

REFERAT Hovedudvalget d. 24-01-2025

Mødedato Fredag d. 24. januar 2025 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 7

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

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Drøftelse af proces ift. sundhedsreform.....	5
Drøftelse af indsatsområde 3 (OK24: Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser).....	9
Drøftelse af indsatsområde 2 og 5 (OK24: Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser)	11
Orientering om indsatsområder på sundhedsområdet for 2025.....	13
Drøftelse af status på indsatser om god vagtplanlægning.....	15
Drøftelse af program til den årlige temadrøftelse mellem Hovedudvalget og Regionsrådet 2025.....	17
Drøftelse af Hovedudvalgets døgnsseminar og fælles temadrøftelse med FMU'erne i 2025.....	19
Orientering om anmodninger om individuel sløring, der ikke er godkendt.....	21
Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.....	23
Kommunikation fra mødet.....	24
Eventuelt.....	25

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

24/33470

Sagsfremstilling

- Præsentationsrunde og velkomst til nye medlemmer.
- Orientering om valg af næstformand.
- Orientering om projekt om lederes psykiske arbejdsmiljø.
- Eventuelle bemærkninger til referat fra det ordinære møde den 13. december 2024 og det ekstraordinære møde den 9. januar 2025.

Beslutning i Hovedudvalget den 24-01-2025

Præsentationsrunde og velkomst til nye medlemmer

Hovedudvalget er gået ind i en ny to-årig valgperiode, og medlemmerne præsenterede sig for hinanden.

[Udvalgsmedlemmerne fremgår af Hovedudvalgets intranetside \(link\):](#)

Orientering om valg af næstformand

Medarbejdersiden orienterede om, at FTR for sygeplejersker og radiografer på OUH, Betina Kristensen, er valgt som næstformand i Hovedudvalget.

Orientering om projekt om lederes psykiske arbejdsmiljø

Lene Borregaard orienterede om regionens puljeansøgning til Arbejdstilsynet om trepartsmidler til et fælles projekt om trivsel og arbejdsmiljø for ledere. Regionen har fået tilsagn om det fulde ansøgte beløb (8,9 mio. kr), og man forventer, at projektet kan starte op pr. 1. marts. Det er Hovedudvalgets forhåbning, at midlerne kan komme ud og leve bredt i organisationen til glæde for så mange som muligt.

Eventuelle bemærkninger til referat fra det ordinære møde den 13. december 2024 og det ekstraordinære møde den 9. januar 2025.

Intet at bemærke.

Medieomtale af retspsykiatrien i Middelfart

Medarbejdersiden bad om en orientering om medieomtalen af retspsykiatrien i Middelfart. Jane Kraglund gjorde opmærksom på, at der er tale om et FMU anliggende. Charlotte Josefsen orienterede kort om arbejdet med fastholdelse og rekruttering samt sikkerhedsniveauet og arbejdsmiljøet i retspsykiatrien.

Fraværende Finn Torben Jensen, Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard,
Line Willads Hansen, Lone Duus Witte

Punkt 2: Drøftelse af proces ift. sundhedsreform

24/56014

Sagsfremstilling

Hovedudvalget satte den 13. december 2024 gang i arbejdet med rammer og proces for de kommende organisationsændringer i forbindelse med sundhedsreformen, for at kunne have den fremtidige organisering på plads omkring årsskiftet 2025/2026. Hovedudvalget bad FMU'er på alle sygehuse og i regionshuset om deres refleksioner og input til de kriterier, rammer og procesovervejelser, som HU havde drøftet på mødet. Regional Udvikling har en separat proces.

Der er nu kommet høringssvar fra sygehusene og Regionshuset. Samlet set bakker FMU'erne op om forslag til kriterierne til udvælgelse. Der er også opbakning til en proces og en tidsramme, der kan sikre hurtig afklaring for medarbejderne. Dog understreger flere af høringssvarene behovet for en grundig proces. Der er også fokus på information og gennemsigtighed i forhold til medarbejdere, der bliver berørt både på afgivende og modtagende enheder, da der kan ske ændringer i opgaver mv. for alle. Der er derudover forslag om at overveje, hvordan modtagende enheder kan komme i dialog med kommende kolleger på forskellig vis.

Psykiatrisygehusets FMU ser frem til en styrkelse af samarbejdet med de somatiske sygehuse, som skal munde ud i en ligeværdig integration af somatik og psykiatri. Der er et ønske om, at medarbejderne kender den fremtidige organisering, herunder fremtidig ledelse, inden de afgiver ønsker til fremtidige arbejdsopgaver og arbejdsplads. Derudover lægges der vægt på en tæt dialog mellem nuværende og kommende ledere inden afklaring af den endelige fordeling og at de modtagende enheder giver interesserede kommende medarbejdere indblik i opgaver og måde at arbejde på. Flere af Psykiatriens LMU'er rejser et flag i forhold til de klinisknære administrative medarbejdere.

Bemærkninger i forhold til kriterier

LMU i administrationen foreslår, at medarbejdernes ønsker får 1. prioritet ved udvælgelse, og at de to andre kriterier sidestilles. Koncern HR bemærker hertil, at det er helt naturligt at inddrage medarbejdernes ønsker, og derfor er kriterierne sidestillede. Af hensyn til den fremadrettede drift, er det ikke hensigtsmæssigt at vægte medarbejderens ønsker højere end kvalifikationer, eller at man følger med opgaven. Det må være en samlet vurdering.

Videre proces

De indkomne høringssvar giver overordnet set ikke anledning til at ændre grundlæggende i oplæggene til kriterier, rammer eller proces. Der er dog vigtigt at have særligt fokus på løbende information og inddragelse, og på hvordan de berørte medarbejdere og de modtagende enheder kan få etableret kontakt med hinanden. Dette omfatter også i perioden fra medarbejderen ved, hvilken enhed vedkommende overgår til, frem til man starter på den modtagende enhed. I forhold til den løbende dialog med medarbejderne foreslås det, at der inden 1. samtale jf. retningslinjen om større organisationsændringer er mulighed for 2 for medarbejderen frivillige samtaler mellem leder og medarbejder, hvor der er mulighed for at drøfte foreløbige tanker og ønsker inden den formelle proces.

Der vil blive arbejdet på, at de modtagende enheder i løbet af processen, inden medarbejderne bliver indkaldt til 1. formelle samtale, er i dialog med de berørte medarbejdere. Det kan f.eks. være i form af åbent hus- arrangement eller et gå-hjem møde.

Psykiatriens LMU'er har sendt input til den fremtidige organisering af deres respektive områder. Disse overvejelser og bemærkninger vil blive inddraget i arbejdet i styregruppen vedrørende ligestilling og integration af psykiatri og somatik.

Arbejdet med fremtidig organisering

Arbejdet med at have den fremtidige organisering på plads omkring årsskiftet 2025/2026 fortsætter, så rammerne er skabt for, at organisationen er bedst muligt gearret til at sikre implementering af opgaver fra 2026.

Der pågår aktuelt overvejelser om, hvorledes stabsorganisationen på de somatiske sygehuse og i regionshuset fremadrettet skal organiseres med henblik på bedst mulig understøttelse af sundhedsreformen og de deraf afledte opgaver, herunder psykiatrien og de kommende sundhedsråd.

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, som er foregået under spor A om "fremtidig organisering".

Der arbejdes efter et princip om at sikre hurtigst mulig afklaring af fremtidig arbejdsplads for den enkelte medarbejder.

Fastlæggelse af kriterier

Da opgaver bliver flyttet på tværs af organisationen, er udgangspunktet, at medarbejderne følger opgaverne. Det skal 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 drøftelserne i Hovedudvalget den 13. december 2024 foreslår ledelsen, at kriterierne i processen er:

- 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

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

Tids- og procesplan er vedlagt.

- Februar-marts 2025. Frivillig uformel samtale på afgivende enheder mellem leder og medarbejder om medarbejderens overvejelser og trivsel i forbindelse med processen
- 27. marts 2025. Hovedudvalget orienteres om status på arbejdet i styregrupperne
- 30. april 2025. Hovedudvalget orienteres om styregruppernes forslag og sender forslagene ud til bemærkninger i FMU'erne med frist for svar den 26. maj.
- Maj 2025. Indledende samtaler på afgivende enhed mellem leder og medarbejder, hvor foreløbige tanker og ønsker drøftes
- 28. maj 2025. Hovedudvalget drøfter bemærkninger fra MED- udvalgene og afgiver eventuelle bemærkninger senest den 3. juni 2025.
- 30. maj - 6. juni 2025. Der vil blive afviklet 1. samtaler med de berørte medarbejdere.
- 12.- 18. juni 2025. En eventuel 2. samtale med berørte medarbejdere vil blive afholdt. (1. og 2. samtale afvikles med forbehold for den politiske beslutning i Regionsrådet den 23. juni 2025).
- 24.-27. juni 2025. Eventuelle partshøringer om væsentlige stillingsændringer vil blive sendt ud.
- 24. juni- 4. juli 2025. Brev om organisatorisk flytning sendes til medarbejdere, hvor der ikke er tale om væsentlige stillingsændringer.
- 11.- 15 juli 2025 eventuelle opsigelser sendes til medarbejdere, der ikke ønsker at acceptere væsentlige stillingsændringer.
- August til udgangen af 2025. De modtagende og afgivende enheder samarbejder om overdragelse af medarbejdere, herunder møder med kommende ledere.

Beslutning i Hovedudvalget den 24-01-2025

Hovedudvalget tilsluttede sig de foreslåede kriterier for de forestående processer, som lyder:

- 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

Kriterierne anvendes som et samlet grundlag for beslutning (er sidestillede).

Hovedudvalget gentog sit centrale princip om at sikre hurtigst mulig afklaring af fremtidig arbejdsplads for den enkelte medarbejder. Der er enighed om, at den fremlagte tidsplan afspejler udvalgets ønske om, at så mange medarbejdere som muligt får en afklaring på deres fremtidige arbejdssituation, inden de går på sommerferie.

Der afholdes et arrangement i april, hvor medarbejdere, der kan blive berørt af den kommende proces kan lære mere om de arbejdspladser, de kan blive en del af.

Derudover var der enighed i Hovedudvalget om den store betydning af en god onboarding i efteråret 2025. Regionen har brug for at fastholde kompetencerne i Psykiatrien (og øvrige berørte områder), og her er et godt kollegaskab og en god trivsel afgørende.

Birgith Flyvbjerg gjorde opmærksom på behovet for god MED-understøttelse i processen. Det er vigtigt for psykiatriens medarbejdere, at de også føler, at deres faglighed bliver en del af MED-samarbejdet på de sygehusenheder, som de bliver integreret med. Jane Kraglund svarede, at det er vigtigt at finde gode løsninger i de enkelte FællesMED-udvalg, så der sikres en så bred repræsentation som muligt.

Bilag

Mail_Bemærkninger fra regionshusets FMU til proces i arbejdet med sundhedsreformen

OUH FMUs input og overvejelser

Bemærkningerne fra Regionshusets FMU

SHS høringssvar vedr. implementering sundhedsreform

Psykiatrien- høringssvar fra FMU og LMU'er

Høringssvar fra Esbjerg og Grindsted Sygehus_FMU_Sundhedsreform

SLB- høringssvar FMU på proces for organisering vedr. sundhedsreformen

Tid- og procesplan.24.01.25 (002)

Fraværende Finn Torben Jensen, Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard,
Line Willads Hansen, Lone Duus Witte

Punkt 3: Drøftelse af indsatsområde 3 (OK24: Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser)

25/728

Sagsfremstilling

Indledning

Regionsrådet vedtog i januar 2020 en fuldtidsstrategi med målet om at øge antallet af medarbejdere på fuld tid. Strategien er baseret på tre centrale indsatser, som løbende er blevet tilpasset, senest i 2023:

1. Ret til fuld tid for alle faggrupper
2. Et udgangspunkt om at alle stillinger skal opslås på fuld tid.
3. Løbende monitorering af udviklingen.

Fuldtidsstrategien har haft en positiv effekt: Andelen af medarbejdere på fuld tid i Region Syddanmark er steget fra 66,4 % i første halvår af 2020 til 68,4 % i første halvår af 2024.

Blandt sygeplejersker er andelen øget fra 50,3 % til 55,1 %, og blandt det pædagogiske personale fra 46,9 % til 60,3 %. For SOSU-personalet er tallene tilsvarende 39,1 % og 46,2 % i samme periode. Der ses imidlertid et fald i fuldtidsandelen blandt visse faggrupper, eksempelvis lægepersonalet (hvor niveauet, 86,6 % i første halvår af 2024, dog fortsat er blandt de højeste). Se bilag 1.

Input fra Danske Regioners dialogkonference den 9. januar 2025

Hovedudvalget deltog den 9. januar i Danske Regioners dialogkonference om ”Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser”. Konklusionerne fra de interne drøftelser om fuld tid var:

- Fuld tid hænger tæt sammen med god vagtplanlægning, og her er det afgørende med indflydelse, forudsigelighed og fleksibilitet. Opgaveporteføljen kan have betydning for medarbejderens ønske om at arbejde fuld tid.
- Der skal sikres en vedvarende og god dialog med medarbejderen om motivation for at arbejde fuld tid.
- Deltidsaftaler bør være tidsbegrænset, så man holder gang i dialogen.

Flere veje til fuld tid

Erfaringer fra det kommunale område peger på, at flere timer og fuld tid kan skabe udfordringer i oplevelsen af balancen mellem arbejds- og privatliv. Nogle medarbejdere forholder sig mere åbent til at øge deres arbejdstid, hvis de har indflydelse på, hvornår timerne placeres. Dette bakkes op af resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen om god vagtplanlægning, der fremhæver, at medarbejderindflydelse, forudsigelighed og fleksibilitet er afgørende for at skabe attraktive arbejdsmiljøer.

Selvom undersøgelsen ikke specifikt afdækker barrierer og potentialer for at få flere på fuld tid, indikerer resultaterne, at god arbejdstilrettelæggelse kan spille en væsentlig rolle i at understøtte fuldtidsstrategien og den regionale implementering af aftalen ”Sammen om fuld tid”. Se bilag 2.

Flere op i tid gennem god arbejdstilrettelæggelse

Hovedudvalgets syv principper for god vagtplanlægning opfordrer ledere og medarbejdere til at samarbejde om at videreudvikle vagtplanlægningen, forstået bredt som arbejdstidstilrettelæggelse, der skaber attraktive arbejdspladser og gode borger- og patientforløb.

Intentionen med principperne er at inspirere til nytænkning af rammer, strukturer og vaner i arbejdstidstilrettelæggelsen. En dialog om god vagtplanlægning er allerede i gang på flere arbejdspladser, baseret på spørgeskemaundersøgelsens resultater og de fælles principper.

Bilag 3 indeholder en beskrivelse af rammen for den fremadrettede, fælles indsats for at skabe synergi mellem de to indsatsområder om fuld tid og god vagtplanlægning. Bilaget indeholder også konkrete eksempler på indsatser i 2025, som kan inspirere ledere, vagtplanlæggere og tillidsvalgte til at komme fra dialog til handling.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter opfølgningen på fuldtidsstrategien.

Beslutning i Hovedudvalget den 24-01-2025

Lene Borregaard indledte drøftelsen med en kort introduktion af initiativet ”Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser”. Indsatsområde 3 omhandler fuld tid, og selvom regionen har haft fokus på området de seneste år, så har det kun i mindre grad været på Hovedudvalgets dagsorden. Regionen oplever en forsigtig men stabil udvikling i den rigtige retning.

Hovedudvalget er enige om, at ambitionerne om at øge andelen af medarbejdere på fuld tid også skal rumme behovet for fleksibilitet i forskellige livsfaser. Lene Møller Andersen påpegede, at der kunne være et potentiale i at øge kendskabet til at gå på plustid.

Betina Kristensen gjorde opmærksom på, at inspirationsmaterialet til afdelingsledelser med fordel kan gøres tilgængelig for medarbejderne.

Lene Borregaard fortalte kort om parternes arbejde med at oprette et tværregionalt fuldtidsfacilitator-team, som blandt andet skal bistå med at etablere og følge op på prøvehandling eller pejlemærker, formidle god praksis og gode erfaringer om fuldtid mellem regionerne. Hovedudvalgsmedlemmerne opfordres til at dele viden om muligheden hos potentielle kandidater.

Bilag

20241218 Bilag 2 - Rammepapir.pdf

Flere veje til fuld tid i Region Syddanmark (bilag 3).pdf

Bilag 1 - Afrapportering på fuldtidsstrategien

Fraværende Finn Torben Jensen, Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard,
Line Willads Hansen, Lone Duus Witte

Punkt 4: Drøftelse af indsatsområde 2 og 5 (OK24: Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser)

24/25151

Sagsfremstilling

I det 2 årige regionale overenskomstforlig er der et særligt fokus på ”Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser”. Det er en række målsætninger og indsatser til at imødegå arbejdskraftudfordringerne samt understøtte fælles ansvar og samarbejde omkring udviklingen af de regionale arbejdspladser. I forliget lægges vægt på stor MED-involvering, og at der lokalt sættes mål og aftales indsatser for udviklingen inden for følgende indsatsområder:

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

Regionenes hovedudvalg har på tidligere møder drøftet en kortlægning af de regionale mål og indsatser i forbindelse med realiseringen af målsætningerne inden for de enkelte indsatsområder. Det bemærkes i øvrigt der er en tæt sammenhæng til arbejdet med regionens personale politiske pejlemærker for fastholdelse og rekruttering.

Indsatsområde 2: Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer

Målsætningen med indsatsområde 2 er, at arbejdstilrettelæggelsen både skal have fokus på arbejdsfællesskaber på tværs af fag, de forskellige fagligheder og flerfagligt samarbejde. Arbejdet skal organiseres om borgeren og patienten, og hvor opgaven også fagligt kan løftes i arbejdsfællesskabet på tværs af afdelinger og organisatoriske opdelinger. Det tværfaglige samarbejde skal være baseret på stærk faglighed og med klare ansvarsplaceringer. Der er et særligt fokus på følgende områder:

- Indtænke flere faggrupper i opgaveløsningen om patienten og borgeren og understøtte arbejdsfællesskabet om kerneopgaven.
- Fremme og understøtte, at opgaverne løftes der, hvor det er bedst for borgeren, og hvor de rette kompetencer er til stede.
- Fokus på ledelse af arbejdsfællesskaber, herunder ledelse af flere faggrupper.
- Uddannelse og kompetenceudvikling, der både understøtter den enkeltes udvikling og mere fleksible og tværgående arbejdsformer og flerfagligt samarbejde.
- Kompetencebehov og den forventede udvikling heri, herunder initiativer der kan understøtte søgning og tilknytning for elever og lærlinge.
- God introduktion af nyuddannede til faget og arbejdsfællesskabet.
- En bred indsats, der understøtter seniorers fastholdelse på det regionale arbejdsmarked

Indsatsområde 5: Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering

Målsætningen med indsatsområde 5 er, at alle ledere og medarbejdere skal have rum til at udøve deres faglighed. Der skal ryddes ud i overflødige regler og procedurer, så der frigives ressourcer og brugen af ressourcer optimeres med henblik på at skabe god motivation. Der er et særligt fokus på:

- Identificere overflødige eller komplicerede regler og procedurer.
- Undgå en kultur med unødigt dokumentation.

- Alle relevante fagligheder bidrager til løsningen af kerneopgaverne.
- Sikre at alle fagligheder kendes, anerkendes og respekteres.
- Teknologiske løsninger, der understøtter faglighed, frisættelse og afbureaukratisering.

Kortlægningen af hovedudvalgets mål og indsatser er vedlagt.

Hovedudvalget har et særligt fokus på seniorer samt introduktion af nyansatte og nyuddannede under indsatsområde 2. Det vurderes at de øvrige områder under indsatsområde 2 bør drøftes i regionens Fælles MED-udvalgene, da områderne er særligt borger og patientnære, hvorfor det er afgørende at der arbejdes med disse i en lokal kontekst.

Input fra Danske Regioners dialogkonference den 9. januar 2025

Hovedudvalget deltog den 9. januar i Danske Regioners dialogkonference om ”Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser”. Konklusionerne fra de interne drøftelser om rammerne for ”Indsatsområde 5: Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering” var:

- Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering skal have fokus på værdi ift. patienter og pårørende
- Der skal løbende være Involvering af medarbejdere og i MED-systemet
- Faglighed og kompetencer skal bringes i spil

Det anbefales at hovedudvalget beder Fælles MED-udvalgene om at drøfte lokale mål og indsatser også for indsatsområde 5.

Det forventes at hovedudvalget løbende følger op på møderne via oplæg fra de enkelte enheder og områder.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 24-01-2025

Hovedudvalget fortsatte drøftelsen fra dagsordenspunkt 3 om ”Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser” med en drøftelse af indsatsområde 2 og 5, som henholdsvis dækker arbejdsfællesskabet, uddannelse og kompetencer og faglighed, frisættelse og afbureaukratisering.

Hovedudvalget har blandt andet drøftet prioritering og reducere af spild med politikkerne på den årlige temadrøftelse i 2024. Det er dog en dagsorden, der i varierende udstrækning er en integreret del af MED-samarbejdet. Hovedudvalget er enige om, at ambitioner om prioritering og frisættelse kan kvalificeres i MED-samarbejdet, ligesom at der kan være implikationer for arbejdsmiljøet eller opgaveløsningen som bør drøftes i MED.

Bilag

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

Fraværende Finn Torben Jensen, Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard, Line Willads Hansen, Lone Duus Witte

Punkt 5: Orientering om indsatsområder på sundhedsområdet for 2025

24/16645

Sagsfremstilling

Udvælgelse af indsatsområder for 2025

Som en del af Region Syddanmarks sundhedsplan gennemføres årligt en proces, hvor der politisk udvælges en række temaer og indsatsområder på sundhedsområdet, der skal sættes særligt fokus på i det kommende år. Dette skal bidrage til at sikre en mere fleksibel tilgang til prioriteringer og udvælgelse af indsatsområder, der løbende kan tilpasses til den konkrete udvikling på sundhedsområdet.

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

Sundhedsreformen giver sundhedsvæsenet en ny struktur med 17 nye sundhedsråd. Disse sundhedsråd skal være omdrejningspunkt og dynamo i den fremtidige udvikling af det nære sundhedsvæsen.

I sammenhæng hermed er der fastlagt en række tiltag, der påvirker både den regionale og nationale governance, samarbejdet med og ledelse af almen praksis, overtagelse af en række kommunale sundhedsopgaver, nye økonomiske styrings- og finansieringsparadigmer, samt meget mere.

Det forventes, at implementeringen af sundhedsreformen vil være en stor opgave, som vil kræve væsentlig ledelsesmæssig fokus og ressourcer.

Det foreslås herved, at indsatsområderne for 2025 fokuserer på to ting:

- At sikre en god overgang til den nye sundhedsstruktur
- Implementering af indsatserne i aftale om budget 2025.

I budgetaftalen fastholdes de tre bærende og prioriterede indsatser fra 'Indsatsområder 2024', herunder fokus på rekruttering og tilknytning.

Ud over de indsatser der er foreslået i vedlagte notat, vil der i løbet af 2025 være en række initiativer, der enten udspringer af interne forhold i Region Syddanmark eller som følge af nationale forhold, som vil kræve ledelsesmæssig fokus.

Proces for udvælgelse af indsatsområder for 2026

Når vi går ind i 2026 er det med et nyt Regionsråd og nye styringsparadigmer. Det vil derfor være naturligt at genoverveje, hvordan der fremadrettet skal arbejdes med indsatser på sundhedsområdet.

Det foreslås derfor det politiske niveau, at Regionsrådet i efteråret 2025 præsenteres for et forslag til, hvordan der – set i lyset af den nye sundhedsreform – kan arbejdes med indsatsområder på sundhedsområdet fremadrettet. Forslaget skal efterfølgende behandles i det nye Regionsråd.

Sagen behandles i Sundhedsudvalget den 28. januar 2025, Psykiatri- og Socialudvalget den 29. januar 2025, Digitaliserings- og Innovationsudvalget den 30. januar 2025, Udvalget for det Nære Sundhedsvæsen den 3. februar 2025, Udvalget for Byggeri, Indkøb og Grøn Omstilling den 31. januar 2025, Præhospitaludvalget den 3. februar 2025, Forretningsudvalget den 5. februar 2025 og Regionsrådet den 24. februar 2025.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 24-01-2025

Jane Kraglund orienterede om indsatsområderne på sundhedsområdet for 2025.

Bilag

Forslag til Indsatsområder på sundhedsområdet 2025

Fraværende Finn Torben Jensen, Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard,
Line Willads Hansen, Lone Duus Witte

Punkt 6: Drøftelse af status på indsatser om god vagtplanlægning

22/60503

Sagsfremstilling

Hovedudvalget formulerede i 2022 en række pejlemærker for arbejdet med rekruttering og fastholdelse. ”Vi prioriterer vagtudtynding og god vagtplanlægning” er ét af pejlemærkerne. Hovedudvalget har efterfølgende fulgt op på pejlemærket med formuleringen af 7 principper for arbejdet med god vagtplanlægning.

Regionsrådet har tilsluttet sig pejlemærkerne og gjort dem til fundamentet for den politiske indsats for fastholdelse og rekruttering. Regionsrådet bevilgede samtidig midler til et projekt, der skal styrke rammerne for god, fleksibel og gennemsigtig vagtplanlægning og medarbejderindflydelse på planlægning af arbejdstid.

Fokus på synergi mellem strategiske indsatsområder

Indsatsområdet ”En god tilrettelæggelse af arbejdet” er et af i alt fem indsatsområder fra OK-24, som parterne er enige om skal være særlige fokusområder i udviklingen af de regionale arbejdspladser, jf. partsaftalen ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”.

I Region Syddanmark har vi med projektet for god vagtplanlægning allerede skabt en regionale ramme og med Hovedudvalgets syv principper sat en fælles retning for videreudvikling af god vagtplanlægning og arbejdstilrettelæggelse. Fremadrettet vil der være fokus på at skabe synergi mellem projektets indsatser og initiativer til implementering af OK-24. Det indebærer fx at der sendes en ansøgning om puljemidler til Danske Regioner med henblik på konsulentbistand til lokalt forankrede udviklingsprojekter og tværgående netværksaktiviteter.

Opfølgning på regional spørgeskemaundersøgelse fra april 2024

Hovedudvalget blev på mødet i oktober orienteret om gennemførelsen af den regionale spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere på sygehusene og på socialområdet samt opfølgningsprocessen. Procesguiden til den lokale dialog og et eksempel på en lokal rapport med resultater var vedlagt.

Koncern HR har efterfølgende analyseret resultaterne og de overordnede konklusioner er vedlagt. Det er tale om et udvalg af resultater, som sætter spot på arbejdstilrettelæggelsens betydning for medarbejderne og deres oplevelsen af den lokale arbejdstilrettelæggelse.

Undersøgelsen viser blandt andet, at medarbejderindflydelse, forudsigelighed og fleksibilitet er afgørende for at skabe attraktive arbejdsmiljøer. Medarbejderne oplever, at det regionale fokus på medarbejderindflydelse i stor udstrækning forsøges imødekommet, men det kan være svært at leve op til alle medarbejdernes ønsker og forventninger. Arbejdstidstilrettelæggelsen er præget af paradokser, hvor forskellige medarbejderbehov kan være svære at forene med hensyn til arbejdsfællesskabets og organisationens krav.

Andre regionale indsatser

Samtidig med gennemførelse af undersøgelsen er der arbejdet videre med andre tværgående indsatser for at understøtte forankringen af de 7 principper og videreudvikling af god vagtplanlægning:

- Vagtplanlæggerkompetencer: udviklingsforløbet ”Fremtidens vagtplanlægning” for i alt 24 vagtplanlæggere og HR-konsulenter fra sygehusene, socialområdet og Koncern HR er afsluttet. Der gennemføres i foråret 2025 en

evaluering af forløbet og udarbejdes på den baggrund et oplæg til, hvordan vagtplanlæggerfunktionen kan styrkes fremadrettet.

- Netværk for konsulenter og vagtplanlægger: Der er foreløbig planlagt to regionale netværksmøder med deltagelse af vagtplanlæggere og konsulenter fra udviklingsforløbet med henblik på at støtte deltagerne i at omsætte viden og læring fra forløbet i egen praksis.
- Workshop for funktionsledere: HR-Ledelsesakademiet har i 2024 afholdt fem workshops for i alt 90 funktionsledere fra sygehusene om ”Ledelse af god vagtplanlægning”. På baggrund af en samlet evaluering udbydes også workshops i 2025.
- Arrangementer for TRIOer og vagtplanlæggere: I 2025 forventes at blive afholdt forskellige typer af arrangementer for TRIOer og vagtplanlæggere med mulighed for videndeling og erfaringsudveksling om videreudvikling af vagtplanlægningen.
- Tværregional videndeling: Region Syddanmark har været vært for to netværksmøder om vagtplanlægning med deltagelse af HR-konsulenter fra de andre regioner. Der er foreløbigt tilrettelagt endnu et netværksmøde i foråret 2025.

Hovedudvalget orienteres løbende om det videre arbejde.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 24-01-2025

Lena Petersen efterspurgte muligheden for at gentage spørgeskemaundersøgelsen for at undersøge effekten af arbejdet. Anna-Marie Bloch Münster gjorde opmærksom på behovet for at lade de lokale ledelser bruge indsigterne fra undersøgelsen til at udvikle arbejdet, inden der blev gennemført en eventuel ny måling. Hovedudvalget drøftede muligheden for at afdelinger, der ønsker at gentage undersøgelsen, kan bruge det udarbejdede spørgebatteri. Koncern HR tager overvejelserne med tilbage og vender tilbage til Hovedudvalget.

Bilag

Medarbejderperspektiver på god vagtplanlægning

Fraværende Finn Torben Jensen, Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard,
Line Willads Hansen, Lone Duus Witte

Punkt 7: Drøftelse af program 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 årets første budgetseminar den 18.-19. marts. Det præcise tidspunkt for temadrøftelsen forventes at være den 18. marts kl 10:00-11:30 med efterfølgende frokost. Hovedudvalget orienteres når det endelige tidspunkt er fastlagt.

Sundsreformen på dagsorden

Temaet for årets drøftelse er 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.

På Hovedudvalgets møde i december var der opbakning til at udarbejde et program med variation af oplæg og gruppedrøftelser.

Forslag til program for temadrøftelsen

- Kl. xxx – xxx: Velkomst v/ Regionsrådsformand Bo Libergren (5 min.)

1. runde

- Kl. xxx – xxx: Oplæg om xxxxx v/ Hovedudvalgets formandskab (15 min.)
- Kl. xxx – xxx: Gruppedrøftelser (20 min.)
 - Hvordan skaber vi rammerne for den gode forandring?

Med perspektiv som:

- Hovedudvalg
- Regionsråd

2. runde

- Kl. xxx – xxx: Oplæg om ligestilling og integration af psykiatri og somatik v/ direktør fra psykiatrisygehuset og et somatisk sygehus (15 min.)
- Kl. xxx – xxx: Gruppedrøftelser (20 min.)
 - Hvordan bibeholder vi en god og attraktiv arbejdsplads, når vi skal arbejde sammen i nye fællesskaber?
- Kl. xxx – xxx: Fælles opsamling – 3 skarpe fra hver gruppe og afrunding v/ Regionsrådsformand Bo Libergren (15 min)

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 24-01-2025

Hovedudvalget bakkede op om det foreslåede program til temadrøftelsen.

Fraværende Finn Torben Jensen, Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard,
Line Willads Hansen, Lone Duus Witte

Punkt 8: Drøftelse af Hovedudvalgets døgnseminar og fælles temadrøftelse med FMU'erne i 2025

24/29098

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets døgnseminar 2025 afholdes den 18.-19. september på Severin i Middelfart.

Tema for døgnseminaret

Formålet med døgnseminaret er at gå i dybden med relevante emner, udveksle viden og få ny Inspiration til løsning af kerneopgaven, styrkelse af arbejdsmiljøet og udviklingen af en attraktiv arbejdsplads. Hovedudvalget vælger temaet, som skal danne ramme om døgnseminaret. Det foreslås, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som står for planlægningen af programmet. Arbejdsgruppen afholder sit første møde den 27. marts 2025 i forlængelse af hovedudvalgsmødet.

Arbejdsgruppen består af:

- Formanden for Hovedudvalget
- Næstformanden for Hovedudvalget
- HR-direktøren
- Tre medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget

Koncern HR bistår med sekretariatsbetjening.

Fælles temadrøftelse med FMU'erne

Hovedudvalget har i 2023 og 2024 inviteret til en temadrøftelse med alle regionens FællesMED-udvalg, hvor man har drøftet henholdsvis pejlemærker for fastholdelse og rekruttering og erfaringer håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Det foreslås, at Hovedudvalget igen i 2025 inviterer FællesMED-udvalgene til en fælles temadrøftelse, som finder sted om formiddagen den 18. september på Severin i Middelfart.

Der lægges op til en drøftelse på nærværende møde af, hvad temaet for temadrøftelsen skal være.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- drøfter temaet for døgnseminaret i 2025
- drøfter temaet for en fælles temadrøftelse med FællesMED-udvalgene
- udpeger medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen.

Beslutning i Hovedudvalget den 24-01-2025

Hovedudvalget drøftede temaet for henholdsvis døgnsminaret og den fælles temadrøftelse med FMU'erne i 2025. Onboarding og den gode modtagelse af nye medarbejdere i forbindelse med implementering af sundhedsreformen kunne være et spændende tema for begge seancer.

Formmæssigt ønsker Hovedudvalget, at temadrøftelsen med FMU'erne kommer til at bestå af færre oplæg og mere dialog sammenlignet med tidligere.

Lene Møller Andersen, Kenneth Marten og Flemming Sejlund indtræder i arbejdsgruppen.

Fraværende Finn Torben Jensen, Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard,
Line Willads Hansen, Lone Duus Witte

Punkt 9: Orientering om anmodninger om individuel sløring, der ikke er godkendt

23/46363

Sagsfremstilling

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

Som tidligere orienteret om er der iværksat forskellige tiltag til beskyttelse af medarbejdernes identitet i tilfælde af, at en patient agerer voldeligt, truende eller chikanerende. Blandt disse tiltag er individuel sløring og afdelingssløring. Med dette punkt gives en status på disse tiltag.

Rammerne for individuel sløring

Rammerne for i hvilke tilfælde en individuel sløring kan anvendes over for en patient, er fastsat i en vejledning fra Danske Regioner, der er baseret på et juridisk notat udarbejdet af Kammeradvokaten. Sløring er iværksat som en løsning, der skal tilgodese en balance mellem hensynet til transparens i sundhedsvæsenet, patienters adgang til egne oplysninger og hensynet til de enkelte sundhedsmedarbejders tryghed og sikkerhed.

Når en medarbejder anmoder om sløring, aktiveres sløringen med det samme. Herefter sendes anmodningen til vurdering hos ledelsen, der ud fra den angivne begrundelse for anmodningen, skal træffe beslutning om, hvorvidt anmodningen kan godkendes eller ej. Hvis anmodningen godkendes løber sløringen i 90 dage fra anmodningsdatoen. Hvis den ikke kan godkendes, så ophører sløringen øjeblikkeligt. En lokal HR-repræsentant modtager samtidig med ledelsen anmodningen om sløring, og ledelsen har dermed mulighed for at få sparring omkring den indkomne anmodning. Sammen med anmodningen modtager ledelsen ligeledes link til retningslinjen om sløring af sundhedsmedarbejderes identitet, hvor der bl.a. fremgår eksempler på tilfælde, hvor sløring er relevant.

Ikke godkendte anmodninger om sløring

Til dato er der indkommet 40 anmodninger om sløring. Af disse er 5 anmodninger ikke blevet godkendt. Fælles for de anmodninger, der ikke er blevet godkendt er det, at de i visse tilfælde drejer sig om, at det er en anden person med tilknytning til patienten, der har udvist en uacceptabel adfærd, eksempelvis et familiemedlem. I de resterende tilfælde, hvor anmodningen ikke er godkendt, er årsagen, at baggrunden for anmodningen om sløring er begrundet i en generel oplevelse af utryghed og dermed ikke baseret på en konkret episode, hvor patienten har ageret voldeligt, truende eller chikanøst.

Det følger af retningslinjerne fra Danske Regioner og notatet fra Kammeradvokaten, at der i ovenstående situationer ikke kan iværksættes en begrænsning af patientens adgang til indsigt i egne patientjournaler og oplysninger.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 24-01-2025

Hovedudvalget drøftede afviste anmodninger om individuel sløring. Lovgivningen sætter nogle rammer for, hvornår anmodninger kan godkendes. Der var dog enighed om, at den enkelte medarbejder, som ønsker sløring skal have vide, hvor man finder den rette viden om aktivering af sløring. [Regionens retningslinje for sløring af sundhedsmedarbejderes identitet og vejledning til aktivering af sløring findes her.](#)

Fraværende Finn Torben Jensen, Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard,
Line Willads Hansen, Lone Duus Witte

Punkt 10: Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond

17/32322

Sagsfremstilling

Der skal foretages en ny udpegning af ordinært medlem og en suppleant til bestyrelsen for feriefonden, da Lone Rasmussen (ordinært medlem) og Kim Gudiksen (suppleant) er fratrådt bestyrelsen.

Feriefondens sekretariat har bedt Regionshusets FMU om at udpege nyt medlem og suppleant.

Valget er gældende i en 3-årig periode til udgangen af april 2028.

Feriefondens sekretariat har modtaget indstilling af Mikael Giødesen som ordinært medlem og Kim Gudiksen fortsætter som suppleant.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget udpeger Mikael Giødesen som ordinært medlem og Kim Gudiksen som suppleant til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.

Beslutning i Hovedudvalget den 24-01-2025

Hovedudvalget tiltrådte indstillingen.

Fraværende Finn Torben Jensen, Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard,
Line Willads Hansen, Lone Duus Witte

Punkt 11: Kommunikation fra mødet

24/33470

Beslutning i Hovedudvalget den 24-01-2025

- Sundhedsreformen og fastsatte kriterier
- Sløring af sundhedsmedarbejders identitet ([klik her for retningslinje og vejledning](#))

Fraværende

Finn Torben Jensen, Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard,
Line Willads Hansen, Lone Duus Witte

Punkt 12: Eventuelt

24/33470

Beslutning i Hovedudvalget den 24-01-2025

Intet at bemærke.

Fraværende Finn Torben Jensen, Christian Schacht-Magnussen, Henrik Højgaard,
Line Willads Hansen, Lone Duus Witte