelserne omkring MTU processen, at:

- det er vigtigt at have fokus på hele MTU processen, herunder forberedelse og opfølgning,
- det er vigtigt at både ledere og medarbejdere er ordentlig forberedte på processen – for et godt arbejdsmiljø og trivsel er noget vi skaber sammen,
- MTU er et dialogværktøj og det er afgørende for dens værdi, at den bruges til dialog og handling,
- ledelsen på den enkelte enhed er opmærksom på at understøtte lederne og klæde dem godt på til MTU processen.

## **Indstilling**

Det indstilles:

At Hovedvalget godkender arbejdsgruppens forslag til koncernspørgerammen

At Hovedudvalget godkender, at spørgsmålet: Jeg er tryk ved den faglige kvalitet af vores arbejde i afdelingen indgår i koncernspørgerammen

At Hovedudvalget beslutter om muligheden for at spørge til overordnede ledelse fortsat skal være en del af MTU setuppet

## **Beslutning i Hovedudvalget den 13-12-2024**

Hovedudvalget godkendte arbejdsgruppen forslag til koncernspørgerammen, herunder foreslåede spørgsmål ”Jeg er tryk ved den faglige kvalitet af vores arbejde i afdelingen.”

Medarbejdersiden ønskede, at enhederne fortsat skal have mulighed for at medtage spørgsmål til overordnet ledelse. Ledelsen gjorde opmærksom på, at eventuelle udfordringer omkring ledelsen ikke bør afvente en MTU men bør adresseres i MED-systemet, så der kan arbejdes med det. I FMU’ernes eventuelle drøftelser om spørgsmålet bør indgå en vurdering af, om de indsigter som spørgsmålet giver står på mål med det ekstra administrative arbejde det medfører. Med disse bemærkninger godkendte Hovedudvalget, at der på enhedsniveau bliver mulighed for at tilvælge at spørge til overordnet ledelse.

## **Bilag**

Bilag koncernspørgeramme

**Fraværende** Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Johanne La Cour

# Punkt 7: Forslag til udmøntning af midler til implementering af indsatser for høje følelsesmæssige krav

24/49889

## Sagsfremstilling

Forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet er højt på dagsordenen på regionens arbejdspladser. Regionsrådet har understøttet lokale indsatser på sygehusene og Ambulance Syd (Præhospital Syd pr. 1. januar 2025) med budgetmidler i 2022, 2023 og 2024, og der er iværksat en lang række interessante og forskellige indsatser.

Med aftale om budget for 2025 afsatte Regionsrådet yderligere 5,0 mio. kr. til at implementere indsatserne i bund. I aftalen lægges også til grund at socialområdet arbejder med håndtering af høje følelsesmæssige krav

### Udmøntning af midlerne

Hovedudvalget har i tidligere år modtaget projektansøgninger fra enhederne, som de har kvalificeret med henblik på anbefalinger om udmøntning i forretningsudvalget og regionsrådet. Med de tidligere års midler er der dermed iværksat en lang række indsatser ift. forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav ude på de enkelte arbejdspladser. Indsatserne skal med de afsatte midler i 2025 implementeres i bund.

Derfor forslås det hovedudvalget:

- at midlerne fordeles forholdsmæssigt (se fordelingsnøgle nedenfor)
- at Fælles MED-udvalgene udarbejder en beskrivelse af, hvordan midler påtænkes anvendt (bilag vedlagt)

Driftsenheder	Andel af medarbejdere	Beløb (1000 kr.)
Odense Universitetshospital	11.224	2.097
Sygehus Lillebælt	5.399	1.009
Sygehus Sønderjylland	2.945	550
Esbjerg og Grindsted Sygehus (incl. Friklinikken)	3.068	573
Psykiatrisygehuset	3.310	618
Det præhospitale område	814	152
I alt	26.760	5.000

Hovedudvalget vurderer beskrivelserne og udarbejder det endelige forslag til udmøntning af midlerne, som forelægges forretningsudvalget.

## Proces- og tidsplan

Proces- og tidsplanen for udmøntning af midlerne er, som følger:

Udvalg	Tidsplan	Handling
Hovedudvalget	13. december 2024	Drøftelse af plan for udmøntning
Fælles MED-udvalgene	13. december 2024 – 21. februar 2025	Udarbejdelse af beskrivelse om anvendelse af midler
Hovedudvalget	6. marts 2025 (ekstraordinært møde)	Beslutning om forslag om udmøntning til forretningsudvalget
Forretningsudvalget	8. april 2025	Anbefaling til regionsrådet om beslutning om udmøntning af midler
Regionsrådet	28. april 2025	Beslutning om udmøntning af midler

## Indstilling

Til drøftelse

### Beslutning i Hovedudvalget den 13-12-2024

Hovedudvalget tiltrådte forslaget.

## Bilag

Beskrivelse af implementering af HFK

**Fraværende** Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Johanne La Cour

## Punkt 8: Drøftelse af udkast til ny digitaliseringsstrategi

23/11174

### Sagsfremstilling

Hovedudvalget forelægges som et led i høringsfasen udkast til ny digitaliseringsstrategi til drøftelse på mødet. Efter høringsfasen forventes den nye digitaliseringsstrategi at blive godkendt i Regionsrådet i januar 2025.

Regionsrådet besluttede på mødet den 24. april 2023 at igangsætte arbejdet vedr. ny digitaliseringsstrategi. Digitaliserings- og Innovationsudvalget drøftede på mødet den 3. september 2024 et første udkast til digitaliseringsstrategien og godkendte på mødet den 26. september 2024 et revideret udkast med henblik på høring i en række politiske udvalg, Hovedudvalget og Fælles MED-udvalgene samt regionens brugerråd.

Digitaliseringsstrategien sætter retningen for udviklingen af det samlede it- og digitaliseringsområde i Region Syddanmark, som i de senere år er kommet til at spille en større og mere selvstændig rolle i udviklingen af sundhedsvæsenet. Nye digitale muligheder ses som en del af løsningen på det pres, som sundhedsvæsenet også i de kommende år forventes at være under, og digitaliseringsstrategien skal derfor understøtte en digital transformation af sundhedsvæsenet i de kommende år, hvor der er fokus på understøtte både borgere, patienter og medarbejdere i endnu højere grad.

Som led i processen har der i efteråret 2023 været afholdt dialogmøder, hvor Digitaliserings- og Innovationsudvalget har mødtes med repræsentanter fra sygehusene, eksempelvis medarbejder-, ledelses- og patient- og pårørendepræsentanter. I december 2023 blev der endvidere afholdt en konference med deltagelse af en række centrale aktører.

På møderne og på konferencen er det bl.a. markeret:

- At den digitale udvikling og it-løsningerne skal understøtte borgernes og medarbejdernes behov.
- At digitale løsninger er nødvendige for at kunne understøtte det tværsektorielle samarbejde.
- At der er behov for forenkling og forsimpning af de digitale løsninger.
- At digitale løsninger giver (stadig flere) muligheder for at understøtte kommunikation med borgeren og inddragelse i egen behandling.
- At der skal være fokus på, hvorledes digitalisering kan frigøre tid til kerneopgaven.
- At de eksisterende it-løsninger skal udnyttes bedre.
- At der er fortsat behov for at styrke cyber- og informationssikkerhed.
- At der er behov for nye teknologier og behovsdrivet innovation.
- At digitalisering kan bidrage til grøn omstilling.

### Strategiområder

Med udgangspunkt i de indsamlede input har det udkrystalliseret sig i 10 strategiområder, som digitaliseringsstrategien sætter en overordnet retning for. Hvert strategiområde skal i løbet af 2025 udarbejde en delstrategi, der mere konkret beskriver de tiltag og projekter, som skal understøtte udviklingen af området i de kommende år. Delstrategierne forventes fremover at skulle revideres hvert 2. til 4. år.

De 10 strategiområder er:

- Digital innovation - automatisering og kunstig intelligens.
- Borger og patient.
- Digitalisering af klinikken – generelt.
- Digitalisering af klinikken – digital psykiatri.

- Digitalisering af det diagnostiske område.
- Digitalisering af kliniske specialer, klinisk service og medicoteknik.
- Digitalisering af det administrative område.
- Digitalisering af det tekniske område og bygningsstyring.
- Cyber- og informationsikkerhed.
- It-infrastruktur.

Der er på tværs af strategiområderne identificeret behov for:

- At udvide og forbedre medarbejdere, borgere og patienters digitale muligheder.
- Investeringer i digital innovation som grundlag for forbedret digital understøttelse af borger/patienter og medarbejdere – både infrastruktur og evnen til at skalere og implementere.
- Investeringer i nye systemer og sikkerhed.
- Styring, forenkling og harmonisering.
- Gevinstrealisering til digital innovation.

#### Økonomi

Der er en økonomisk ramme på i alt 450 mio. kr. over de kommende fire år, som delstrategierne skal beskrive anvendelsen af.

#### Drøftelse og videre proces

Udkast til ny digitaliseringsstrategi sendes i efteråret 2024 til drøftelse i følgende politiske udvalg:

- Udvalget for Byggeri, Indkøb og Grøn Omstilling
- Sundhedsudvalget
- Udvalget for det Nære Sundhedsvæsen
- Udvalget for Regional Udvikling
- Præhospital Udvalget
- Psykiatri- og Socialudvalget.

Samtidig sendes strategien til drøftelse i Hovedudvalget og Fælles MED-udvalgene, regionens brugerråd og Sundhedssamarbejdsudvalget.

Drøftelse af udkast til digitaliseringsstrategien er dagsordenssat på Hovedudvalgets møde den 13. december 2024. Hovedudvalget, Fælles MED-udvalgene og brugerrådene har frist for at give input tirsdag den 17. december 2024.

På baggrund af indkomne kommentarer revideres udkast til strategi og behandles endeligt på Digitaliserings- og Innovationsudvalgets møde den 9. januar 2025 med henblik på anbefaling til Regionsrådet. Regionsrådet forventes at behandle udkast til ny digitaliseringsstrategi på mødet den 27. januar 2025.

Tidsplanen for høringsfasen er vedlagt til orientering.

Regionsdirektør Jane Kraglund præsenterer det overordnede indhold i digitaliseringsstrategien på mødet.

## **Indstilling**

Til drøftelse.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 13-12-2024**

Jane Kraglund præsenterede indholdet af digitaliseringsstrategien. Præsentationen sendes ud med referatet.

Medarbejdersiden orienterede om, at man har fremsendt sine bemærkninger til digitaliseringsstrategien, så de kan indgå i det videre arbejde. Bemærkningerne sendes ud med referatet.

## **Bilag**

Digitaliseringsstrategi for Region Syddanmark høringsversion 260924

Bilag 2 It-drift og gevinstrealisering

Digitaliseringsstrategi tids- og procesplan for høring og godkendelse - opdateret oktober 2024

Høringssvar fra Esbjerg og Grindsted Sygehus vedr. digitaliseringsstrategi

Høringssvar Region Syddanmarks digitaliseringsstrategi

Høringssvar vedr. Digitaliseringsstrategi FMU SHS

Høringssvar\_Digitaliseringsstrategi\_FMU psykiatrien.pdf

OUH FMU-høringssvar vedr. ny regional digitaliseringsstrategi

Præsentation af indhold i digitaliseringsstrategien

Bemærkninger fra medarbejdersiden i Region Syddanmarks Hovedudvalget til ny Digitaliseringsstrategi

**Fraværende** Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Johanne La Cour

## **Punkt 9: Orientering om læse-skriveværktøj – kommunikation til medarbejderne om muligheden for at få værktøjet**

24/19505

### **Sagsfremstilling**

Region Syddanmark skal være en attraktiv arbejdsplads for alle medarbejdere. Omkring 7 pct. af befolkningen menes at være ordblinde. Tilsvarende er der medarbejdere i regionen, der har læse- og skrivevanskeligheder. Det skaber daglige udfordringer med at skrive og læse i bl.a. patientjournaler.

Medarbejdere med læse- og skrivevanskeligheder skal have den hjælp, de har behov for, så de har de bedst mulige forudsætninger for at løse deres opgaver.

Det er derfor besluttet, at regionen tilbyder læse-skriveværktøjet IntoWords, da det er sikkerhedsgodkendt og der er en installationspakke klar på it-plattformen. Herudover har IntoWords en velfungerende klinisk ordbog.

Betegnelsen læse-skrive værktøj er her anvendt for en bred term for værktøjer til understøttelse af forskellige udfordringer f.eks. ordblindhed, stavekontrol, klinisk ordbog, hjælp til flersprogede o. lign.

Der er i budgetforliget afsat 1.5 mio. kr. årligt til licenser til læse-skriveværktøj fra og med 2025.

For at sikre at budskabet om løsningen når ud til medarbejderne, skal der gøres en aktiv indsats. Til dette formål er der udarbejdet en kommunikationsplan (bilag vedhæftet).

Der vil blive udarbejdet en vejledning, hvor der beskrives, hvordan medarbejderne får adgang til IntoWords fra og med 2025, hvor der er afsat budget til licenser. Vejledningen vil ligeledes beskrive, hvordan medarbejderne får hjælp til at komme i gang med at bruge værktøjet.

Vejledning og information forventes at være klar primo januar 2025. Det anbefales, at Hovedudvalget opfordrer Fælles MED-udvalgene til at forholde sig til, hvordan informationsmaterialet skal formidles på deres enhed, ligesom de opfordres til at orientere deres LokalMED-udvalg.

FMU'erne og LMU'erne bedes i den sammenhæng overveje, om formidlingen til medarbejderne kræver en særlig indsats pga. udfordringerne og stigmatiseringen ved at have ordblindhed og læse-skrivevanskeligheder.

### **Indstilling**

Til orientering

### **Beslutning i Hovedudvalget den 13-12-2024**

Lene Borregaard orienterede om kommunikationsplan for muligheden for at få læse- og skriveværktøjet. Kenneth Marten kvitterede for arbejdet og Regionsrådets prioritering af at styrke medarbejdernes adgang til denne type værktøjer.

Medarbejdersiden ønskede at vide, om studerende også kan få adgang til programmet. Det bekræftede ledelsen dog med opmærksom på, at studerende bør have programmet med fra deres uddannelsessted.

## **Bilag**

Kommunikationsplan for Læse og skriveværktøj

**Fraværende** Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Johanne La Cour

# Punkt 10: Drøftelse af redaktionelle ændringer af lokalaf tale om medindflydelse og medbestemmelse

24/52255

## Sagsfremstilling

Med afsæt i den centrale rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse er der udarbejdet en lokalaf tale i Region Syddanmark.

Lokalaftalen bygger på principperne om et tæt og konstruktivt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, hvor alle medarbejdere skal have adgang til medindflydelse og medbestemmelse. Aftalen evalueres løbende og revideres senest med udgangen af 2024.

### Redaktionelle ændringer til Lokalaftalen

I vedhæftede udkast er følgende redaktionelle ændringer:

- Antal af ledelsesrepræsentanter i hovedudvalget (fra 9 til 10)
- Valggrupper for arbejdsmiljørepræsentanter til hovedudvalget:
  - Arbejdsmiljørepræsentanter i Hovedudvalget vælges således:
    - 2 arbejdsmiljørepræsentanter for sygehusene
    - 1 arbejdsmiljørepræsentant for det sociale område, Præhospital Syd samt regionshuset
    - 1 arbejdsmiljørepræsentant for selvejende institutioner, der har driftsoverenskomst med Region Syddanmark.
- Konsekvens retning af Ambulance Syd til Præhospital Syd i hele lokalaf talen
- En præcisering af valggrupper – A, B, C til fordeling af repræsentanter i MED-udvalgene

Derudover et par sproglige og grammatiske præciseringer.

Lokalaftalen evalueres løbende og skal seneste revideres med udgangen af 2028.

Det vedhæftede udkast er drøftet med det Regionale Organisationssamarbejdsorgan.

## Indstilling

Til drøftelse.

## Beslutning i Hovedudvalget den 13-12-2024

Hovedudvalget tilsluttede sig de redaktionelle ændringer af lokalaf talen om medindflydelse og medbestemmelse.

## Bilag

Lokalaftale om medindflydelse... nov 2024

**Fraværende** Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Johanne La Cour

# Punkt 11: Orientering om 3. økonomi og aktivitetsrapportering 2024

24/24633

## Sagsfremstilling

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

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

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

I forlængelse af bl.a. prisnedsættelsen af diabetespræparatet Ozempic med 34 procent forventes nu udgifter til medicintilskud, der ligger under regnskabet for 2023 og væksten fortsætter således ikke umiddelbart i 2024. Samtidig peger opfølgningen på en vækst under almen lægehjælp og speciallægehjælp, der ligger under det forventede niveau ved udarbejdelsen af budget 2024. Samlet set indebærer den aktuelle prognose et mindreforbrug under praksisområdet på ca. 150 mio. kr. Det bemærkes, at dette ligger i tråd med budget 2025, hvor praksisområdet er rebudgetteret i lyset af udviklingen i 2024. Prognosen er behæftet med betydelig usikkerhed.

Som en afledt konsekvens af tab af indtægter for behandling af patienter fra Region Sjælland forventes underskud på centrale rammer til fremmede sygehuse. Merudgifterne modsvarer af mindreudgifter til respiratorpatienter og særligt dyr sygehusmedicin.

Alle regionens sygehuse forventer overskud på driften for 2024. For Psykiatrisygehusets vedkommende skyldes det bl.a., at tilførte midler til 10-årsplanen ikke har helårseffekt i 2024, og at det ikke i fuld udstrækning er vist muligt at anvende mindreforbruget til at kvalitetsforbedre de fysiske rammer og på anden vis konsolidere driften. Sygehusene arbejder generelt set med nedbringelse af et forhøjet udgiftsniveau til personale mv. Udgifter til sygefravær, vikarforbrug og FEA-aftaler er faldende, mens udgifterne til over- og merarbejder fortsat er for høje. Dette bidrager væsentligt til generelt forbedrede resultater på sygehusniveau sammenholdt med prognoserne tidligere på året.

Aktiviteten på sygehusene har frem til og med 2023 ligget væsentligt under niveauet før covid. De første 10 måneder af 2024 ligger på niveauet for 2023, men fortsat under niveauet fra før covid. De lange ventetider har medført en stor vækst i udsøgningen til privatsygehuse, som fortsat ligger højt i 2024.

Udgifterne hertil er i 2024 finansieret af regeringens akutpakke, men af hensyn til den langsigtede økonomiske balance er der behov for at udgifterne hertil begynder at "normalisere" sig. Det skal ses i lyset af at der i 2025 er budgetteret med udgiftsniveau til private sygehuse, som er væsentligt lavere end det forventede forbrug for 2025, og at der er budgetteret med, at udgifterne til private sygehuse er normaliseret i 2027.

Forbedringerne i prognoserne for primært sygehusene og praksisområdet betyder, at råderummet til konsolidering i 2024 opskrives tilsvarende. Jf. budgetaftalen for 2025 skal frigjorte midler ved konsolidering i 2024 sikre finansieringen til flytteudgifter mv. forbundet med ibrugtagningen af Nyt OUH samt aftalte engangsinitiativer i budgetaftalen. De

foreløbige tilbagemeldinger fra leverandører af medicin, implantater mv. tyder på, at det ikke er muligt at fremrykke indkøb heraf i samme omfang som i tidligere år.

Dette kan bidrage til, at det bliver aktuelt at kompensere herfor ved genforsikring af tjenestemænd i større omfang end forudsat og planlagt tidligere på året. Genforsikring af tjenestemænd indebærer en længere "tilbagebetalingstid" end indkøb af medicin, implantater mv. Som afledt konsekvens af nye konteringsregler og indfrielse af leasingforpligtigelse forventes omvendt frigjort rådighedsbeløb på regionens anlægsrammer til prioritering af nye investeringer i fx apparatur og bygningsmasse.

## Socialområdet

Forventningen ved årets økonomi- og aktivitetsrapportering efter tredje kvartal i 2024, viser et negativt driftsresultat på i alt 25,3 mio. kr.

Da der samlet overføres 18,6 mio. kr. i underskud fra 2023, forventes der et akkumuleret underskud i 2024 på 43,9 mio. kr. inklusiv takstregulering i 2025 på 6,2 mio. kr. Grundet underskud fra tidligere år er den negative budgetafvigelse på 3,9 procent.

Det forventede driftsunderskud på 25,3 mio. kr. skyldes primært udfordringer med økonomien på enkelte tilbud på socialområdet, herunder Egely og opstarten af det nye tilbud Røjleskov. En af årsagerne til underskuddet er desuden øgede lønudgifter grundet resultatet af treparts-forhandlingerne (ca. 8 mio. kr.), som ikke er finansieret af pris- og lønfremskrivningen af socialrådets takster eller hævede takster i 2024. Denne del af underskuddet finansieres via en midlertidig stigning i taksterne for 2025.

Der forventes aktuelt et underskud højere end 5 procent af budgettet på flere centre, hvilket vil medføre midlertidige takststigninger i 2026.

Der arbejdes med genopretningsplaner på centrene med udfordringer for at øge belægningen, styrke arbejdsmiljøet og øge trivselen. Flere tilbud har en stabil drift, så fokus er primært på de tilbud på hvert center, der har udfordringer. Der er i 2024 iværksat proces omkring bedre økonomistyring og opfølgning på hele socialområdet.

## Regional Udvikling

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

På baggrund af forbruget i årets første 10 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, for eksempel via tilpasning af aktivitetsniveauet.

## Kollektiv Trafik

Den regionale kollektive trafik er fortsat stærkt økonomisk udfordret. Ultimo 2023 er passagertallet fortsat kun oppe på ca. 90 procent af niveauet før covid-19. Der er tale om strukturelle udfordringer, idet den største kundegruppe – de unge – har et faldende befolkningstal.

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

## Kultur

Regionsrådet har besluttet, at der er ansøgningsrunde til kulturmidlerne, både til en ordinær kulturpulje samt til en temapulje med fokus på kultur og trivsel med ansøgningsfrist 1. september 2024. Der er modtaget 18 ansøgninger til temapuljen og 22 ansøgningen til den ordinære kulturpulje. Det er besluttet at forhåndsreservere 1,5 mio. kr. til DGI Landsstævne 2025.

## Uddannelse

Der er ved ansøgningsfristen den 15. september 2024 indkommet 11 ansøgninger til uddannelsespuljen. Heraf har 7 projekter søgt inden for den nye kategori ”mindre uddannelsesprojekter”, hvor det ansøgte beløb må være maksimalt 0,750 mio. kr.

Arbejdet med elevfordelingen på gymnasieområdet for skoleåret 2024/25 er nu afsluttet.

## Vand, miljø og råstoffer

Indsatserne på jordforureningsområdet udmønter jordforureningsloven og følger den regionale udviklingsstrategi, delstrategien Rent Vand og Jord og den politisk vedtagne arbejdsplan for 2024. Dertil kommer en statslig bevilling til indsatser over for generationsforureninger.

Regionsrådet forventes i november 2024 at behandle beslutningssag om eventuel revision af Råstofplanen. Der er fortsat pres på sagsbehandling vedrørende tilladelser, hvilket påvirker sagsbehandlingstiderne.

## 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.

I alt forventes et samlet mindreforbrug på 8,3 mio. kr. Fælles formål og administration, som fordeles til de tre områder i forbindelse med regnskab 2024.

## Indstilling

Til orientering

**Beslutning i Hovedudvalget den 13-12-2024**

Intet at bemærke.

## **Bilag**

Sundhed - 3. økonomirapportering 2024

Social og specialundervisning - 3. økonomi- og aktivitetsrapportering 2024

Regional Udvikling - 3. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2024

Fælles formål og ADM - 3. økonomi- og aktivitetsrapportering 2024

**Fraværende** Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Johanne La Cour

## **Punkt 12: Beslutning om tilslutning til "Uniform på jobbet-dagen"**

24/51500

### **Sagsfremstilling**

"Uniform på jobbet-dagen" er en fast dag om året, hvor reservister og frivillige i Forsvaret, Hjemmeværnet, Beredskabsstyrelsen og Kystredningstjenesten kan tage deres uniform på, når de går på arbejde.

Formålet med dagen er, at reservisterne og de frivillige kan komme i dialog med kollegaer om den indsats, de yder for Danmark. Samtidig er "Uniform på jobbet-dagen" en hyldest og anerkendelse til de mange frivillige, der gør en ekstra indsats for, at vi alle kan have et trygt samfund i Danmark.

Deltagelse i "Uniform på jobbet-dagen" giver virksomhederne mulighed for at vise, at arbejdspladsen støtter det samlede beredskab samt forsvar og de medarbejderne, der gør tjeneste i uniform.

Nogle ansatte kan ikke bære uniform på "Uniform på jobbet-dagen". Enten fordi de i forvejen bærer uniform på deres civile arbejde. Eller fordi de af sikkerhedsmæssige eller hygiejnemæssige årsager skal bære noget bestemt tøj. I stedet kan de bære en nål eller et andet mærke, der signalerer, at de støtter op om dagen. InterForce har produceret et mærke, de frivillige og reservisterne kan bære, og som de kan få udleveret hos det kompagni, eskadrille, flotille osv., som de er tilknyttet.

Arbejdspladserne kan støtte op "Uniform på jobbet-dagen" på forskellige måder

Arbejdspladserne kan støtte op om "Uniform på jobbet-dagen" ved at kommunikere om dagen f.eks. gennem SoMe-pladformer samt intranet og opfordre reservister og frivillige til at tage deres uniform på denne dag.

F.eks. informerer regionshuset om "Uniform på jobbet-dagen" gennem nyhed på intranettet, og formandskabet for fælles MED-udvalget opfordrer til, at frivillige bærer uniform på dagen. I år blev "Uniform på jobbet-dagen" afviklet samme dag som regionens Arbejds miljøkonference, hvor der var flere, som bar uniform.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget tilslutter sig dagen.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 13-12-2024**

Hovedudvalget tilsluttede sig "Uniform på jobbet dagen" og opfordrede de enkelte enheder til at finde gode lokale løsninger på, hvordan det skal udmønte sig hos dem. Medarbejdersiden påpegede, at nålen skal bestilles i god tid.

**Fraværende** Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Johanne La Cour

## Punkt 13: Orientering om beredskab for forsyningssikkerhed

24/159

### Sagsfremstilling

Beredskabsstyrelsen har med pjecen ”Forberedt på kriser” (bilag) 15. juni 2024 meldt en anbefaling ud til borgerne i Danmark, om at de skal være forberedt på at kunne klare sig selv i tre dage i tilfælde af en krise. Dette har internt i regionen og fra patienter affødt et tilsvarende spørgsmål til Region Syddanmark: ”Kan sundhedsvæsenet klare sig i tre dage?”

Danmark er et land med en meget høj grad af forsyningssikkerhed, og der er med den gældende sundhedsberedskabsplan i Region Syddanmark lavet en velfungerende organisationsstruktur for beredskabet med et øget fokus på ledelse, planlægning, øvelser og evaluering, men pjecen ”forberedt på kriser” kombineret med et forhøjet risiko- og trusselsniveau med krigen i Ukraine og klimaforandringer gør, at regionen sætter en kortlægning af forsyningssikkerheden i gang.

Region Syddanmark har forberedt sig på forsyningssvigt ved fx etablering af nødstrøm til de kritiske driftsfunktioner, som regionen har ansvar for, men for at opretholde driften på sygehusenhederne mv. er vi også afhængige af leverance af forsyninger fra eksterne leverandører. Nogle af regionens leverandører af vigtige forsyninger vil ved strømsvigt efter kort tid ikke kunne levere fx vand, varme, mobiltelefoni mv.

Sundhedsstyrelsen har i dagsordenen til møde i råd for sundhedsberedskab den 25. november 2024 skrevet: ” For nuværende er den officielle udmelding, at der ikke er krav til offentlige myndigheder om at efterleve anbefalingen og de vejledende råd i pjecen. Jf. lovgivning er det, den enkelte myndighed og kommune, der skal vurdere, i hvilket omfang anbefalingen og rådene i pjecen samt den bagvedliggende vurdering af risiko- og trusselsbilledet skal medføre tilpasninger af beredskabsplanlægningen inden for eget ressortområde.”

En gennemgang af de kritiske forsyninger viser, at Region Syddanmark ikke har et fyldestgørende overblik over mulige udfordringer i forsyningssikkerheden. Sundhedsvæsenet er afhængig af kritiske leverancer udefra for at kunne fungere. Regionen mangler for nuværende et overblik over forsyningssikkerheden for kritiske forsyninger til de enkelte sygehuse/områder i regionen:

- Strøm
- Vand
- Varme
- Mad
- Kommunikation
- Medicin/hygijne/andet.

Alle ovenstående forsyninger er kritiske. Dette betyder, at udfald kan hindre/vanskeliggøre driften.

Det vil på koncernledelsesforum i december blive drøftet, hvordan Præhospital Syd i 2025 i samarbejde med sygehusenhederne mv. kan foretage en kortlægning af Region Syddanmarks forsyningssikkerhed.

På baggrund af kortlægningen vil det blive vurderet, hvad Region Syddanmark selv kan gøre for at forebygge forsyningssvigt, og hvor Region Syddanmark skal henvende sig til eksterne parter for at sikre forsyningssikkerheden.

## **Indstilling**

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 13-12-2024**

Jane Kraglund orienterede om at man er i gang med at afdække status på beredskabet for forsyningssikkerhed i regionen. Nødvendigheden af et stærkt beredskab synes stigende i disse år, og regionen er også opmærksom på det nationale arbejde, der pågår med at afklare om der også i fremtiden skal være et sektoransvar.

Lone Rasmussen spurgte ind til strømsvigtet på OUH natten til mandag den 25. november. Niels Nørgaard redegjorde for forløbet, herunder hvordan flere nødstrømsanordninger ikke slog igennem. Man var heldig med tidspunktet for strømsvigtet og personalet skal have stor ros for deres rolige håndtering af situationen. OUH har nedsat en strategisk gruppe, der skal afdække forløbet med henblik på at trække læring ud af hændelserne. Niels Nørgaard understregede, at OUH ikke har modtaget meldinger om, at patienters tilstand har været truet af forløbet.

Medarbejdersiden påpegede, at man bør have fokus på erfaringsudveksling, så alle sygehuse kan få den læring, som OUH får en sådan hændelse.

## **Bilag**

Forberedt på kriser

**Fraværende** Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Johanne La Cour

## Punkt 14: Evaluering af Arbejdsmiljøkonferencen

23/17538

### Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøkonferencen 2024 blev afholdt 25. september med 809 ledere og medarbejdere. Konferencens overordnede tema var høje følelsesmæssige krav.

Formålet var at sætte fokus på aktuelle tendenser inden for psykiske arbejdsmiljø samt give mulighed for videndeling og udveksling af erfaringer på tværs af hele organisationen.

Evaluering af konferencen.

Der er sendt evaluering ud til de 809 konferencedeltagere. 440 har svaret, svarende til 54%. Deltagerne har forholdt sig til forskellige udsagn på en skala fra 1 til 5 – med mulighed for at afgive uddybende kommentarer. Resultaterne ses af tabellen nedenfor:

Udsagn	Samlet score (1-5)
Arbejdsmiljøkonferencen levede samlet set op til mine forventninger?	4,4
Arbejdsmiljøkonferencen gav ny viden og inspiration til jeres videre indsats med arbejdsmiljøet?	4,3
Arbejdsmiljøkonferencen gav mulighed for udveksling af erfaringer med andre i Region Syddanmark?	3,8
Oplægsholderne i plenum var gode til formidle deres budskaber?	4,4
De workshops jeg deltog i, levede op til mine forventninger?	4,1
Rammerne for arbejdsmiljøkonferencen 2024 var gode? (lokaler og faciliteter)	4,2

Konferencedeltagernes skriftelige kommentarer underbygger scoren. Deltagerne finder konferencen relevant og inspirerende, og de angiver, at de er kommet for at høre nogle gode og inspirerende oplægsholdere.

Når det prioriteres, at deltagerne kan deltage i flere forskellige workshops og oplæg, er det en afvejning i forhold til den tid, der er til udvekslings imellem deltagerne. Scoren i forhold til muligheden for udveksling, er på samme niveau som ved evalueringen i 2022.

Løbende optimering

Der arbejdes løbende på at optimere arbejdsmiljøkonferencen og det ønskede udbytte i samarbejde med Hovedudvalget.

Evalueringens resultater og erfaringerne fra konferencen bliver endvidere brugt i planlægningen af arrangementer af lignende karakter.

Alle oplæg fra dagen samt film om de nominerede til arbejdsmiljøprisen kan ses på det fællesregionale intranet:

[Intra Region Syddanmark - Sider - Arbejdsmiljøpris og -konference 2024](#)

## **Indstilling**

Til drøftelse

### **Beslutning i Hovedudvalget den 13-12-2024**

Medarbejdersiden kvitterede for en meget vellykket og inspirerende arbejdsmiljøkonference. Man gjorde dog også gældende, at der var mange som ikke kunne få en plads. Lene Møller Andersen påpegede, at det af samme grund er virkelig vigtigt, at dem der deltager er med til at videreformidle læringen i egne MED-udvalg.

**Fraværende** Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Johanne La Cour

# **Punkt 15: Opsamling fra Hovedudvalgets temadrøftelse med FællesMED-udvalgene 14. november**

24/84

## **Sagsfremstilling**

Den 14. november afholdte Hovedudvalget en temadrøftelse med FællesMED-udvalgene om arbejdet med høje følelsesmæssige krav. Hvert FællesMED-udvalg i Region Syddanmark fortalte de omkring 130 fremmødte om deres arbejde med høje følelsesmæssige krav. Derudover var AMK Vagtcentralen, som vandt arbejdsmiljøprisen i september, også inviteret til at fortælle om deres arbejde.

Der lægges op til en drøftelse af udbyttet af temadrøftelsen.

Alle præsentationer fra temadrøftelsen vedlægges som bilag.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter udbyttet af temadrøftelsen.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 13-12-2024**

Hovedudvalget var enige om, at temadrøftelsen med FællesMED-udvalgene havde været yderst givtig, og der var opbakning til at fortsat at afholde sådanne temadrøftelser.

Medarbejder- og lederrepræsentanterne var enige om, at der til fremtidige temadrøftelser bør der være færre oplæg og mere tid til dialog ved bordene.

## **Bilag**

Oplæg Ambulance Syd

Oplæg AMK Vagtcentralen

Oplæg Esbjerg og Grindsted Sygehus

Oplæg Odense Universitetshospital

Oplæg Psykiatrien

Oplæg Socialområdet

Oplæg Sygehus Lillebælt

Oplæg Sygehus Sønderjylland

**Fraværende** Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Johanne La Cour

# Punkt 16: Drøftelse af lokalt program til dialogkonferencen om "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser"

24/49186

## Sagsfremstilling

Danske Regioner og de faglige organisationer inviterer i fællesskab med regionerne til dialogkonference om "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser"-initiativet. Dialogkonferencen er et fælles startskud på arbejdet med at dele viden og inspiration på tværs af regioner og arbejdspladser. Begivenheden afholdes fredag den 10. januar 2025 kl. 9.0-13.00, og Hovedudvalgets medlemmer er inviteret via Outlook.

Danske Regioner er ansvarlige for det fælles program, som foregår virtuelt.

Den lokale drøftelse i programmet foregår fysisk i Regionshuset, og her lægges op til, at Hovedudvalget drøfter nedenstående forslag til det lokale program.

Lokalt program fra kl. 9.30-11.00

Det foreslås, at der under den lokale drøftelse i programmet fra kl. 9.30-11.00 veksles mellem gruppedrøftelser og oplæg med fokus på Region Syddanmarks indsats inden for de følgende to indsatsområder:

- Indsatsområde 3 ("Fælles om fuldtid")
- Indsatsområde 5 ("Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering").

Efter de lokale sessioner er der fælles virtuel opsamling i plenum, hvilket faciliteres af Danske Regioner. Det samlede (foreløbige) program er vedhæftet som bilag.

Om "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser"

Danske Regioner og de faglige organisationer har som en del af OK24 aftalt at styrke det fælles arbejde med at udvikle de regionale arbejdspladser, så der i endnu større grad skabes attraktive arbejdspladser, hvor opgaverne bliver løst bedst muligt.

Parterne har peget på fem indsatsområder:

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

Regionens Hovedudvalg har på tidligere møder (i juni og september 2024) drøftet "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser", herunder kortlægningen af de regionale mål og indsats i Region Syddanmark i forbindelse med realiseringen af målsætningerne inden for de enkelte indsatsområder. Det bemærkes i øvrigt, at der er en tæt sammenhæng til arbejdet med Region Syddanmarks personalepolitiske pejlemærker for fastholdelse og rekruttering.

I vedhæftede bilag: ”OK 2024: Sammen om de regionale arbejdspladser – oversigt over lokale mål og indsatser i Hovedudvalget”, vises et overblik over Region Syddanmarks lokale indsatser under de fem indsatser i ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”.

På Hovedudvalgets møde d. 24. januar er ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser” også dagsordenssat, og derfor bruges dialogkonferencen som en forberedende øvelse til dette møde.

## **Indstilling**

Til drøftelse.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 13-12-2024**

Intet at bemærke.

## **Bilag**

Program til dialogkonference 10.01.2025

Oversigt over lokale mål og indsatser i Hovedudvalget - OK 2024 sammen om de regionale arbejdspladser

**Fraværende** Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Johanne La Cour

## **Punkt 17: Kommunikation fra mødet**

23/27887

### **Beslutning i Hovedudvalget den 13-12-2024**

- Aftale om sundhedsreform
- Ny koncernspørgeramme for MTU
- Læse og skriveteknologier til medarbejdere

**Fraværende** Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Johanne La Cour

## **Punkt 18: Eventuelt**

23/27887

### **Beslutning i Hovedudvalget den 13-12-2024**

OK24: Lønkomensation til afdelingerne

Lene Møller Andersen ønskede at vide, hvordan man fordeler OK24 midlerne til de enkelte afdelinger. Jane Kraglund svarede, at der er lavet et meget stort og kompliceret regnearbejde for at sikre, at pengene fordeles så korrekt som muligt.

Opfølgning på nedsat tid med fuld pension

Medarbejdersiden fulgte op på Hovedudvalgets drøftelse fra december 2023 om hvorvidt nedsat tid med fuld pension i forbindelse med indgåelse af seniorordninger er en rettighed eller en mulighed. Medarbejdersidens bagland har bekræftet, at der er tale om en mulighed.

Glædelige jul og godt nytår

Jane Kraglund ønskede alle medlemmer en glædelig jul og et godt nytår, og Lone Rasmussen takkede for mange års godt samarbejde i Hovedudvalget.

**Fraværende** Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Johanne La Cour