

REFERAT Hovedudvalget d. 10-03-2026

Mødedato Tirsdag d. 10. marts 2026 kl. 08:30

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Trine Ingild Simonsen, 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, Sonny Hornhaver (Fravær), Lena
Bladt Fink Petersen, Niels Kaare Petersen , Linda Reitz Iversen, Lone
Duus Witte, Jette Rytoft Mortensen, Winnie Kvist Johansen, Sanne
Phillip, Finn Sørensen, Anna-Marie Bloch Münster, Rolf Dalsgaard
(Fravær), Ken Nørregaard, Maria Kesby (Fravær), Jeanet
Bodilsen, Jesper Stockmarr, Camilla Skytte Behrendsen
(arbejdsmiljø), Christian Bruselius Hansen (sekretariat), Nikolaj
Møller-Jørgensen

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Status for implementering af sundhedsreformen.....	6
Drøftelse af faglig ledelse af almenmedicinske tilbud.....	7
Drøftelse af status på projektet God vagtplanlægning.....	10
Drøftelse af midler til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet (budget 2	12
Drøftelse af koncept for konfliktforebyggelse, deeskalering og konflikthåndtering.....	14
Drøftelse af fællesregional misbrugspolitik.....	16
Drøftelse af udpegning af medlemmer til arbejdsgruppe vedr. kompetenceudvikling under LGBTQ-	18
Orientering om Socialområdets anvendelse af tildelte midler fra OK24 initiativet ”Sammen om udv	20
Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.....	21
Kommunikation fra mødet.....	22
Eventuelt.....	23

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

25/56344

Sagsfremstilling

- Præsentationsrunde
- Orientering om afgørelse i faglig voldgift om betaling for merarbejde til deltidsansatte
- Orientering om anmeldelse af Dao til Datatilsynet
- Orientering om beredskab
- Orientering om Arbejdsmiljøkonferencen 30. september 2026
- Eventuelle kommentarer til referat fra seneste møde den 16. januar 2026.

Beslutning i Hovedudvalget den 10-03-2026

Præsentationsrunde

Hovedudvalget bød velkommen til nye medlemmer:

- HR-direktør Nikolaj Møller-Jørgensen
- Tillidsrepræsentant Trine Ingild Simonsen (Farmakonomforeningen), OUH
- Tillidsrepræsentant Jette Ryttoft Mortensen (Kost- og ernæringsforbundet), Sygehus Lillebælt

Orientering om afgørelse i faglig voldgift om betaling for merarbejde til deltidsansatte

Jane Kraglund orienterede om kendelse fra den 4. februar 2026 i sag om deltidsansatte medarbejderes ret til betaling for over- og merarbejde. Kendelsen medfører, at deltidsansatte medarbejdere skal have overtidsbetaling for arbejdstimer, der præsteres ud over deres ansættelsesnorm. Overenskomsterne giver i dag ikke mulighed for overtidsbetaling til deltidsansatte, før de har præsteret 37 timer. Der pågår derfor et arbejde med at implementere kendelsen i overenskomsterne. Det forventes, at krav om efterbetaling afklares i nationalt regi.

Orientering om anmeldelse af Dao til Datatilsynet

Jane Kraglund orienterede om udfordringer med postlevering fra Dansk Avisomdeling (DAO), som overtog opgaven fra PostNord den 18. december 2025. Region Syddanmark har anmeldt DAO til Datatilsynet, fordi postsække med personfølsomme oplysninger er afleveret på offentligt tilgængelige områder.

Region Syddanmark har holdt møde med ledelsen i DAO, som har iværksat tiltag for at forbedre kvaliteten af postleveringen. Der er en god og konstruktiv dialog, og situationen forbedres gradvist. Regionen fastholder fokus på, at udfordringerne skal løses hurtigst muligt.

Jane Kraglund fortalte, at sygehusene har gode arbejdsgange omkring postleveringer, og det vurderes derfor ikke, at situationen har medført en stor patientsikkerhedsrisiko.

Orientering om beredskab

Jørgen Bjelskou orienterede om arbejdet på beredskabsområdet. Region Syddanmark har i dag et godt udgangspunkt med Sundhedsberedskabsplanen fra 2025. Men i lyset af den nuværende sikkerhedsrisiko i Danmark er det nødvendigt at gøre mere. Der er nedsat en taskforce på øverste ledelsesniveau på tværs af regionen, som blandt andet skal skabe overblik over området og udarbejde forslag til handleplaner.

Kenneth Marten opfordrede til, at vi deler mest mulig information med medarbejderne for at skabe tryghed i organisationen. Ledersiden erklærede sig enig i opfordringen.

Hovedudvalget orienteres om arbejdet på et kommende møde.

Orientering om Arbejdsmiljøkonferencen 30. september 2026

Jane Kraglund gjorde opmærksom på, at tilmeldinger til Region Syddanmarks Arbejdsmiljøkonference åbner den 27. maj kl. 10:00.

Eventuelle kommentarer til referat fra seneste møde den 16. januar 2026

Intet at bemærke.

Nationale mål omkring psykosocialt og ergonomisk arbejdsmiljø i Danske Regioner

Nikolaj Møller-Jørgensen fortalte, at ca. 2000 medarbejdere vil modtage en spørgeskemaundersøgelse om psykosocialt og ergonomisk arbejdsmiljø op mod sommerferien. Baggrunden er en trepartsaftale fra 2020 om nye mål for arbejdsmiljøet i Danmark. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø står for dataarbejdet, som Region Syddanmark naturligvis bidrager til.

Integration af psykiatri og somatik

Betina Kristensen fortalte, at der i forbindelse med integrationen af psykiatri og somatik fortsat er en del forvirring blandt medarbejderne om regler og takster for tjenstlig kørsel.

Jane Kraglund understregede, at man er opmærksom på, at integrationen af psykiatri og somatik først for alvor er startet den 1. januar 2026, og at der kan opstå udfordringer, når hverdagen rammer. Det er vigtigt at have en god dialog, når tingene opstår, der hvor folk er.

Medarbejdersiden gjorde gældende, at psykiatriens medarbejdere havde modtaget et nyt ansættelsesbrev, som for mange var uoverskueligt. Derfor foreslog medarbejdersiden, at der udarbejdes en kort pixi-udgave til de kommunale medarbejdere, der overdrages den 1. januar 2027.

Ledersiden tager forslaget med i det videre arbejde.

Fraværende Rolf Dalsgaard, Maria Kesby, Sonny Hornhaver

Punkt 2: Status for implementering af sundhedsreformen

24/37977

Sagsfremstilling

Den politiske aftale om sundhedsreform blev præsenteret i november 2024. Efterfølgende har Region Syddanmark arbejdet med at forberede og iværksætte implementering af sundhedsreformen.

Hovedudvalget er løbende blevet orienteret om planer og status for arbejdet.

Jane Kraglund giver på mødet en orientering om status på implementering af sundhedsreformen i Region Syddanmark.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 10-03-2026

Jane Kraglund orienterede om status for implementering af sundhedsreformen. De første møder i sundhedsrådene har været energifyldte, og der har været gode dialoger mellem de kommunale og regionale repræsentanter. Flere af sygehusene oplever også en god energi i de supporterende stabe, som er præget af en pionerånd midt i transformationen af sundhedsvæsenet.

Opgaveoverdragelsen fra kommunerne fylder meget på alle enheder. Der er tæt dialog med kommunerne for at smidiggøre selve forhandlingsprocessen, som igangsættes den 1. maj, når der foreligger et udkast til delingsaftale for hver af de 22 syddanske kommuner.

Hovedudvalget drøftede, hvordan vi sikrer, at der kommer nok nye medarbejdere med opgaverne. Jane Kraglund fortalte, at det kan blive en udfordring, fordi mange kommuner har fordelt de opgaver, der står til overdragelse, på flere personer, som samtidig også løser andre opgaver og derfor ikke er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven. Sygehusene er i dialog med kommunerne om denne udfordring, og om hvordan den bedst håndteres.

Medarbejdersiden kvitterede for oplægget og takkede for den åbne og transparente tilgang til implementeringen af reformen.

Præsentationen sendes ud med referatet.

Bilag

Jane præsentation - Møde i HU 10. marts 2026 Status på sundhedsreformen

Fraværende Rolf Dalsgaard, Maria Kesby, Sonny Hornhaver

Punkt 3: Drøftelse af faglig ledelse af almenmedicinske tilbud

26/7234

Sagsfremstilling

Det fremgår af ”Aftale om Sundhedsreform 2024”, at ”Aftalepartierne er enige om at styrke regionernes kompetence til at lede og udvikle det almenmedicinske tilbud, med fokus på faglig udvikling og samarbejde. Regionerne skal have et styrket lovmæssigt grundlag for i sundhedsloven for at stille krav og følge op på klinikkernes efterlevelse af nationale krav, samt mulighed for at sanktionere dem” (side 39). Ændringen træder i kraft fra 2027.

Sundhedsrådene får ansvaret for at lede den faglige udvikling, og sygehusene får ansvaret for den faglige ledelse af det almenmedicinske tilbud. Alle sygehusene opretter afdelinger/enheder med ansvar for de almenmedicinske tilbud.

Det almenmedicinske tilbud består i dag langt overvejende af praktiserende læger, som er selvstændigt erhvervsdrivende, der har indgået en aftale med regionen. De vil også fremadrettet være selvstændigt erhvervsdrivende, som selv er ansvarlige for at drive deres klinikker. Der vil således ikke være tale om personaleledelse eller organisering, drift og ledelse af de enkelte klinikker.

Det er dog ikke meget klart beskrevet i lovgivningen eller opgavebeskrivelsen for de almenmedicinske tilbud, hvad ledelse af det almenmedicinske tilbud består i. Der kan dog gives nogle nedslagspunkter.

Udvikling af det almenmedicinske tilbud og sammenhængende patientforløb på tværs af sektorer

Regionen har ansvaret for at planlægge, tilrettelægge og udvikle det samlede sundhedsvæsen, herunder det almenmedicinske tilbud, ud fra befolkningens behov i området og med henblik på at skabe sammenhængende patientforløb på tværs af sektorer. Det betyder bl.a.

- At sikre lægedækning i overensstemmelse med den nationale fordelingsmodel. Målet er, at der skal være ca. 1.500 flere praktiserende læger i 2035 i forhold til i dag.
- At understøtte, at kapacitet, kompetencer og opgaveplacering løbende tilpasses, herunder opgaveflytning fra sygehus til det nære sundhedsvæsen i takt med, at antallet af praktiserende læger vokser.
- At sikre, at der er almenmedicinske tilbud ud over det, som de almenmedicinske tilbud er forpligtet til at levere, fx lægedækning på plejehjem og bosteder, almenmedicinske tilbud til udsatte, lægevagt mv.
- At sikre samarbejde mellem almenmedicinske tilbud, øvrige praksissektorer, sygehus og kommunale tilbud i området og sikre understøttelse af arbejdsgange og koordination.
- At understøtte de almenmedicinske tilbud i at varetage flere patienter ved at stille fx diagnostiske tilbud, subakutte tider og specialistrådgivning til rådighed for de almenmedicinske tilbud og nedbringe antallet af tilbageviste henvisninger.

Der etableres under alle sundhedsråd dialogfora, hvor de praktiserende læger inddrages i arbejdet med udvikling af det almenmedicinske tilbud og det sammenhængende sundhedsvæsen, fx i relation til nærsundhedsplanerne.

Der etableres desuden en regional styregruppe for planlægning og samarbejde med det almenmedicinske tilbud, herunder fx ensartede forløbsbeskrivelser og aftaler.

Faglig ledelse og kvalitet

- Regionen får ansvar for – i dialog med de almenmedicinske tilbud – at sikre kvaliteten i tilbuddene med fokus på faglig viden, kvalitetsudvikling og læring gennem kollegial sparring – så vidt muligt understøttet af data. Der er desuden åbnet op for, at sygehusene kan få indblik i og komme med inputs til lægernes kvalitetsarbejde i kvalitetsklyngerne
- Regionerne skal stille relevant kompetenceudvikling til rådighed, fx i forbindelse med opgaveflytning fra sygehus til almen praksis.
- Der etableres et regionalt specialeråd for almen medicin på linje med øvrige specialer
- Der etableres en regional styregruppe for kvalitet og kompetenceudvikling i det almenmedicinske tilbud, hvor både repræsentanter for de praktiserende læger, sygehuse, Dansk Selskab for Almen Medicin og kommunerne er repræsenteret.
- I arbejdet med kvalitet i de almenmedicinske tilbud kan sygehusene trække på regionens enhed for kvalitet i praksissektoren, SydKIP, som stiller tilbud om fx kompetenceudvikling, understøttelse af kvalitetsklynger, organisations- og ledelsesudvikling samt datakonsulentbistand til rådighed for almen praksis.

Data fra de almenmedicinske tilbud

Regionerne får en større indsigt i såvel kvalitetsdata som aktivitetsdata på klinikniveau fra almen praksis og en forpligtelse til at følge op på disse data. Data kan bruges til såvel opfølgning og dialog med den enkelte klinik som til tværgående planlægningsformål.

Lovgivningen vedrørende dette er endnu ikke på plads, men træder i kraft i 2027.

Opfølgning og sanktioner

Med opgavebeskrivelsen for almenmedicinske tilbud bliver det en del af regionens myndighedsopgave at følge op på, om de almenmedicinske tilbud lever op til opgavebeskrivelsen.

Med sundhedsreformen får regionerne desuden mulighed for at sanktionere praksis i de tilfælde, hvor udfordringer ikke kan løses gennem dialog og understøttelse af praksis. Det kan fx være i form af en advarsel, påbud, krav om tilbagebetaling i tilfælde af uretmæssig anvendelse af ydelserne eller i sidste ende fratagelse af retten til at drive praksis i regionen.

For at sikre lægernes retssikkerhed etableres et praksisklagenævn, hvor lægerne kan klage over regionens afgørelse.

Udgangspunktet er dog, at den faglige ledelse af det almenmedicinske tilbud skal ske i dialog og samarbejde med lægerne.

Afdelingschef Trine Malling Lungskov, Praksis, vil på mødet orientere om faglig ledelse af det almenmedicinske tilbud.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 10-03-2026

Afdelingschef i Praksis, Trine Malling, fortalte om faglig ledelse i Sundhedsreformen. Med sundhedsreformen får regionerne ansvaret for at lede og udvikle det almenmedicinske tilbud. Det betyder, at regionen får ansvaret for at planlægge, tilrettelægge og udvikle det samlede sundhedsvæsen ud fra befolkningens behov og med henblik på at skabe sammenhæng i patientforløb på tværs af sektorer.

Den faglige ledelse af de almenmedicinske tilbud skal ske med afsæt i indsigt i almen medicin, i klinikkernes konkrete vilkår og i dialog med det almenmedicinske tilbud. Trine understregede, at Region Syddanmark lægger stor vægt på dialogen med de almenpraktiserende læger og ser den som en forudsætning for at lykkes med sundhedsreformens intentioner.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på betydningen af at inddrage forskellige faggruppers perspektiver i udviklingen af det almenmedicinske tilbud. Det bekræftede ledersiden, at man var meget opmærksom på.

Hovedudvalget takkede for et interessant og informativt oplæg.

Præsentationen sendes ud med referatet.

Bilag

Trine præsentation - Faglig ledelse HU 100326

Fraværende Rolf Dalsgaard, Maria Kesby, Sonny Hornhaver

Punkt 4: Drøftelse af status på projektet God vagtplanlægning

22/60503

Sagsfremstilling

Region Syddanmark fik i foråret 2025 tildelt kr. 2.250.000 til et tværgående projekt fra puljen Arbejdstilrettelæggelse under ”Sammen om initiativet”. Der er nu ny inspiration og flere værktøjer på vej til brug for indsatsen om god vagtplanlægning jf. pejlemærke 2: ”Vi prioriterer vagtudtynding og god vagtplanlægning”. Projektperioden for puljeprojektet udløber ved udgangen af marts 2026, men arbejdet med udvikling og forankring af de nye værktøjer fortsætter.

Baggrund

I 2023 formulerede Hovedudvalget syv principper for god vagtplanlægning for at inspirere regionens arbejdspladser til at gentænke strukturer, vaner og traditioner. Principperne sætter retning for indsatserne og arbejdet med den regionale forståelsesramme og værktøjskasse, som stilles til rådighed på det regionale intranet.

I 2024 blev der gennemført en spørgeskemaundersøgelse om medarbejderperspektiver på god vagtplanlægning og arbejdstidstilrettelæggelse. Undersøgelsen skulle understøtte dialog i MED-udvalg og på regionens arbejdspladser om god vagtplanlægning og ideer til prøvehandlinger. Mange steder blev de regionale principper drøftet og værktøjerne taget i brug. Resultaterne er samlet i en regional rapport med hovedtendenser og eksempler fra praksis.

Samme år blev der gennemført et kompetenceudviklingsforløb for vagtplanlæggere og HR-konsulenter på tværs af sygehusene og socialområdet under titlen ”Fremtidens vagtplanlægning, efterfulgt af fire netværksmøder. Indsigter fra forløbet samles nu i et inspirationskatalog om udviklingsperspektiver, roller og samarbejde.

Sammen om god arbejdstilrettelæggelse – ny viden og inspiration

Puljemidlerne fra ”Sammen om” gjorde det i 2025 muligt at igangsætte et udviklingsprojekt for 6 arbejdsgrupper med deltagelse af ledere, vagtplanlæggere og medarbejderrepræsentanter (TRIO+). De repræsenterer i alt ca. 20 arbejdspladser og forskellige faggrupper på tværs af sygehusene og socialområdet. Arbejdspladserne har arbejdet med at gå nye veje i vagtplanlægningen, mens der løbende samles erfaringer til brug for udvikling af inspirationsmateriale og nye værktøjer til gavn for andre.

Aktuelt arbejdes der på arbejdspladserne med prøvehandlinger og afslutningsmøder med fokus på fælles refleksion, læring og næste skridt i udviklingsarbejdet. Samtidig kan andre arbejdspladser hente inspiration og afprøve nye værktøjer gennem workshops og en temadag for vagtplanlæggere den 5. marts under overskriften ”Vanebrud og mikroforandringer”.

Projektet har vist, at det er muligt at gå fra dialog til handling - også i komplekse sammenhænge, hvor uklare roller og ansvarsfordelinger kan skabe usikkerhed. Erfaringen er, at fremdrift kan skabes gennem samarbejde og ved at tage små gradvise skridt. Blandt de indsigter, der tages med fra projektet er:

- Arbejdspladser skal finde deres egen vej men har brug for inspiration, procesværktøjer og mulighed for at kunne række ud til afdelingsledelser og HR efter behov.
- De regionale principper og værktøjer bidrager til at skabe fremdrift, fælles sprog og gensidig forståelse til brug for dialog og samarbejde om vagtplanlægningen - også på tværs i organisationen.

- Helhedsperspektivet og formålet om at skabe attraktive arbejdspladser og gode borger- og patientforløb er meningsfulgt at arbejde med og åbner op for nye perspektiver og ideer.
- Medarbejderindflydelsen på arbejdstilrettelæggelsen styrkes ved at organisere og involvere medarbejderrepræsentanter og vagtplanlæggere i TRIO+ grupper.
- Strategisk vagtplanlægning og drift hænger sammen, når TRIO+ gruppen i fællesskab stopper op, ”zoomer ud” med afsæt i af fælles viden, ser fremad og derefter ”zoomer ind” på fælles mål.

Inspirationskatalog om at gå nye veje i vagtplanlægningen

På baggrund af erfaringer fra projektet udarbejdes et inspirationskatalog til TRIO+ grupper, som ønsker inspiration til løbende arbejde med prøvehandling og til at styrke udviklings- og samarbejdskulturen. Det vil i foråret kunne findes på det regionale intranet sammen med de nye værktøjer, små film og illustrationer af klynge-deltagernes forskellige veje i projektet – også til brug for netværksmøder og temadage.

Inspirationskataloget bygges op om fire samarbejdsspørsmål med fire centrale anbefalinger:

1. Tilpas løbende fokusområder i TRIO+ på baggrund af fælles viden og prøv noget af med involvering af medarbejdere og samarbejdspartnere.
2. Skab et stærkt arbejdsfællesskab i TRIO+ om rammesætning, nytænkning og udvikling af vagtplanlægningen
3. Arbejd med fælles spilleregler i TRIO+ og vær i løbende dialog med medarbejderne om rammer, aftaler og den kultur, som I ønsker at skabe
4. Prioriter tid i TRIO+ til arbejde systematisk med at indsamle og omsætte forskellige typer af data til fælles læring og nye løsninger

Film ”Klyngeprojektet viser os nye veje”: <https://play2.qbrick.com/qplayer/index.html?accountId=AccjH5gwd9lEaj5M7owJGgRQ&mediaId=93dba8af-34f8-4cb5-a356-1934b00416bf&configId=979390ef-24ed-4d79-84ee-c3de3439bfc9&downloadMedia=true>

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget drøfter anbefalingerne.

Beslutning i Hovedudvalget den 10-03-2026

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Fraværende Rolf Dalsgaard, Maria Kesby, Sonny Hornhaver

Punkt 5: Drøftelse af midler til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet (budget 2026)

25/45860

Sagsfremstilling

Med aftale om budget for 2026 har Regionsrådet afsat 5,0 mio. kr. til lokale indsatser, der styrker arbejdet med forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet på regionens sygehuse og Præhospital Syd. Hovedudvalget har fået til opgave at komme med et forslag til udmøntning af midlerne. På mødet den 31. oktober 2025 bakkede Hovedudvalget op om en forholdsmæssig fordeling af midlerne mellem sygehusene og Præhospital Syd efter andelen af medarbejdere.

FællesMED-udvalgene (sygehusene og Præhospital Syd) er blevet bedt om at indsende beskrivelser af, hvordan midlerne forventes anvendt. Beskrivelserne er vedlagt i sin helhed som bilag og opsummeres kort i tabel 1. Derudover vedlægges en beskrivelse af Socialområdets arbejde med høje følelsesmæssige krav.

Tabel 1: Fordeling af midler og forventet anvendelse

Sygehus/enhed	Beløb (1.000 kr.)	Forventet anvendelse
OUH	2.359	<ul style="list-style-type: none">• Styrkelse af arbejdsfællesskaber, herunder udvikling af materiale til ledere og AMO/TRIO• Intern supervision• Understøtte særlige forhold på de psykiatriske afdelinger• Kobling til den regionale indsats ”Trivsel og arbejdsmiljø for ledere i Region Syddanmark”
Sygehus Lillebælt	1.192	<ul style="list-style-type: none">• Læringsseminar/workshops om eksisterende materiale• Uddannelse i kollegiale støttesamtaler og supervision• VR-projekt til træning af ledere• Nye forløb med fokus på høje følelsesmæssige krav hos personale, der ikke er direkte sundhedsfaglige (eksempelvis Sundhedsadministrative Koordinatorer)• Kobling til den regionale indsats ”Trivsel og arbejdsmiljø for ledere i Region Syddanmark”
Sygehus Sønderjylland	629	<ul style="list-style-type: none">• Udvikle tilbud om tværgående systematisk supervision• Udvikle og implementere metoder til kollegial sparring• Sikre kontinuitet og vedholdenhed i allerede udviklede aktiviteter
Esbjerg og Grindsted Sygehus	663	<ul style="list-style-type: none">• Træning i kollegial psykisk førstehjælp og defusing. Udvikling af action-cards til at udføre

(inkl. Friklinikken)		både kollegial psykisk førstehjælp.
		<ul style="list-style-type: none"> • Indarbejdelse af materiale vedrørende høje følelsesmæssige krav i onboardingskoncept for nyansatte
Præhospital Syd	157	<ul style="list-style-type: none"> • Afprøvning af supervisionsforløb på stationen i Svendborg, som potentielt kan udbredes til de øvrige stationer • Fokuseret indsats på medarbejdere med administrative opgaver på AMK-vagtcentral og i administrationen i form af fortsat samarbejde med Institut for belastningspsykologi, herunder kursus i psykosocial forebyggelse.
I alt	5.000	

På mødet bedes Hovedudvalget drøfte de indkomne beskrivelser fra FMU'erne samt forslag til udmøntning, som efterfølgende forelægges Forretningsudvalget den 13. april og Regionsrådet den 27. april.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter

- indkomne beskrivelser fra FællesMED-udvalgene
- forslag til forretningsudvalget om udmøntning af midlerne.

Beslutning i Hovedudvalget den 10-03-2026

Det blev drøftet, hvorvidt Regionshusets FMU skulle have haft del i midlerne. Det blev anført, at Regionshusets MTU fra 2025 viste, at en del af medarbejderne oplevede høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Jørgen Bjelskou fortalte om arbejdet i Regionshuset på baggrund af MTU-resultaterne. Det er et vigtigt område, selvom de høje følelsesmæssige krav i arbejdet i en administration adskiller sig fra dem på et sygehus, hvor medarbejderne møder patienter og pårørende i nogle af livets sværeste situationer.

Hovedudvalget fulgte indstillingen.

Bilag

Beskrivelse_SHS

Beskrivelse_SLB

Beskrivelse_OUH

Beskrivelse_Socialområdet

Beskrivelse_PræHosp

Beskrivelse_EGS

Fraværende Rolf Dalsgaard, Maria Kesby, Sonny Hornhaver

Punkt 6: Drøftelse af koncept for konfliktforebyggelse, deeskalering og konflikthåndtering

26/8705

Sagsfremstilling

Konflikter er en uundgåelig del af arbejdet i funktioner med tæt borger- og patientkontakt. Mangelfuld håndtering kan medføre eskalation, utrygge situationer, re-/traumatisering af borgere samt psykiske og fysiske arbejdsskader hos medarbejdere. Kompetencer i forebyggelse og deeskalering er derfor centrale for både medarbejdersikkerhed, arbejdsmiljø og kvaliteten i opgaveløsningen.

Psykiatrien har i mere end 20 år haft obligatorisk undervisning i konflikthåndtering for medarbejdere med patientkontakt. Siden 2025 har et opdateret koncept for konfliktforebyggelse, deeskalering og konflikthåndtering været implementeret. Konceptet indebærer blandt andet:

- Øget fokus på praksisnær tilgang til konfliktsituationer
- Systematisk brug af simulationstræning
- Tættere kobling mellem undervisning, praksis og lokal vedligeholdelsestræning
- Forenkede frigørelses- og fastholdelsesteknikker

Formålet er at sikre ensartede basiskompetencer blandt medarbejdere svarende til deres funktion, så de kan forebygge, identificere og håndtere potentielt truende situationer samt alarmsituationer fagligt og sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Arbejds miljømæssig og organisatorisk betydning

Undervisning i konflikthåndtering har betydning for patientsikkerhed, medarbejdersikkerhed og driftsstabilitet. Effekterne viser sig konkret ved:

- Forbedret samarbejde med borger/patient og pårørende
- Styrket evne til tidlig identifikation, nedtrapning af konflikter og dermed færre voldsepisoder og trusler
- Reduceret risiko for arbejdsulykker, belastningsreaktioner og sygefravær
- Højere faglig kvalitet i behandlingen gennem mindre behov for magtanvendelse og tvang
- Ensartet faglig praksis på tværs af enheder og faggrupper
- Styrket psykologisk tryghed og trivsel blandt medarbejdere
- Øget beredskab og koordination i akutte situationer via simulationstræning

Samlet fungerer undervisningen både som en forebyggende arbejdsmiljøindsats og som en central kvalitetssikringsmekanisme for opgaveløsningen.

Uddannelseskoordinatorer Anne-Mette Nørregaard og Line Buch Oertel vil på mødet præsentere indsatsen nærmere.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 10-03-2026

Uddannelseskoordinatorer Anne-Mette Nørregaard og Line Buch Oertel fra Koncern HR præsenterede koncept for konfliktforebyggelse, deeskalering og konflikthåndtering. Uddannelsen er obligatorisk for alle ansatte i psykiatriske afdelinger og skal bidrage til, at medarbejderne får de rigtige redskaber til at undgå vold eller trusler om vold, som kan føre til belastningsreaktioner.

Forløbene baserer sig på en forskningsbaseret tilgang i tæt dialog med de øvrige regioner. Line og Anne-Mette fortalte om tilbagemeldinger fra deltagere i forløbene, hvor flere personer angav, at de havde fået mere tryghed i opkørte situationer.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om andre relevante afdelinger kunne have gavn af et kursus. Det skal også ses i lyset af, at vold og trusler om vold fra patienter og pårørende stadig er noget, der fylder blandt medarbejdere i flere afdelinger.

Hovedudvalget takkede for et godt oplæg og opfordrede medlemmerne til at vurdere, om man skulle tage en drøftelse af emnet i egne FMU'er.

Præsentationen sendes ud med referatet.

Bilag

Konfliktforebyggelse deeskalering og konflikthåndtering HU (2)

Fraværende Rolf Dalsgaard, Maria Kesby, Sonny Hornhaver

Punkt 7: Drøftelse af fællesregional misbrugspolitik

26/3093

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden har ønsket en drøftelse af, om der er behov for at igangsætte et arbejde med en fællesregional misbrugspolitik.

Alle regionens sygehuse har i dag en politik eller retningslinjer for håndteringen af misbrug af alkohol og rusmidler (se bilag). Præhospitalet Syd orienterer sig mod en retningslinje fra Ambulance Syd, som man vedtog inden overgangen til den nye organisation (se bilag). Socialområdet har ikke en fælles politik eller retningslinje, men der eksisterer lokale retningslinjer på området. Regionshuset inkl. satellitter har ikke en retningslinje, der beskriver området.

Overordnet har de eksisterende politikker og retningslinjer samme grundlæggende sigte. De knytter indsatser ved mistanke om misbrug tæt til patientsikkerhed og professionel adfærd og lægger vægt på, at patienter, pårørende og kolleger skal kunne have tillid til, at medarbejdere ikke er påvirkede i arbejdstiden. Samtidig er der et gennemgående fokus på at hjælpe medarbejdere med misbrugsproblemer gennem tidlig indsats og støtte.

Politikkerne og retningslinjerne rummer også fælles hovedlinjer om, at påvirkning af alkohol, medicin eller andre rusmidler i arbejdstiden ikke accepteres, og at både medarbejdere og ledere har et ansvar for at reagere ved mistanke om misbrug.

Forskellene mellem sygehusene handler primært om, hvor detaljeret procedurerne er beskrevet, og hvordan håndteringen af misbrug konkret håndteres på det enkelte sygehus.

En fællesregional misbrugspolitik vil kunne give mere ensartede rammer og tydeligere fælles forventninger på tværs af organisationen. Omvendt kan en fælles politik mindske den lokale fleksibilitet og indebære justeringer af velfungerende lokale løsninger, som er tilpasset de enkelte arbejdspladser og erfaringer.

Med denne sag lægges der op til, at Hovedudvalget drøfter, om man ønsker at igangsætte et arbejde med en fællesregional misbrugspolitik, eller om området med fordel kan fastholdes i den nuværende ramme med lokale politikker og retningslinjer.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 10-03-2026

Kenneth Marten fortalte, at medarbejdersiden har drøftet behovet for en fælles tilgang til politik og retningslinjer ved mistanke om misbrug hos en medarbejder.

Hovedudvalget drøftede, hvorvidt man skulle påbegynde et arbejde med at lave en fællesregional misbrugspolitik, eller om man skulle bede FællesMED-udvalgene sætte det på dagsordenen med henblik på at sikre, at de gældende

misbrugspolitikker eller retningslinjer ved mistanke om misbrug afspejler sygehusenes eller enhedernes behov både set fra et patientperspektiv og et medarbejderperspektiv.

Det blev aftalt, at Hovedudvalget opfordrer FællesMED-udvalgene til at drøfte deres politik eller retningslinje på området. Under drøftelserne bedes FMU'erne lægge særligt vægt på, hvordan deres materiale understøtter:

- Patientsikkerheden
- Omsorg for medarbejdere i misbrug
- Klarhed om proces for test af medarbejdere ved konkret mistanke om misbrug

Hvis der efter drøftelserne i FMU'erne fortsat er behov for en fællesregional politik på området, kan Hovedudvalget genoptage drøftelsen.

Bilag

SLB_Regler og vilkår vedr. Alkohol- og misbrug

SLB_Misbrugstest af personale

SHS_Retningslinje for alkohol og andet misbrug

SHS_Misbrugstest af personale

EGS_Håndtering ved mistanke om alkohol og rusmidler

OUH_Misbrugspolitik

OUH_Håndtering af mistanke om påvirkning eller misbrug

OUH_testning

PræHos_Gengivelse af Misbrugspolitik fra Ambulance Syd

Fraværende Rolf Dalsgaard, Maria Kesby, Sonny Hornhaver

Punkt 8: Drøftelse af udpegning af medlemmer til arbejdsgruppe vedr. kompetenceudvikling under LGBTQ+-politik

25/58757

Sagsfremstilling

Regionsrådet har den 15. december godkendt vedlagte politik for LGBTQ+-personers møde med sundhedsvæsenet samt handleplan for området. LGBTQ+ er en paraplybetegnelse for lesbiske, bøsser, biseksuelle, transkønnede og queerpersoner.

Formålet med politikken og handleplanen er at sikre, at alle borgere og patienter i Region Syddanmark har lige muligheder for sundhed og trivsel, og at alle kan føle sig trygge i mødet med sundhedsvæsenet.

Det fremgår af politikken og den tilhørende handleplan, at der skal udarbejdes fælles materialer og værktøjer, så ledelsen har gode forudsætninger for at øge vidensniveauet og kompetencerne hos dem selv og deres medarbejdere om LGBTQ+ personers sundhed og trivsel.

For at leve op til denne målsætning udvikles en lommebog om LGBTQ+-venlig praksis i Region Syddanmark. Lommebogen udarbejdes i samarbejde med Social Sundhed, som har solid erfaring på området og blandt andet har udviklet et lignende produkt i Region Midtjylland. Social Sundhed er en landsdækkende organisation, der bygger bro mellem udsatte borgere og sundhedsvæsenet.

Nedsættelse af arbejdsgruppe

Lommebogen udarbejdes i tæt dialog med en tværfaglig arbejdsgruppe (kommissorie vedlagt). Arbejdsgruppen skal rådgive projektet og bidrage til, at det endelige resultat:

- er fagligt solidt, praksisnært og anvendeligt for relevante medarbejdere og ledere
- understøtter ambitionerne i politikken for LGBTQ+-personers møde med sundhedsvæsenet
- spiller sammen med eksisterende indsatser og retningslinjer.

Det foreslås, at Hovedudvalgets medarbejderside udpeger én til to repræsentanter til arbejdsgruppen.

Arbejdsgruppen forventes at deltage i to arbejds møder i første halvår af 2026:

- 8. april 09:00-12:00 (fysisk møde i Vejle)
- 20. maj 09:30-11:30 (virtuelt møde)

Arbejdet afsluttes, når produktet er godkendt i relevante ledelsesfora (forventet juni 2026).

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalgets medarbejderside udpeger 1-2 repræsentanter til arbejdet.

Beslutning i Hovedudvalget den 10-03-2026

Medarbejdersiden udpegede følgende personer til arbejdsgruppen:

- Linda Reitz Iversen
- Louise Lykke Korup
- Sanne Phillip

Bilag

Final_Kommissorium til arbejdsgruppen

LGBTQ+-politik (RR-version)

Fraværende Rolf Dalsgaard, Maria Kesby, Sonny Hornhaver

Punkt 9: Orientering om Socialområdets anvendelse af tildelte midler fra OK24 initiativet ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”

26/6527

Sagsfremstilling

Socialområdet har besluttet, hvorledes de tildelte midler; 200.000 kr. (fra OK24 initiativet - ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”) forventes anvendt i forhold til at bidrage til et lavere sygefravær.

FMU på Socialområdet besluttede, at det tværgående område for Arbejds miljø og Fastholdelse skulle beslutte, hvordan midlerne kan anvendes.

Løsningsteam for arbejds miljø og fastholdelse har besluttet, at OK midlerne anvendes til at understøtte og afprøve konceptet ”fremmødesamtaler”, hvis en medarbejder i løbet af det seneste år har haft mindst 6. sygefraværsperioder (Dvs. 1 periode i gennemsnit i hver anden måned i et år). Konceptet afprøves således i mindre skala med henblik på at kvalificere konceptet, før det udbredes på hele Socialområdet.

Formålet er at sikre en endnu tættere opfølgning og en yderligere opmærksomhed hos personalelederne i forhold til et hyppigt og højt korttidsfravær for derigennem at styrke fremmødet. Ved fremmødesamtalen skal dialogen blandt andet handle om, hvorvidt fraværet er foreneligt med driften.

Erfaringer fra pilotprojektet evalueres med henblik på at justere konceptet for fremmødesamtaler og bidrage til, at fremmødesamtalerne fremadrettet gennemføres på hele Socialområdet. Erfaringerne vil ligeledes blive delt med de øvrige andre regionale arbejdspladser.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 10-03-2026

Christian Schacht-Magnussen orienterede om anvendelsen af de tildelte midler. Socialområdets FMU har aftalt, at det vil være nyttigt at sætte et større fokus på rettidig opfølgning på korttidsfravær. Nu skal en ny model for en tættere opfølgning på medarbejdere med seks korttidsfraværsperioder på et år afprøves på et af centrene med mulighed for senere udrulning til hele Socialområdet.

Bilag

Beskrivelse af pilotprojekt vedr. fremmødesamtaler OK midler.pdf

Fraværende Rolf Dalsgaard, Maria Kesby, Sonny Hornhaver

Punkt 10: 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 2026 til 30. april 2029.

Sekretariatet har modtaget følgende indstillinger:

	Indstilling
FMU	
	Ordinært medlem: Luise L. P. Hove
Sygehus Lillebælt:	Suppleant: Jette Rytøft
	Ordinært medlem: Linette Finne
Esbjerg og Grindsted Sygehus:	Suppleant: Tanja Bakkegaard Pedersen

Indstilling

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

Beslutning i Hovedudvalget den 10-03-2026

Hovedudvalget fulgte indstillingen.

Fraværende Maria Kesby, Sonny Hornhaver, Rolf Dalsgaard

Punkt 11: Kommunikation fra mødet

25/56344

Beslutning i Hovedudvalget den 10-03-2026

- Konfliktforebyggelse, deeskalering og konflikthåndtering
- Prøvehandling i Socialområdet på sygefraværsområdet

Fraværende Rolf Dalsgaard, Maria Kesby, Sonny Hornhaver

Punkt 12: Eventuelt

25/56344

Beslutning i Hovedudvalget den 10-03-2026

Hovedudvalget aftalte, at man på et kommende møde skal orienteres om EU's løngennemsigthedsdirektiv.

Medarbejdersiden opfordrede til, at man skrev længere dagsordenspunkter i forbindelse med oplæg, så suppleanterne kan sætte sig ind i området.

Fraværende Sonny Hornhaver, Maria Kesby, Rolf Dalsgaard