

REFERAT Hovedudvalget d. 31-10-2025

Mødedato Fredag d. 31. oktober 2025 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen (næstformand), Christian Sauvr, Christian Schacht-Magnussen, Finn Torben Jensen, Jane Kraglund (Formand), Jørgen Bjelskou, Kenneth Marten, Lene Borregaard, Lene Møller Andersen, Birgith Flyvbjerg (Fravær), Niels Nørgaard Pedersen, Sonny Hornhaver (Fravær), Anne Mette Vind, Lena Bladt Fink Petersen, Niels Kaare Petersen , Linda Reitz Iversen (Fravær), Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr, Christian Bruselius Hansen (sekretariat), Lone Duus Witte, Birgit Lindholm Jensen, Winnie Kvist Johansen, Sanne Phillip, Finn Sørensen, Anna-Marie Bloch Münster (Fravær), Rolf Dalsgaard, Ken Nørregaard, Maria Kesby, Flemming Sejlund, Sara Søgaard

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Status for implementering af sundhedsreformen.....	5
Drøftelse af proces for opgaveoverdragelse fra kommunerne.....	6
Orientering om kommunale medarbejderes rettigheder og pligter ved opgaveoverdragelse til region	10
Beslutning om nedlæggelse af Psykiatrisygehusets FællesMED-udvalg.....	12
Orientering om aftale om budget 2026.....	14
Orientering om 2. Økonomi og aktivitetsrapportering 2025.....	15
Drøftelse af revideret livsfasepolitik.....	19
Forslag til udmøntning af midler til håndtering af høje følelsesmæssige krav (budget 2026).....	20
Drøftelse af midler til støtte af lokale sygefraværsindsatser.....	23
Drøftelse af første udkast til politik og handleplan for LGBTQ+ personers møde med sundhedsvæsenet	25
Opsamling fra Hovedudvalget døgnsseminar 2025.....	27
Orientering om tilpasning af regionens retningslinje vedr. indhentning af straffeattester for medarbejdere	29
Orientering om tjenestefrihed til reservister eller frivillige i Beredskabsstyrelsen, Brand og Redning	32
Kommunikation fra mødet.....	34
Eventuelt.....	35

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

24/33470

Sagsfremstilling

- Opsamling på temadrøftelse med FMU'erne om onboarding (præsentationer vedlagt)
- Orientering om direktørstillinger
- Eventuelle kommentarer til referat fra seneste ordinære møde den 4. september 2025

Beslutning i Hovedudvalget den 31-10-2025

Opsamling på temadrøftelse med FMU'erne om onboarding

Der er kommet positive tilbagemeldinger fra deltagerne på temadrøftelsen med FMU'erne. Medarbejdersiden undrede sig over, at Regionshusets FMU ikke holdte et oplæg. Det blev aftalt, at man til fremtidige temadrøftelser med FMU'erne inviterer Regionshuset til at holde et oplæg, hvis emnet er relevant for administrationen.

Hovedudvalget var enige om at afholde en temadrøftelse med FMU'erne den 3. november 2026.

Orientering om direktørstillinger

Jane Kraglund orienterede om, at Lene Borregaard er blevet fastansat i stillingen som administrerende sygehusdirektør på Sygehus Sønderjylland pr. 1. oktober 2025.

Stillingen som HR-direktør er i opslag, og der forventes en afklaring inden årsskiftet.

Orientering om proces for udskiftning af ladestandere

Janne Jensen gjorde opmærksom på, at ladestandere til medarbejderne er blevet udskiftet på Sygehus Sønderjylland uden forudgående information. Det har skabt stor frustration hos medarbejdere der pendler i elbil. Jane Kraglund redegjorde for baggrunden for beslutningen. Region Syddanmark er forpligtet til at udbyde etablering af ladepunkter og vælge den billigste løsning. I dette tilfælde EDF med Spirii som driftsplatform.

Medarbejdersiden anerkendte baggrunden for beslutningen om at skifte leverandør men opfordrede til, at man i fremtiden er mere opmærksom på at kommunikere sådanne ændringer til medarbejderne. Ledersiden var enige i, at det skal gøres bedre i fremtiden.

Eventuelle kommentarer til referat fra seneste ordinære møde den 4. september 2025

Intet at bemærke.

Bilag

Endelig_Samlet slides - TEMADRØFTELSE 2025

Fraværende Linda Reitz Iversen, Birgith Flyvbjerg, Anna-Marie Bloch Münster,
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 bred orientering om status på implementering af sundhedsreformen i Region Syddanmark.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 31-10-2025

Jane Kraglund orienterede om status på implementering af sundhedsreformen. Der arbejdes på højtryk med at forberede overflytningen af 3.500 medarbejder fra psykiatrien, som den 1. januar 2026 får et nyt organisatorisk ophæng. Der er forberedt et beredskab til at håndtere overgangen den 1. januar for så vidt angår adgang til IT-systemer og udbetaling af løn. Jane kvitterede for Psykiatrisygehuset store arbejde med at overdrage den relevante viden til sygehusene.

Betina Kristensen spurgte, hvordan man håndterer de tilfælde, hvor der er en retningslinje i psykiatrien og på sygehusene, der dækker det samme område. Der var enighed om, at det vigtigste i første omgang er at have styr på det mest basale (IT-adgange og løn) til den 1. januar. Syge- og sundhedshusene vil kigge på personalepolitikker mv. i 2026. Princippet er, at medarbejderne fra psykiatrien omfattes af de retningslinjer, der gælder på den enhed, man overgår til. På kørselsområdet vil det derfor også være den takst, som er på den enhed, man overgår til, som gælder for den enkelte medarbejder fra 1. januar.

Jane Kraglund fortalte til sidst, at man arbejder på målrettet kommunikation til medarbejderne omkring de praktiske informationer om overflytningen.

Janes slides sendes ud med referatet.

Bilag

Pkt 2 - JK præsentation om sundhedsreformen

Fraværende Linda Reitz Iversen, Birgith Flyvbjerg, Anna-Marie Bloch Münster,
Sonny Hornhaver

Punkt 3: Drøftelse af proces for opgaveoverdragelse fra kommunerne

25/38473

Sagsfremstilling

Den 15. november 2024 blev den politiske aftale om sundhedsreformen præsenteret.

I Region Syddanmark implementeres reformen i tre overordnede spor:

- Spor 1: Få den overordnede organisation på plads, så organisationen er klar til at varetage og drive den udvikling, der er beskrevet i sundhedsreformen.
- Spor 2: Opgaveoverdragelsen fra kommunerne.
- Spor 3: Visionsarbejdet og det strategiske arbejde.

I første halvår af 2025 har organisationen primært fokuseret på spor 1, hvor der den 23. juni blev truffet politisk beslutning om organisatorisk integration og ligestilling af psykiatri og somatik, tilpasning af sundheds- og sygehusledelser og stabsunderstøttelse, grundlag for ny styrelsesvedtægt, ny finansieringsmodel og samspil med almen medicinske tilbud og praksisområdet i øvrigt.

Hovedudvalget har været involveret i arbejdet med spor 1, og der er igennem hele processen lagt vægt på information, tryghed, dialog og overblik i personaleprocesserne. Der lægges med denne sag op til, at Hovedudvalget påbegynder en drøftelse af rammerne for processen frem imod opgaveoverdragelse fra kommunerne, som træder i kraft den 1. januar 2027.

Opgaveoverdragelse fra kommunerne

Sundhedsreformen betyder, at regionerne skal overtage en række sundhedsopgaver fra kommunerne pr. 1. januar 2027.

Det drejer sig om følgende områder:

- akutsygeplejen
- (en andel af) midlertidige pladser
- patientrettede forebyggelse
- specialiseret rehabilitering med dele af avanceret genoptræning.

Opgaveoverdragelsen fra kommuner til regioner, og den heraf afledte fremtidige regionale opgaveportefølje, er et af sundhedsreformens afgørende virkemidler i forhold til at sikre sammenhæng og den ønskede udbygning af det nære sundhedsvæsen. Det er ligeledes en central pointe i sundhedsreformen, at opgaveoverdragelsen ikke "bare" er en flytning af opgaver, som herefter skal varetages på samme niveau. Opgaverne skal derimod videreudvikles i regi af de nye sundhedsråd. Det forventes at sundhedsstyrelsen fastlægger de konkrete standarder herfor.

Lovgivningen giver mulighed for, at et sundhedsråd anmoder en kommune om efter 1. januar 2027 fortsat at drive én eller flere af de opgaver, der med sundhedsreformen overflyttes til regionen. Denne mulighed kan dels anvendes tidsbegrænset for at sikre en god overgang, og dels som en fremtidig organiseringsmodel, hvis lokale forhold taler for det. En fortsat kommunal drift har som forudsætning, at kommunens tilbud lever op til kvaliteten i den øvrige del af regionen.

Den konkrete beskrivelse af de aktiver, passiver, rettigheder, pligter og ansatte for opgaver, som overføres til regionen beskrives i delingsaftaler for de enkelte kommuner. Det betyder, at Region Syddanmark skal indgå en delingsaftale for hver af de 22 kommuner i regionen. Der er allerede dialoger i gang mellem regionen og de enkelte sygehuse omkring overdragelsen af opgaverne.

Regionsrådet besluttede i juni 2025, at de nye opgaver organiseres under de kommende sundheds- og sygehusledelser, som alle opretter en række stabsfunktioner, der understøtter arbejdet med implementering af sundhedsreformen, og herunder betjening af de kommende sundhedsråd.

De forberedende sundhedsråd der nedsættes 1. januar 2026, vil i løbet af året arbejde med forberedelse og implementering af flytning af myndigheds- og finansieringsansvaret for opgaverne. Sundhedsrådene vil bl.a. via nærsundhedsplaner og øvrig planlægning sikre den forventede udvikling af de opgaver, som regionen overtager. Der vil være tale om løbende udvikling og tilpasning af opgaveløsningen.

Tids- og procesplan

Den forventede proces frem i mod overtagelse af de kommunale opgaver ser ud som følger:

- 1. januar 2026: Overgangsloven træder i kraft (nedsættelse af forberedende sundhedsråd).
- 1. april 2026: Frist for indstilling fra regionerne til ministeren om fortsat kommunal drift af overførte opgaver.
- 1. maj 2026: Frist for kommunerne for forelæggelse af aftaleudkast til delingsaftale.
- 1. juli 2026: Frist for indgåelse af delingsaftale.
- 1. oktober 2026: Frist for Delingsrådets beslutning (hvis kommunen og regionen ikke kan blive enige).

1. januar 2027: Flytning af myndigheds- og finansieringsansvar for opgaverne træder i kraft. Overførsel af aktiver, passiver, rettigheder, pligter og ansatte for opgaver, som regionen drifter fremadrettet.

1. april 2027: Deadline for vedtagelse af nærsundhedsplaner for de enkelte sundhedsråd.

Proces i MED-samarbejdet

Der vil i det kommende arbejde være behov for informationsudveksling og drøftelser i MED-organisationen.

Processen adskiller sig væsentlig fra spor 1 i og med, at der er tale om tilførsel af et antal nye medarbejdere fra kommunerne, som kommer med nye opgaver. Det understreges, at der ikke er tale om en spareøvelse, og at der vil blive brug for alle kompetencer med den nye og udvidede opgaveportefølje.

Da det er de enkelte sygehuse og sundhedsråd, der fastlægger rammerne for organiseringen af opgaveløsningen, vil vægten af MED-inddragelse være på FMU-niveau. På den måde kan lokale behov tilgodeses, så der findes løsninger, der virker lokalt. Der lægges samtidig op til, at Hovedudvalget orienteres løbende om relevante dele af processen.

Timing af processerne i et givent FMU vil afhænge af kadencen af arbejdet på det enkelte sygehus/sundhedsråd omkring organiseringen af de nye opgaver. Hovedudvalget lægger vægt på, at FMU'erne tager udgangspunkt i rettidig og grundig informationsudveksling og drøftelser i de relevante MED-udvalg og vil løbende følge arbejdet frem i mod opgaveroverdragelsen den 1. januar 2027.

For de berørte medarbejdere i kommunerne vil deres personaleproces køre i regi af de relevante kommunale MED-udvalg. Her forventes der en tæt inddragelse både inden deadline for udkast til delingsaftaler den 1. maj 2026 og i den efterfølgende forhandlingsproces som løber frem til 1. oktober. Det indebærer formelle høringsprocesser, løbende orienteringer og efterfølgende skriftlig begrundelse og partsaktindsigt vedrørende overdragelse af ansættelse til regionen.

Det er vigtigt, at der skabes trygge rammer for de nye medarbejdere i regionen, og at der udarbejdes gode introduktionsforløb. Det kan vi understøtte ved at gå i dialog med nye kolleger om den arbejdsplads, som de fremadrettet bliver en del af. Danske Regioner og Kommunernes Landsforening har i den sammenhæng fremsendt vedlagte brev, som opfordrer til at afholde orienteringsmøder for de berørte medarbejdere, når det vurderes at være relevant ift. udviklingen af reformen. Det foreslås, at Hovedudvalget opfordrer FMU'erne til at afholde sådanne orienteringsmøder samt at overveje, om medarbejdernes Tillidsrepræsentanter og nuværende leder bør inviteres med til orienteringsmøderne.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- drøfter proces for regionens overtagelse af kommunale opgaver
- opfordrer FællesMED-udvalgene på sygehusene til at drøfte emnet
- opfordrer FællesMED-udvalgene til at afholde møder med berørte medarbejdere og evt. TR og nuværende ledere, når det er relevant i forhold til udviklingen af reformen.

Beslutning i Hovedudvalget den 31-10-2025

Jane Kraglund redegjorde kort for processen for opgaveoverdragelse fra kommunerne. Det er i første omgang kommunerne der skal komme med et forslag til delingsaftaler, ligesom det er kommunerne, der har ansvaret for MED- og inddragelsesprocesser. Regionen har dog også en stor interesse i at understøtte den gode opgaveoverdragelse og velkomst. Hovedudvalget er enige om, at opgaven primært ligger på det enkelte syge- og sundhedshus, hvorfor drøftelserne tages bedst i FMU-regi. Hovedudvalget vil følge processen.

Niels Nørgaard fortalte, at man på OUH har afholdt et møde med kommunale ledere af berørte områder og kommunale Tillidsrepræsentanter for de relevante medarbejdergrupper sammen med Tillidsrepræsentanter fra OUH. Mødet drejede sig primært om medarbejdersporet, og afspejlede stor optimisme og fokus på mulighederne i reformen.

Jane Kraglund fortalte, at de øvrige sygehuse også har planer om at lave lignende arrangementer inden udgangen af året.

Bilag

Orienteringsmøder for medarbejderne - bred fra DR og KL

Fraværende Linda Reitz Iversen, Birgith Flyvbjerg, Anna-Marie Bloch Münster,
Sonny Hornhaver

Punkt 4: Orientering om kommunale medarbejderes rettigheder og pligter ved opgaveoverdragelse til regionen ifbm. sundhedsreformen

25/38473

Sagsfremstilling

Arbejdet med implementering af sundhedsreformen er i fuld gang i Region Syddanmark og regionens Hovedudvalg er og bliver involveret i de overordnede spor. Særligt spor 1, som handler om integrationen og ligestilling af psykiatri og somatik har været i fokus.

Regionen overtager en række sundhedsopgaver

Arbejdet med spor 2 - opgaveoverdragelse fra kommunerne - arbejder både regionen og de 22 kommuner aktuelt med. Det forberedende arbejde med spor 2 fortsætter frem mod, at regionen overtager sundhedsopgaver fra kommunerne pr. 1. januar 2027. Det drejer sig om følgende områder:

- akutsygeplejen
- (en andel af) midlertidige pladser
- patientrettede forebyggelse
- specialiseret rehabilitering med dele af avanceret genoptræning

Som en naturlig forlængelse heraf er det besluttet, at de medarbejder, der i dag varetager de sundhedsopgaver, der overdrages til regionen, følger opgaverne. Helt konkrete betyder det, at medarbejderne bliver virksomhedsoverdraget.

Medarbejderne bevarer deres rettigheder og pligter

Selvom der sker en masse nyt for den enkelte kommunale medarbejder, når de starter i en ny organisation, bevarer de deres fulde løn- og ansættelsesvilkår samt deres rettigheder og pligter bl.a. løn- og pensionsforhold samt anciennitet.

Regionen vil derfor også have de samme arbejdsgiverforpligtelser, som de 22 kommuner tidligere har haft.

Som medarbejder bevarer man både sine individuelle og kollektive rettigheder ved overdragelsen. Det er samtidigt væsentligt at være opmærksom på, at der er mange forskellige lokalaftaler, forhåndsftaler, politikker, retningslinjer, instrukser, sædvaner og kutymmer. Det skal vi i fællesskab hjælpe hinanden med at navigere i indtil der sker en harmonisering over tid.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 31-10-2025

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Fraværende Linda Reitz Iversen, Birgith Flyvbjerg, Anna-Marie Bloch Münster,
Sonny Hornhaver

Punkt 5: Beslutning om nedlæggelse af Psykiatrisygehusets FællesMED-udvalg

25/38473

Sagsfremstilling

Sundhedsreformen medfører, at psykiatrien skal integreres og ligestilles med somatikken pr. 1. januar 2026. Dermed bortfalder Psykiatrisygehuset som selvstændigt sygehus i Region Syddanmark. Som følge heraf lægges der op til, at Psykiatrisygehusets FællesMED-udvalg nedlægges ved årets udgang.

MED-strukturen i Region Syddanmark

Strukturen og organiseringen af MED-samarbejdet i Region Syddanmark er beskrevet i ”Lokalaftale om medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø” (vedlagt). Lokalaftalen tager udgangspunkt i en national ”Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse”.

I Lokalaftalen fremgår det, at MED-strukturen i Region Syddanmark skal følge ledelsesstrukturen og at den består af følgende niveauer:

- Hovedudvalg for hele Region Syddanmark
- FællesMED-udvalg på sygehus-/driftsniveau
- LokalMED-udvalg på institutionsniveau

Da der fremover ikke vil være et selvstændigt sygehus for psykiatrien, er der jf. lokalaftalen ikke et grundlag for at have et FællesMED-udvalg for området. LokalMED-udvalgene i Psykiatrien flyttes under det FællesMED-udvalg, som deres område bliver en del af.

Med henvisning til det ovenstående, vil der ikke være et behov for en tilpasning af lokalaftalen, såfremt Hovedudvalget kan bakke op om indstillingen.

Alle medarbejdere skal have adgang til medindflydelse på deres arbejdspladser

En nedlæggelse af Psykiatrisygehusets FællesMED-udvalg er en naturlig følge af integrationen og ligestillingen af psykiatrien og somatikken, men den enkelte medarbejders medindflydelse og medbestemmelse skal fastholdes.

FællesMED-udvalgene på samtlige sygehuse har besluttet at udvide repræsentationen i en fusionsperiode for at understøtte et godt kulturmøde mellem de i dag somatiske sygehuse og psykiatrien. Fusionsperioden løber fra den 1. august 2025 til 31. december 2026, hvor der foretages nyvalg til MED-udvalgene. Flere sygehuse har i regi af Hovedudvalget fortalt om gode og givende drøftelser i FMU med deltagerne fra psykiatrien.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget træffer beslutning om nedlæggelse af Psykiatrisygehusets FællesMED-udvalg pr. 1. januar 2026.

Beslutning i Hovedudvalget den 31-10-2025

Hovedudvalget tiltrådte indstillingen. Det blev præciseret, at man også nedlægger LMU for Administration i Psykiatrien og LMU for Service i Psykiatrien som naturlig følge af integrationen og ligestillingen af psykiatri og somatik. Hovedudvalget er enige om, at det er vigtigt at de enkelte medarbejdere i psykiatrien ikke mister indflydelse, og at de kender deres veje ind i MED-systemet.

Betina Kristensen gjorde opmærksom på, at man på medarbejdersiden i FMU'erne bør sørge for at medarbejdergrupper uden en repræsentant i FMU får tilbudt en plads i Kontaktudvalget. Derudover gjorde hun opmærksom på, at MED-systemet er et repræsentationssystem, hvor man repræsenterer alle medarbejdere og ikke blot egen faggruppe.

Medarbejdersiden spurgte ind til vilkår for psykiatriens Fællestillidsrepræsentanter ifbm. integrationen. Jane Kraglund svarede, at Koncernledelsesforum netop har bakket op om, at man finder en god overgangsordning.

Bilag

18863-HR_Lokalaftale-om-medindflydelse_A4-folder_jan.2025_Godk_Webtilg-a

Fraværende Linda Reitz Iversen, Birgith Flyvbjerg, Anna-Marie Bloch Münster,
Sonny Hornhaver

Punkt 6: Orientering om aftale om budget 2026

25/28493

Sagsfremstilling

Der er afholdt 2. forhandlingsmøde om aftale om budget 2026 den 9. september 2025, og parterne indgik en budgetaftale, der er vedlagt som bilag.

Den indgående budgetaftale er behandlet af Regionsrådet den 29. september 2025.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 31-10-2025

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Aftale om budget 2026

Fraværende Linda Reitz Iversen, Birgith Flyvbjerg, Anna-Marie Bloch Münster,
Sonny Hornhaver

Punkt 7: Orientering om 2. Økonomi og aktivitetsrapportering 2025

25/26011

Sagsfremstilling

Sundhed

I lighed med tidligere år forventes budget- og aftaleoverholdelse i 2025.

Væksten i udgifterne på større kalkulatoriske udgiftsområder vedr. tilskudsmedicin, særligt dyr sygehusmedicin, respiratorpatienter samt afregning for meraktivitet på egne sygehuse ligger aktuelt under det budgetterede niveau og de langsigtede trends for væksten på områderne. Det generelt afdæmpede vækst i regnskabet for 2024 fastholdes på flere udgiftsområder i årets anden økonomiopfølgning.

Som noget nyt indeholder denne opfølgning en overskridelse vedr. fremmede sygehuse på 90 mio. kr., der ikke tidligere har været varslet. Ændringen har sammenhæng med stigende aktivitet på det højt specialiserede område og særligt dyre forløb på Rigshospitalet og AUH samt faldende indtægter for basisbehandling af andre regioners patienter på regionens sygehuse. Frem mod næste økonomiopfølgning vil prognosen blive valideret, ligesom mulighederne for at nedbringe den aktuelle ubalance bliver afdækket. I forslag til budget 2026 tilføres området 60 mio. kr.

I et snævert ét-årigt perspektiv påvirker ændringen i prognosen for fremmede sygehuse ikke det forventede regnskab for 2025 og mulighederne i året for konsolidering ved fremrykning af indkøb af medicin og implantater, genforsikring af tjenestemænd m.v. Det skal primært ses i sammenhæng med forsinkelser i udmøntningen af nye midler på lov- og cirkulæreprogrammet, finanslov 2025 og øvrige nationale reformer på sundhedsområdet, fx vedr. udmøntningen af aftaler inden for psykiatrien.

Sygehusaktiviteten har indtil 2024 været betydeligt lavere end før COVID-19. De første syv måneder af 2025 viser en lille stigning på 1 % sammenlignet med 2024, men er stadig under niveauet fra før pandemien. Lange ventetider har ført til flere henvisninger til privatsygehuse. Antallet af henvisninger er aftaget i 2025, men ligger fortsat højt.

På nuværende tidspunkt forventer de somatiske sygehuse samlet set et resultat tæt på balance. Resultatet skal ses i sammenhæng med et overført mindreforbrug fra 2024 i størrelsesordenen 80 mio. kr., og på alle sygehuse er den driftsmæssige balance aktuelt påvirket af dyre løsninger til personale, stigende forbrugerpriser, merudgifter til den lægelige videreuddannelse m.v. Budget 2026 indeholder forslag om ændring af finansieringsmodellen for lægelige videreuddannelse, som vil lette udgiftspreset på sygehusene for 2026 og frem.

Psykiatrisygehuset er i gang med den nødvendige kapacitetsopbygning forbundet med implementeringen af 10 årsplanen for psykiatrien. En langsommere indfasning af kapacitetsudvidelsen end forudsat i budgettet betyder, at sygehuset forventer et mindreforbrug på ca. 43 mio. kr. i 2025.

De samlet set positive forventninger til årets resultat indebærer, at det inden for årets udgiftsramme forventes muligt at videreføre regionens konsolideringsstrategi, der sikrer det nødvendige råderum til dækning af engangsudgifter ved ibrugtagning af Nyt OUH. Udover fremrykning af indkøb af medicin, implantater mv. indeholder prognosen genforsikring af tjenestemænd for et beløb i størrelsesordenen 250-300 mio. kr. Genforsikring af tjenestemænd aflaster driftsrammer

over et 20-årigt perspektiv, mens ”tilbagebetalingen” ved fremrykning af medicin implantater sker over en tidshorisont på 1-2 år.

Socialområdet

Forventningen ved årets økonomi- og aktivitetsrapportering efter andet kvartal viser et driftsresultat i 2025 på 18,2 mio. kr. i underskud.

Da der samlet overføres 18,6 mio. kr. i underskud fra 2024, forventes der et årsresultat med et underskud i 2025 på 36,9 mio. kr. (svarende til 3,3% af omkostningsbudgettet), hvilket er 10,4 mio. kr. højere end ved første kvartals forventning. Ændringen skyldes primært øgede udfordringer med økonomien på Socialcenter Lillebælt og Handicapcenter Fyn. I det forventede årsresultat indgår ikke underskuddet over 5% på 14,3 mio. kr. fra 2024, som først indregnes i taksterne i 2026.

Driftsunderskuddet i 2025 skyldes primært lav belægning, højt sygefravær og rekrutteringsproblemer og heraf følgende højt vikarforbrug. Der arbejdes med genopretningsplaner for alle afdelinger for at øge belægningen, forbedre arbejdstidsplanlægningen og sikre en mere systematisk og struktureret tilgang til håndtering af sygefravær.

De økonomiske styringsprincipper giver en mulighed for forskydning mellem årene og betyder, at over-/underskud mindre end 5% af budgettet automatisk overføres til kommende år. Over-/underskud større end 5% af budgettet medfører midlertidige takstreguleringer i 2027.

Regional Udvikling

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

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

En række af Regional Udviklings aktiviteter i 2025 har været påvirket af Sundhedsreformen 2024.

Sundhedsreformen betyder, at regionernes nuværende opgaver inden for Regional Udvikling ændres markant. Regionerne vil bibeholde nogle opgaver, mens andre skal overdrages til andre aktører eller helt bortfalde.

Kollektiv Trafik

Begge regionale trafikselskaber er ramt af strukturelle udfordringer. Uden for de store byer, hvor de regionale ruter typisk kører, falder befolkningstallet blandt de unge, som er den største kundegruppe i busserne. Samtidig vælger en stadig større del af kunderne bilen frem for bussen. Det samlede regionale passagertal i FynBus og Sydtrafik ligger således ved udgangen af 2024 ca. 10 % under niveauet i 2018. På den del af den regionale trafik, der udgøres af de regionale hovedruter, er der dog klare positive tegn, og særligt har det vist sig at satsningen med attraktive hurtige og direkte A-ruter på Fyn har givet et pænt løft i passagertallet for denne del af det regionale net.

Kultur

Regionsrådet har med budgetforliget for 2025 og i forlængelse af serviceeftersynet af Regional Udviklings puljer i 2024 besluttet at prioritere 2 mio. kr. fra Uddannelsespuljen til Kulturpuljen i 2025. Der har i foråret 2025 været udmeldt en ansøgningsrunde til kulturmidlerne, både til en ordinær kulturpulje samt til en temapulje til kultur for unge i landdistrikter og mindre byer. Der indkom 33 ansøgninger, og der blev bevilget tilskud til 24 projekter.

Uddannelse

Ved ansøgningsfristen den 15. januar 2025 modtog regionen 14 ansøgninger til uddannelsespuljen, og der blev bevilget tilskud til 12 af projekterne. Næste ansøgningsfrist er den 15. september 2025, og her er der øremærket op til 5 mio. kr. projektansøgninger, der arbejder med temaet "AI".

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 2025. Dertil kommer en statslig bevilling til indsatser over for generationsforureninger.

Diverse

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

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

Fælles formål og administration

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

Pt. forventes balance for stabene mv. i forhold til budgettet. Mens der forventes et merforbrug på direkte henførbare tjenestemænd på i alt 11,3 mio. kr.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 31-10-2025

Jane Kraglund redegjorde kort for økonomi- og aktivitetsrapporteringen. Sundhedsområdet har budgetoverholdelse, og der bliver også en konsolidering i 2025. Der er nogen steder, hvor budgettet er lidt mere stramt, hvorfor der er taget politisk beslutning om at udmønte midler til blandt andet den lægelige videreuddannelse. Socialområdet er fortsat i ubalance, og der arbejdes på at håndtere det på bedste vis.

Bilag

Sundhed - 2. økonomi- og aktivitetsrapportering 2025

Social og specialundervisning - 2. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2025

Regional Udvikling - 2. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2025

Fælles formål og adm -2 Økonomi- og aktivitetsrapportering 2025

Fraværende Linda Reitz Iversen, Birgith Flyvbjerg, Anna-Marie Bloch Münster,
Sonny Hornhaver

Punkt 8: Drøftelse af revideret livsfasepolitik

25/168

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgets møde den 26. juni 2025 blev forslaget til den reviderede livsfasepolitik principielt godkendt med en anbefaling om, at der justeres i 2 cases, så de ikke begge handler om at gå ned i tid.

Regionsrådet har den 28. august 2025 ved behandling af forslag fra Det Konservative Folkeparti om livsfasepolitik med fokus på overgangsalder anmodet Hovedudvalget om at vurdere, hvorvidt den vedtagne livsfasepolitik i tilstrækkelig grad adresserer problemstillinger vedr. overgangsalderen, eller om der skal ske ændringer politikken. I den forbindelse er Hovedudvalget blevet bedt om at give regionsrådet en tilbagemelding.

Den godkendte politik er ikke udformet så konkret, at den direkte adresserer problemstillinger omkring overgangsalder, men er formuleret i generelle termer kombineret med eksempler for på fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet.

Arbejdsgruppen, der blev nedsat under Hovedudvalget til revision af livsfasepolitikken, vurderer, at Hovedudvalget kan imødekomme regionsrådets ønske ved at tilføje en case om overgangsalder i livsfasepolitikken. Der er derfor lavet en ny version af livsfasepolitikken, hvor der er tilføjet en case om overgangsalder. Teksten til den reviderede livsfasepolitik fremgår af bilag.

Den reviderede livsfasepolitik bliver efterfølgende behandlet i det politiske system.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 31-10-2025

Hovedudvalget bakkede op om det reviderede forslag med forbehold for enkelte redaktionelle justeringer. Man er enige om, at man med revisionen også dækker overgangsalderen som en livsfase.

Bilag

Livsfasepolitik (oktober 2025)

Fraværende Linda Reitz Iversen, Birgith Flyvbjerg, Anna-Marie Bloch Münster,
Sonny Hornhaver

Punkt 9: Forslag til udmøntning af midler til håndtering af høje følelsesmæssige krav (budget 2026)

25/45860

Sagsfremstilling

Regionsrådet har med aftale om budget 2026 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 Præhospitalet Syd. Midlerne skal ses i forlængelse af de 20 mio. kr. der er givet til formålet siden 2022, og hensigten er, at man med midlerne for 2026 kan bygge videre på erfaringerne på området. Derudover lægges der også op til, at der skal ske videns- og erfaringsudveksling på tværs af regionen, så de lokale indsatser kan komme fællesskabet til gode.

I aftale om budget 2026 fremgår det, at:

[m]edarbejderne i sundhedsvæsenet møder patienter og pårørende i nogle af livets sværeste situationer, og for mange medarbejdere er høje følelsesmæssige krav i arbejdet en del af hverdagen. Det kan over tid resultere i en psykisk belastning, der kan medføre stress, udbrændthed eller påvirkning af trivsel og samarbejde.

Vi er optaget af, at regionens medarbejdere har gode rammer og vilkår for at løse deres opgaver i en travl hverdag. Det er vigtigt, at man som ledelse er opmærksom på, at den enkelte medarbejders arbejde planlægges, tilrettelægges og udføres, så man undgår overbelastningsreaktioner.

Høje følelsesmæssige krav i arbejdet kan være en af årsagerne til overbelastningsreaktioner. I den sammenhæng noterer vi os med tilfredshed, at budgetmidlerne fra tidligere års aftaler har ført til en række projekter og initiativer for at forebygge og håndtere høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Vi ønsker at bygge videre på de tidligere erfaringer på området, og er enige om at afsætte en ramme på 5 mio. kr. til lokale indsatser på området i 2026. En del af midlerne forudsættes anvendt til videns- og erfaringsudveksling på tværs af regionen. Hovedudvalget udarbejder forslag til udmøntning til forelæggelse for forretningsudvalget.

Udmøntning af midlerne

Regionsrådet træffer beslutning om den konkrete udmøntning af midlerne på baggrund af forslag fra Hovedudvalget.

I 2025 foreslog Hovedudvalget, at midlerne blev fordelt forholdsmæssigt, og at FællesMED-udvalgene udarbejdede en beskrivelse af, hvordan midlerne skulle anvendes. På baggrund af en vurdering af beskrivelserne traf Hovedudvalget endeligt beslutning om forslag om udmøntning af midlerne, som blev forelagt Forretningsudvalget.

Det foreslås, at denne proces gentages i år for så vidt angår de 5,0 mio. kr. Beløbet som det enkelte sygehus eller Præhospitalet Syd kan forvente at modtage med denne udmøntningsmodel fremgår af tabel 1. Derudover foreslås det, at man tænker høje følelsesmæssige krav ind som et tema under Region Syddanmarks arbejdsmiljøkonference den 30. september 2026, så man understøtter videns- og erfaringsudveksling på tværs af regionen. Derudover udarbejdes en række artikler eller anden kommunikationsmateriale i løbet af 2026, så endnu flere kan have glæde af de gode erfaringer.

Tabel 1: forholdsmæssig fordeling af midlerne.

Driftsenhed	Andel af medarbejdere (pct.)	Beløb (1000 kr.)
OUH	47,18	2.359
Sygehus Lillebælt	23,84	1.192
Sygehus Sønderjylland	12,58	629
Esbjerg og Grindsted Sygehus (inkl. Friklinikken.	13,26	663
Præhospital Syd	3,13	157
I alt	100%	5.000

Proces- og tidsplan

Hvis Hovedudvalget tiltræder det ovenstående forslag, vil proces- og tidsplanen for udmøntning af midlerne se ud som følger:

Udvalg	Tid	Handling
Hovedudvalget	31. oktober	Drøftelse af plan for udmøntning
FællesMED- udvalgene	31. oktober – 18. februar	Udarbejde beskrivelse af anvendelse af midlerne
Hovedudvalget	10. marts	Beslutning om forslag til udmøntning
Forretningsudvalget	15. april	Anbefaling til Regionsrådet om beslutning om udmøntning af midler
Regionsrådet	27. april	Beslutning om udmøntning af midler

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget lægger op til:

- at midlerne fordeles forholdsmæssigt
- at FællesMED-udvalgene udarbejder en beskrivelse af, hvordan midlerne påtænkes anvendt.

Beslutning i Hovedudvalget den 31-10-2025

Hovedudvalget tiltrådte indstillingen. Det blev aftalt, at Socialområdet også laver en beskrivelse af deres arbejde med håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet, selvom de ikke kan få del i midlerne.

Fraværende Linda Reitz Iversen, Birgith Flyvbjerg, Anna-Marie Bloch Münster,
Sonny Hornhaver

Punkt 10: Drøftelse af midler til støtte af lokale sygefraværsindsatser

24/53644

Sagsfremstilling

Baggrund

Som et led i OK24 initiativet - "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser"- har parterne aftalt at sætte fokus på sygefravær. Det er parternes målsætning, at initiativet skal skabe reelle og konkrete forandringer på alle regionale arbejdspladser.

Til det formål ønsker parterne at understøtte lokale initiativer i arbejdet med at nedbringe sygefraværet på de regionale arbejdspladser. Målet er at bidrage til enten udvikling af nye metoder og tilgange eller videreudvikling af allerede igangsatte tiltag med fokus på at reducere og forebygge sygefravær.

På baggrund af ovenstående og med afsæt heri får hver region 200.000 kr. Udmøntningen af midlerne skal drøftes i Hovedudvalget. De skal bruges til udvikling af nye metoder og tilgange eller videreudvikling og/eller spredning af igangsatte tiltag til flere arbejdspladser med fokus på at reducere og forebygge sygefravær.

De indsatser, som modtager støtte, forudsættes at deltage i formidling af erfaringer og videndeling om aktiviteten.

To scenarier

1. scenarie – fordeling til enheder

Det er primært enhederne der står for arbejdet med at styrke fremmødet og mindske sygefraværet. De 200.000 kr. uddeles i forhold til antal ansatte.

OUH	85.000 kr.
Sygehus Lillebælt	41.500 kr.
Sygehus Sønderjylland	22.500 kr.
Esbjerg Grindsted Sygehus	23.000 kr.
Præhospitalet Syd	5.000 kr.
Socialområdet	11.000 kr.
Regionshuset	10.000 kr.
Øvrige sundhed	2.000 kr.

2. scenarie - fælles regional pulje

Alternativt kan enhederne vælge at lade midler indgå i en fælles regional pulje, der styrker videreudvikling af initiativer og værktøjer for de grupper, der har til opgave at arbejde med at styrke fremmødet. Kurser for funktionsledere og trio'er samt temaeftermiddage for leders ledere/chefer.

Igennem de senere år har Koncern HR understøttet enhederne med tiltag der styrker fremmødet og forebygger sygefravær. Dette har typisk været ved at Koncern HR i samarbejde med enhederne har understøttet enhedernes egne initiativer. Fx ved at enhederne selv sørger for lokaler og forplejning til deltagerne og Koncern HR dækker udgifter til underviser. Denne mulighed vil fortsat være til stede i 2026 sideløbende med OK24 initiativet.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 31-10-2025

Hovedudvalget besluttede, at de 200.000 kr. tildeles Socialområdet. Christian Schacht-Magnussen fortalte, at midlerne giver Socialområdet mulighed for at lave direkte indsatser de steder, hvor udfordringer med sygefraværet er højest.

Fraværende Linda Reitz Iversen, Birgith Flyvbjerg, Anna-Marie Bloch Münster,
Sonny Hornhaver

Punkt 11: Drøftelse af første udkast til politik og handleplan for LGBTQ+ personers møde med sundhedsvæsenet

24/35352

Sagsfremstilling

Med budgetaftalen for 2025 er det besluttet, at Region Syddanmark skal have en politik for LGBTQ+ personers møde med sundhedsvæsenet samt en handleplan for området.

På den baggrund var en række LGBTQ+ organisationer inviteret til dialogmøde den 10. juni 2025 med henblik på at drøfte LGBTQ+ personers møde med sundhedsvæsenet i Region Syddanmark. 10 organisationer var repræsenteret på mødet og herudover deltog en repræsentant fra Praktiserende Lægers Organisation (PLO), politikere fra regionens Forretningsudvalg og repræsentanter fra regionens Hovedudvalg.

På baggrund af dialogmødet og efterfølgende behandling på Forretningsudvalgets møde den 13. august 2025, er der nu udarbejdet første udkast til politik og handleplan for LGBTQ+ personers møde med sundhedsvæsenet, som blev godkendt på Regionsrådsmødet den 29. september 2025 (vedlagt som bilag 1).

Første udkast til politik og handleplan er efterfølgende sendt til LGBTQ+ organisationer, PLO og regionens brugerråd, som har haft mulighed for at komme med input og kommentarer til udkastet frem til den 24. oktober 2025. Input og kommentarer er vedlagt som bilag.

Tidsplan

Første udkast til politik og handleplan for LGBTQ+ personers møde med sundhedsvæsenet samt indkomne input og kommentarer fra LGBTQ+ organisationer, PLO og regionens brugerråd vil blive drøftet i Hovedudvalget den 31. oktober 2025, Forretningsudvalget den 12. november 2025 og Regionsrådet den 24. november 2025. Herefter vil udkastet blive rettet til, hvorefter den endelige politik og handleplan behandles på Koncernledelsesforum den 25. november 2025, Forretningsudvalgsmødet den 3. december 2025 og Regionsrådsmødet den 15. december 2025.

Indstilling

Det indstilles:

At Hovedudvalget drøfter første udkast til politik og handleplan for LGBTQ+ personers møde med sundhedsvæsenet samt indkomne input og kommentarer fra LGBTQ+ organisationer, PLO og brugerråd.

Beslutning i Hovedudvalget den 31-10-2025

Hovedudvalget anerkender behovet for en LGBTQ+-politik og har ikke i øvrigt bemærkninger til udkastet. Man ser frem til at politikken bliver implementeret på en god måde.

Bilag

Første udkast til politik og handleplan for LGBTQ+ personers møde med sundhedsvæsenet

LGBTQ+ Sønderborg

Weshelter

Theodor Pilou Kruse

Social Sundhed

Normkritiske læger

FSTB og Lambda

Fraværende Linda Reitz Iversen, Birgith Flyvbjerg, Anna-Marie Bloch Münster,
Sonny Hornhaver

Punkt 12: Opsamling fra Hovedudvalget døgnsseminar 2025

24/29098

Sagsfremstilling

Den 18.-19. september blev Hovedudvalgets årlige døgnsseminar afholdt på Severin Kursuscenter i Middelfart. Temaet for seminaret var sundhedsreformen, hvor udvalget dykkede ned i følgende spørgsmål:

- Hvordan får vi mange nye kolleger ind i en fælles hverdag, hvor både opgaver og medarbejdere skal lykkes og trives?
- Hvordan opleves og håndteres store forandringer?
- Hvordan kan vi aktivere potentialer og undgå faldgruberne?

Udvalget fik foruden interne oplæg ved Jane Kraglund, Anna-Marie Bloch Münster og Rolf Dalsgaard Johansen også inspiration fra Irene Ravn Rossavik, social-, senior- og sundhedsdirektør i Middelfart Kommune og Mickael Bech, sundhedsprofessor på Syddansk Universitet. Alle oplæg er vedlagt som bilag.

Efter drøftelser på baggrund af inputs fra oplægsholdere tog Hovedudvalget temperaturen på optimismen og bekymringer omkring implementering af sundhedsreformen. Generelt er Hovedudvalget optimistiske fordi:

- vi er godt i gang og har sikret en høj transparens i den foreløbige proces
- vi har en høj grad af gensidig tillid og en god dialog
- vi er enige om sundhedsreformens potentiale for at styrke kvaliteten af behandling og pleje af patienter og borgere.

Der var også nogle spørgsmål, som gav anledning til bekymring på tværs af Hovedudvalget. De var:

- Kan vi omsætte vores intention til virkeligheden?
- Får vi de nødvendige kompetencer med fra kommunerne?
- Kan vi fastholde motivationen blandt medarbejderne i en lang og krævende proces?
- Kan region og kommune gå i takt med samme mål for øje?

Konklusioner fra døgnsseminaret

Som afslutning på seminaret drøftede Hovedudvalget hvilke temaer, man vil have særligt blik for i forbindelse med fremtidige drøftelser i udvalget. Her pegede man særligt på:

- Køreplanen for den videre proces for at skabe gennemsigtighed og tryghed
- Arbejdsmiljø og trivsel samt god onboarding af nye medarbejdere
- Udveksling af idéer så vi lærer af hinanden
- Fokus på helheden og på at sundhedsreformen medfører en transformation for alle
- Dialog og brobygning i forhold til kommunerne

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter udbyttet fra døgnsseminaret.

Beslutning i Hovedudvalget den 31-10-2025

Hovedudvalget var enige om, at døgnsseminaret var interessant, og at man fik nogle rigtig god indspark fra kommunalt hold og forskningens verden.

Bilag

Endelig_Samlet slidesæt - DØGMSEMINAR 2025

Fraværende Linda Reitz Iversen, Birgith Flyvbjerg, Anna-Marie Bloch Münster,
Sonny Hornhaver

Punkt 13: Orientering om tilpasning af regionens retningslinje vedr. indhentning af straffeattester for medarbejdere med betroede opgaver på it-området

25/40109

Sagsfremstilling

Historik

Regionens retningslinje for indhentelse af børne- og straffeattester blev vedtaget i Hovedudvalget i juni 2020. Retningslinjen er siden blevet tilpasset flere gange.

Retningslinjen blev senest ændret i foråret 2024 på baggrund af krav fra Digitaliseringsstyrelsen. Dengang bestod ændringen i, at der skulle gives mulighed for at indhente straffeattester for allerede ansatte medarbejdere i RIT, som arbejdede med betroede opgaver. Der var dengang tale om indhentelse af straffeattester for ca. 120 eksisterende ansatte i RIT.

Baggrund

For at leve op til NSIS-krav (National Standard for Identiteters Sikringsniveauer), er der nu opstået et behov for at tilpasse retningslinjen på ny.

Baggrunden er, at Region Syddanmarks ErhvervsID SYD er optaget på Digitaliseringsstyrelsens NSIS-positivliste på sikringsniveau Betydelig. For at leve op til NSIS-standardens krav til audit og for at sikre en revisorgodkendelse, skal regionen løbende indhente og vurdere straffeattester for betroede medarbejdere på it-området.

Dette betyder at der fremadrettet vil være ca. 75 medarbejdere i både RIT og i IT ude på sygehusene, der bliver anset som betroede medarbejdere, og som der derfor årligt skal indhentes straffeattester på.

I dag fremgår der alene af retningslinjen, at der kan indhentes straffeattester på ansatte i RIT. Fremadrettet vil det være nødvendigt at kunne indhente straffeattester på medarbejdere med betroede opgaver både i RIT og i IT ude på sygehusene, og indhentelse og vurdering skal foretages årligt, hvilket heller ikke fremgår af retningslinjen på nuværende tidspunkt.

Det er derfor nødvendigt at tilpasse retningslinjen på følgende punkter:

1. Indhentelse af en privat straffeattest i forbindelse med ansættelse af medarbejdere i relevante it-funktioner i Regionshuset med satellitter samt på sygehusene.

2. Årlig indhentelse af en privat straffeattest for eksisterende medarbejdere i relevante it-funktioner i Regionshuset med satellitter samt på sygehusene.

Der er tale om medarbejdere der ansættes/er ansat til at håndtere særligt betroede it-opgaver, og hvor de i kraft af deres arbejde får udvidede adgange til brugerkatalog / systemopsætning og ville kunne omgå de almindelige sikkerhedskontroller i relation til identiteter. Det er således personer, der udfører manuel identitetssikring samt superbrugere/privilegerede brugere, der i kraft af deres adgange ville kunne begå svindel med identiteter og identifikationsmidler, som kravet er rettet imod – eksempelvis ved at kunne oprette falske brugere, impersonere legitime brugere, overtage deres brugerkonto eller tilsvarende

Indhentning af straffeattester bliver foretaget af HR-funktionen.

Hvis der viser sig forhold på attesten der ikke er forenelig med en forsat ansættelse i den eksisterende stilling, afklares situationen herefter i dialog mellem HR, medarbejderen og medarbejderens ledelse. Der vil så vidt muligt tilstræbes en løsning, hvor medarbejder overflyttes til andre opgaver.

Det samme gør sig gældende, hvis medarbejder ikke ønsker at medvirke til, at der indhentes en straffeattest. Også i den situation vil der tilstræbes en løsning, hvor medarbejder overflyttes til andre opgaver.

Ovenstående er nødvendigt for at regionen kan fortsætte med at udstede og administrere erhvervsidentiteter for vores klinkere og stabsmedarbejdere. Hvilket vil sige at sikre adgang til nationale sundhedsfaglige og -administrative systemer (Skat.dk, Virk.dk FMK.dk, Sundhed.dk). Der er pt. 16000 medarbejdere der anvender erhvervsidentiteter i deres daglige arbejde.

Løbende indhentning af straffeattester for medarbejdere med betroede opgaver er også standard praksis i andre regioner.

Proces

Sagen videresendes efter behandling i Hovedudvalget til FMU'erne med henblik på behandling i relevante FMU og LMU.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 31-10-2025

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning og fremsender sagen til FMU'erne med henblik på behandling.

Bilag

Retningslinje - Indhentelse af børne-og straffeattester i Region Syddanmark

Fraværende Linda Reitz Iversen, Birgith Flyvbjerg, Anna-Marie Bloch Münster,
Sonny Hornhaver

Punkt 14: Orientering om tjenestefrihed til reservister eller frivillige i Beredskabsstyrelsen, Brand og Redning eller Hjemmeværnet.

25/21496

Sagsfremstilling

Der er aktuelt fokus på landets sikkerhed i takt med stigende trusler i form af krig, angreb på kritisk infrastruktur, pandemier og ekstreme vejrforhold. Her står reservister og andre frivillige fra hjemmeværnet, beredskabsstyrelsen og forsvaret til rådighed.

Region Syddanmark underskrev i 2008 en støtteerklæring, der gjorde regionen til medlemsvirksomhed af InterForce (IF).

IF er en del af Forsvarskommandoen, som arbejder med at udvikle og formidle samarbejdet mellem forsvaret og den civile sektor om de problemstillinger, der vedrører forsvarets brug af personale, der til dagligt er civilt ansat.

Som medlemsvirksomhed tilkendegiver Region Syddanmark at udvise fleksibilitet ift. at give ansatte fri til tjeneste i uniform. Regionen støtter medarbejdernes mulighed for:

- 14 dages militær efteruddannelse og træning om året
- Medarbejdernes eventuelle ønske om frigørelse til reaktionsstyrkeuddannelse af 8 måneders varighed
- Eventuelle ønsker om frigørelse til deltagelse i internationale missioner af op til 7 måneders varighed eller
- Indsættelse i forbindelse med internationale katastrofer m.m.

Koncern HR har fået et par henvendelser vedrørende, hvordan man som medarbejder er stillet, hvis man er reservist eller frivillig i Beredskabsstyrelsen, Brand og Redning eller Hjemmeværnet og bliver tilkaldt i den pågældendes militære eller beredskabsmæssige funktion. Der kan fx være tale om ulykker, kriser eller katastrofer, men også behov for at vedligeholde og udbygge kompetencer inden for området.

Ved IF er det også muligt at være støttevirksomhed, hvor virksomheden giver minimum fem dage fri med løn om året til tjeneste i uniform. Der er på nuværende tidspunkt ikke hjemmelsgrundlag for at offentlige virksomheder kan vælge denne type medlemskab, hvilket også fremgår af IF's hjemmeside.

For de medarbejdere, der er frivillige eller reservister i Beredskabsstyrelsen, Brand og Redning eller Hjemmeværnet ønsker Region Syddanmark stadig at støtte medarbejderne ved at give dem tjenestefri uden løn, hvor det er foreneligt med driften. Der kan dog være nogle medarbejdere, der er omfattet af andre juridiske grundlag som ændrer vilkårene for retten til fravær. Det kan fx være værnepligtsorlovsloven, der omfatter medarbejdere, der aftjener værnepligt eller som ved kontrakt med forsvaret stiller sig til rådighed for udsendelse til udlandet.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 31-10-2025

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Fraværende Linda Reitz Iversen, Birgith Flyvbjerg, Anna-Marie Bloch Münster,
Sonny Hornhaver

Punkt 15: Kommunikation fra mødet

24/33470

Beslutning i Hovedudvalget den 31-10-2025

- Budgetmidler til håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet
- Praktiske vilkår ved overflytning fra psykiatri til sygehus
- Hovedudvalgets udbytte fra døgnseminaret.

Fraværende Linda Reitz Iversen, Birgith Flyvbjerg, Anna-Marie Bloch Münster,
Sonny Hornhaver

Punkt 16: Eventuelt

24/33470

Beslutning i Hovedudvalget den 31-10-2025

Intet at bemærke.

Fraværende Linda Reitz Iversen, Birgith Flyvbjerg, Anna-Marie Bloch Münster,
Sonny Hornhaver