

REFERAT Hovedudvalget d. 04-09-2025

Mødedato Torsdag d. 04. september 2025 kl. 12:00

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen (næstformand), Christian Sauvr, Christian Schacht-Magnussen, Finn Torben Jensen (Fravær), Jane Kraglund (Formand), Jørgen Bjelskou (Fravær), Kenneth Marten, Lene Borregaard, Lene Møller Andersen, Birgith Flyvbjerg, Niels Nørgaard Pedersen, Sonny Hornhaver (Fravær), Anne Mette Vind, Lena Bladt Fink Petersen, Niels Kaare Petersen , Eske Roth (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, Rolf Dalsgaard, Ken Nørregaard, Maria Kesby, Flemming Sejlund (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Arbejdsmiljødrøftelse 2025.....	4
Status for implementering af sundhedsreformen.....	7
Orientering om status på budget 2026.....	8
Orientering om klimaindsatsen i Region Syddanmark.....	9
Høring af forslag til Hjerneplan for Region Syddanmark.....	12
Drøftelse af forankring af den fælles indsats TAL i Syd i MED-systemet.....	14
Orientering om model for styrket telefonisk indgang til akutpsykiatrisk hjælp i Region Syddanmark	17
Drøftelse af forslag til overførsel af medarbejdere i AI-kompetenceenheden.....	19
Status på Danske Regioners arbejde med beskyttelse af medarbejderes identitet/sløring.....	23
Orientering om Indenrigs- og Sundhedsministeriets digitale redskab med personalenøgletal.....	25
Drøftelse af ny ansøgningsrunde til puljen til arbejdsmiljøindsats.....	27
Orientering vedr. lønudviklingen i Region Syddanmark pr. februar 2025.....	29
Kommunikation fra mødet.....	31
Eventuelt.....	32

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

24/33470

Sagsfremstilling

- Orientering om logopfølgning
- Orientering om døgnsseminar og temadrøftelse den 18.-19. september (programmer vedlagt)
- Orientering om direktørstillinger
- Eventuelle kommentarer til referat fra seneste møde den 26. juni 2025.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-09-2025

Logopfølgning:

Jane Kraglund orienterede om presseomtalen af manglende logopfølgning på sygehusene i Region Syddanmark. Kritikken har været berettiget, og regionen har sat fokus for at rette op på området hurtigst muligt. De tekniske systemer til at understøtte logopfølgningsarbejdet er nu på plads på alle sygehuse, og der er et stort ledelsesmæssigt fokus på opfølgning på potentielt uberettiget opslag i patientjournaler.

Døgnsseminar:

Intet at bemærke.

Direktørstillinger

Jane Kraglund orienterede om ansættelsen af Lægefaglig direktør på Sygehus Lillebælt, Jane Stab Nielsen, og Lægefaglig direktør på OUH, Kristian Bergholt Buhl.

Evt. kommentarer til seneste referat

Medarbejdersiden opfordrede til, at man på de enkelte afdelinger afsætter økonomi til at MED-udvalgsmedlemmerne kan deltage på konferencer arrangeret af MEDsamarbejdet. Ledersiden pegede på, at der er mange hensyn at tage, når man bruger tid og ressourcer på kompetenceudvikling, og at disse skal drøftes lokalt.

Bilag

Program - Temadrøftelse 2025

Program - Døgnsseminar 2025

Fraværende

Flemming Sejlund, Jørgen Bjelskou, Finn Torben Jensen, Eske Roth,
Sonny Hornhaver

Punkt 2: Arbejdsmiljødrøftelse 2025

25/2952

Sagsfremstilling

Hvert år skal Hovedudvalget jf. lokalaftalen gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse, hvor udvalget evaluerer arbejdet med arbejdsmiljøfokusområderne og fastsætter mål for det kommende års arbejdsmiljøarbejde.

Arbejdsmiljøfokusområderne er udvikling af samarbejde og trivsel, forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold samt forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav.

For at understøtte drøftelsen har Koncern HR udarbejdet ”Den gode og attraktive arbejdsplads 2025” (bilag) og indhentet bidrag fra fælles MED-udvalgene (bilag). Koncern HR faciliterer drøftelsen.

Sygefravær og ulykkesfrekvens er faldet i 2024
Tabellen nedenfor viser hovedindikatorer for den gode og attraktive arbejdsplads i Region Syddanmark.

Enhed	Sygefravær (%)	Ulykkesfrekvens (pr. 1 mio. arbejdstimer)	Ansatte på særlige vilkår	
			Fleksjob	Øvrige ekstraordinære ansatte
Odense Universitetshospital	4,8	9,7	205	4
Sygehus Lillebælt	4,6	5,4	127	4
Sygehus Sønderjylland	4,8	9,7	56	1
Esbjerg og Grindsted Sygehus	4,2	7,9	61	1
Ambulance Syd	5,7	18,5	7	0
Psykiatrien	6,5	29,2	92	2
Sociale centre	8,6	48,9	67	2
Regionshuset	3,3	1,7	39	0
Øvrig Sundhed	-	-	3	0
Region Syddanmark	5,0	13,0	657	14

Med udgangen af 2024 var det samlede sygefravær i Region Syddanmark på 5,0 %, hvilket er et fald i forhold til 2023, hvor sygefraværet var på 5,3. Den politiske målsætning er 4,1 %.

Den samlede ulykkesfrekvens for Region Syddanmark var i 2024 på 13,0. Ulykkesfrekvensen varierede fra 1,7 i Regionshuset inkl. satellitter til 48,9 i de sociale centre. Til sammenligning var ulykkesfrekvensen i 2023 på 13,2.

Pr. 1. januar 2025 var der ansat 681 på særlige vilkår. Heraf var 657 ansat i fleksjob, hvilket er 195 flere fleksjobbere end i 2010.

Enhederne har fokus på systematiske og forebyggende indsatser

Fælles MED-udvalgene er forud for arbejdsmiljødrøftelsen blevet bedt om at komme med bidrag til drøftelsen, hvor udvalgene bl.a. giver status på arbejdsmiljøindsatserne, beskriver tendenser i arbejdsmiljøet og kommer med forslag til, hvordan Hovedudvalget kan understøtte det lokale arbejdsmiljøarbejde.

Alle enheder arbejder med indsatser, der relaterer sig til Region Syddanmarks arbejdsmiljøfokusområder, hvor der er fokus på systematiske og forebyggende indsatser. Eksempler på konkrete indsatser er udvikling og implementering af værktøjer, som understøtter arbejdsmiljøgruppernes systematiske og forebyggende arbejde, etablering af netværk til videndeling og læring, tilbud om målrettede indsatser til afdelinger, kompetenceudvikling af arbejdsmiljøgrupperne og tilbud om kurser til medarbejdere og ledere i bl.a. håndtering og forebyggelse af sygefravær, nænsom nødværge, forflytninger m.m.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-09-2025

Hovedudvalget gennemførte den årlige arbejdsmiljødrøftelse i grupper og herefter i plenum. Udvalget bemærkede, at der er gang i mange interessante lokale indsatser for at styrke arbejdsmiljøet på regionens arbejdspladser.

Der var bred enighed om, at en succesfuld implementering af sundhedsreformen vil kræve, at der arbejdes med at tage godt imod nye kolleger og styrke de nye arbejdsfællesskaber. Udvalget ser frem til at undersøge netop dette emne på årets døgnsseminar den 18.-19. september.

Hovedudvalget ser også frem til arbejdsmiljøkonferencen i 2026. Her opfordrede udvalget til, at konferencen blandt andet inkluderede et fokus på konsekvenserne af AI (kunstig intelligens) for arbejdsmiljøet.

Bilag

Den gode og attraktive arbejdsplads 2025

Bidrag fra psykiatrisygehuset

Bidrag fra regionshuset og satellitter

Bidrag fra Sygehus Sønderjylland

Bidrag fra Sygehus Lillebælt

Bidrag fra Esbjerg og Grindsted Sygehus

Bidrag fra Præhospitalet Syd

Bidrag fra OUH

Bidrag fra socialområdet

Udvikling i sygefravær i regioner

Opfølgning på langtidssygemeldte medarbejdere

Fraværende Flemming Sejlund, Jørgen Bjelskou, Finn Torben Jensen, Eske Roth,
Sonny Hornhaver

Punkt 3: 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 sundhedsreformen og status på implementering i Region Syddanmark.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-09-2025

Jane Kraglund orienterede om implementering af sundhedsreformen, herunder integration og ligestilling af psykiatri og somatik samt overtagelse af kommunale sundhedsopgaver.

Niels Nørgaard og Anna Marie Bloch Münster fortalte, at man i henholdsvis FMU på OUH og FMU på Esbjerg og Grindsted Sygehus har holdt de første FMU-møder med medlemmer fra psykiatrisygehuset, som efter den 1. januar bliver en del af sygehusene. Det var meget givende for drøftelserne i udvalget og bidrog til at styrke forståelse af hinanden.

Medarbejdersiden pegede på, at det er vigtigt at holde lokale Tillidsrepræsentanter orienteret om relevante processer, så de kan rådgive deres medlemmer. Det erklærede ledersiden sig enige i.

Janes slides sendes ud med referatet.

Bilag

Oplæg til HU 4. sept. 2025 Jane Kraglund

Fraværende Flemming Sejlund, Jørgen Bjelskou, Finn Torben Jensen, Eske Roth, Sonny Hornhaver

Punkt 4: Orientering om status på budget 2026

25/28493

Sagsfremstilling

Orientering fra budgetseminar den 13. august 2025, samt status på budgetprocessen for budget 2026.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 04-09-2025

Jane Kraglund gav en orientering om arbejdet med budget 2026, herunder om det økonomiske råderum til politiske prioriteringer. Betina Kristensen kvitterede for, at Regionsrådets første behandling af budgettet med tydelig viste, at de havde lyttet til medarbejdersidens forslag, som blev fremført på budgetseminaret i august måned.

Fraværende

Flemming Sejlund, Jørgen Bjelskou, Finn Torben Jensen, Eske Roth,
Sonny Hornhaver

Punkt 5: Orientering om klimaindsatsen i Region Syddanmark

25/37324

Sagsfremstilling

Med denne sag gives en bred orientering om indsatsen for at nedsætte Region Syddanmarks CO₂e-udledninger.

Sundhedsvæsenet tegner sig for omkring 6% af Danmarks forbrugsbaserede klimaaftryk.

I 2020 hvor vi beregnede en baseline for klimabelastningen i Region Syddanmark, fordelte belastningen sig som følger (er desuden vist i figur 1, der er vedlagt som bilag).

Forbrug inden for de kliniknære områder som medicinsk udstyr, laboratorie udstyr og medicin udgør ca. halvdelen af den samlede belastning.

Byggeri udgør en forholdsmæssig stor andel grundet igangværende byggeri af Nyt OUH.

Fødevarer, energi, transport og medicinske gasser udgør tilsammen under 6%.

Regionsrådet har sat en målsætning om som minimum at have reduceret CO₂ udledningerne med 35% i 2030.

For at sikre retning og fastlægge mere konkrete indsatser på nøgleområder har Regionsrådet i foråret godkendt den sidste af 6 delstrategier, som sammen med Principper og mål for bæredygtige fødevarer og måltider samt Affaldsstrategien beskriver de indsatser der skal til for at nå den politiske målsætning om en klimareduktion på 35% sammenlignet med 2020.

Målsætningen gælder klimabelastningen forbundet med drift af virksomheden Region Syddanmark, og dermed de aktiviteter og opgaver som regionens ca. 25.000 ansatte bidrager med dagligt.

Det største klimaaftryk stammer fra aktiviteter som er kliniknære. Dvs. aktiviteter hvor sundhedsfagligt personale er involveret.

Fra samarbejdet med sygehusenhederne vides, at der er et stort ønske om at kunne bidrage til den grønne omstilling, både blandt den enkelte medarbejder, og på tværs af afdelinger, men det kan være svært at vide hvor man skal begynde og hvad der giver mening.

I strategierne er der derfor beskrevet en række konkrete og prioriterede tiltag som skal gennemføres i løbet af de kommende år. Tiltag som giver en reel effekt og som er realistiske at gennemføre.

Det er ikke små og lette tiltag, men tiltag der kalder på forandringsledelse og nye rutiner. Med andre ord tiltag hvor der er brug for ledelse og organisering der spiller sammen med og indenfor normalsystemet.

I praksis kan et skifte fra et engangsprodukt til et flergangsprodukt, fx både have indflydelse på arbejdsrutiner for sundhedsfaglige, for lager – og logistik, samt for de aftaler vi måtte have med leverandører. Hertil kommer at vi naturligvis ikke kommer til at gå på kompromis med hygiejne og patientsikkerhed.

Helt konkret har enhederne fx til opgave i 2025/26 at skifte fra engangs- til flergangsprodukter inden for tre kategorier: tekstiler, service og simple instrumenter.

Herudover vil enhederne i 2025 bl.a. blive involveret i udarbejdelse af procedurer der kan bidrage til reduktion i spild af medicin samt reduktion i mængden af affald der sorteres som medicinsk affald.

Tilsvarende igangsættes et analysearbejde i forhold til hvordan klimadagsordenen kan spille sammen med en stigende efterspørgsel inden for Medico Teknisk udstyr og It.

Lægemedler inklusiv medicinske gasser bidrager til 20% af Region Syddanmarks samlede klimabelastning og har derfor sin egen delstrategi, med en række mål som er politisk besluttet. I klimasammenhænge, et ”nyt” område med mange interesser.

Ud over de klinisknære indsatser arbejdes der bl.a. også med energi, byggeri, affald, transport og fødevarer.

Her viser seneste afrapportering effekten af det store arbejde der foregår både lokalt og regionalt. I forhold til 2020 er det fx lykkedes at reducere klimabelastningen med 13,5 % for fødevarerforbrug og 14% for energiforbrug. I perioden 2018 til 2024 er den samlede affaldsmængde reduceret med knap 10% og mængden af affald der går til genanvendelse er oppe på 30%.

Alle strategier kan ses på Intra Region Syddanmark, under faneblad Grøn omstilling. Her kan man også se, hvem der er ansvarlige for det enkelte strategiområde, samt hvem der deltager i arbejdsgrupperne for strategierne.

På siden findes også seneste afrapporteringer og opslag om interessante tiltag, herunder et link til siden Bæredygtige lægemidler. Endelig er der som et af de seneste tiltag lagt et e-learningprogram op, hvor alle interesserede kan blive lidt klogere på arbejdet med Grøn Omstilling af sundhedsvæsenet og hvordan man hver især kan bidrage til det.

Nationale opgaver i regi af Grønne hospitaler v. Danske regioner

Udover alle de regionale indsatser så indgår regionen og regionens sygehuse også i arbejdet med den nationale strategi Grønne Hospitaler i regi af Danske Regioner.

Her er Region Syddanmark blevet tildelt nationalt lead på udvikling af området Bæredygtige lægemidler. En opgave der løses i tæt samarbejde med Amgros som indkøber lægemidler. Opgaven er forankret på OUH/Farmakologi.

Tilsvarende har vi nationalt lead på bæredygtige fødevarer som er forankret på SLB.

I alt er der etableret 10 nationale leadområder fordelt på de 5 regioner indenfor strategien. For de leadområder hvor andre regioner har ansvaret indgår repræsentanter fra Region Syddanmark i tværregionale arbejdsgrupper, så viden deles bedst muligt.

Klimafolkemødet i Middelfart

Region Syddanmark deltager hvert år med en stand på Klimafolkemødet i Middelfart i slutningen af august/starten af september. I år indgik vi samarbejde med Region Midtjylland, Region Hovedstaden, Regions Sjælland og Danske Regioner i en fælles stand med temaet ”Klimaet på operationsbordet”.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-09-2025

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning. Lene Møller Andersen gjorde opmærksom på, at dialogen med alle dele af organisationen er afgørende for den fortsatte fremgang i forhold til at nå regionens målsætninger på området.

Flere medlemmer af udvalget havde deltaget på klimafolkemødet i Middelfart og var vendt hjem med megen inspiration.

Bilag

Figur 1 - Oversigt over fordeling af CO₂e-udledninger

Fraværende Flemming Sejlund, Jørgen Bjelskou, Finn Torben Jensen, Eske Roth,
Sonny Hornhaver

Punkt 6: Høring af forslag til Hjerneplan for Region Syddanmark

24/48875

Sagsfremstilling

Sundhedsudvalget har den 5. august 2025 godkendt at forslag til Hjerneplan for Region Syddanmark sendes i høring. Hovedudvalget er høringspart.

I budgetaftalen for 2025, som blev vedtaget af Regionsrådet den 30. september 2024, er der aftalt, at der udarbejdes en hjerneplan for Region Syddanmark.

Det neurologiske område oplever et stort pres fra mange patienter med behov for udredning og behandling. Med den demografiske udvikling med flere ældre og forbedrede behandlingsmuligheder vil dette give sundhedsvæsenet yderligere udfordringer med at tilvejebringe udredning og behandling i rette tid.

Hjerneplanen skal, jf. budgetaftalen ”bl.a. sætte fokus på nedbringelse af ventetiderne for demens, rehabilitering efter hjernerystelse, nye behandlingstilbud inden for hovedpine generelt, multipel sklerose samt anvendelse af ny teknologi fx hjemmemonitorering af patienter med epilepsi og Parkinsons sygdom.

Hjerneplanen skal i sammenhæng hermed afdække eventuelle behov for robustgørelse af specialet. Hjerneplanen skal indtænke tilbud i sygehusregi og tilbud i regi af speciallægepraksis og almen praksis.”

Hjerneplanen beskriver udfordringer og anbefalinger for områderne demens, rehabilitering efter hjernerystelse, hovedpinesygdomme, multipel sklerose, epilepsi og Parkinsons sygdom.

For overblik over anbefalingerne se vedlagte forslag til Hjerneplan bilag 2 og for nærmere uddybning se beskrivelserne for de enkelte områder under afsnit 7 ”Gennemgang af de 6 udvalgte områder inden for neurologi”.

Forventet tidsplan for behandling af forslag til Hjerneplan:

- Høringsperiode 11. august til og med 30 september 2025
- Sundhedsudvalget 25. november 2025
- Regionsrådet 15. december 2025.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 04-09-2025

Hovedudvalget drøftede forslag til Hjerneplan for Region Syddanmark. Medarbejdersiden udarbejder et skriftligt høringssvar, som tages med i det videre arbejde.

Anne Mette Vind og Christian Schacht-Magnussen deltog ikke under behandlingen af punktet.

Bilag

Hjerneplan for Region Syddanmark 5. august 2025.docx

Høringsbrev_.docx

Høringsliste_.docx

Fraværende Flemming Sejlund, Jørgen Bjelskou, Finn Torben Jensen, Eske Roth,
Sonny Hornhaver

Punkt 7: Drøftelse af forankring af den fælles indsats TAL i Syd i MED-systemet

24/39263

Sagsfremstilling

Sagen har til hensigt at give hovedudvalget en status på indsatsen, informere om, analysens resultater samt igangsætte drøftelser af, hvordan arbejdet med ledertrivsel og lederes psykiske arbejdsmiljø i regionen kan forankres i MED-systemet.

Baggrund

Den 1. marts 2025 igangsatte regionen den fælles arbejdsmiljøindsats TAL i Syd”, som regionen har fået næsten 9 mio. kr. til at igangsætte fra Arbejdstilsynet.

Formålet er at styrke regionens arbejde med lederes psykiske arbejdsmiljø. Det skal opnås ved, at:

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

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

Ny fase

TAL i Syd er i gang. I august bevæger indsatsen sig fra planlægning- og opstartsfasen, hvor fokus har været rammer, indhold og organisering ind i en ny fase, hvor udviklingen af værktøjer og forløb samt forankring af indsatsen er det primære fokus.

I den nye fase gennemføres der 4-dags redskabslab med enhedskoordinationerne og de eksterne konsulenter, organisationspsykolog og ph.d. Malene Friis Andersen og ledelseskonsulent og lektor på AAU Jan Heiberg Johansen. På redskabslab udvikles og tilpasses fælles værktøjer og forløb til brug for arbejdet med ledergrupperne. Desuden afholdes der lokale workshops med de respektive sundheds- og sygehusledelser i efteråret (august-oktober), der har til formål at understøtte det lokale arbejde med og forankring af indsatsen.

Sideløbende med planlægnings- og opstartsfasen er der med hjælp fra eksterne konsulenter gennemført en kvalitativ analyse baseret på 22 interviews med ledere i regionen. Analysen belyser deres erfaringer og oplevelser med at trives som leder i regionen, herunder både hvad der forbedrer og understøtter, og hvad der udfordrer og vanskeliggør deres trivsel og et godt psykiske arbejdsmiljø.

Denne kontekst- og organisationsspecifikke analyse supplerer en vidensoversigt, som fokuserer bredere på ledertrivsel i sundhedssektoren i forskellige lande.

Analysens resultater

Analysen af interviews med ledere i Region Syddanmark viser klare mønstre på tværs af organisationen, og disse fund er bakket op af forskningen i lederes trivsel. Resultaterne af analysen er i overskrifter følgende:

Ressourcefaktorer:

- Rolleklarhed, tydelig retning og realistiske forventninger.
- Stærke og støttende relationer samt adgang til sparring.
- Indflydelse og kontrol over arbejdet.
- Muligheder for kompetenceudvikling og træning i selvledelsesteknikker.
- Work-life balance og grænser for arbejdet.

Risikofaktorer:

- Stor arbejds mængde, stort ledelsesspænd og tidspres.
- Lav indflydelse og manglende kontrol over arbejdet.
- Urealistiske, uklare eller modstridende krav.
- Lav støtte, isolation og problemfyldte samarbejdsrelationer.
- Høje følelsesmæssige krav.

Den fulde version af henholdsvis den kvalitative analyse og vidensoversigten samt et resumé af de to rapporter er vedlagt som bilag.

Anvendelse af analysen

Analysen og vidensoversigten er et vigtigt afsæt for det videre arbejde i den samlede indsats.

Resultaterne af analysen og vidensoversigten vil blive præsenteret og drøftet på de planlagte workshops for sundheds- og sygehusledelserne i efteråret 2025, hvor de skal danne udgangspunkt for strategiske drøftelser.

En repræsentant fra en enhedskoordination og projektleder, Trine Thune Hansen vil deltage under punktet og give en kort præsentation af indsatsen indtil nu.

Indstilling

Det indstilles, at hovedudvalget drøfter, hvordan MED-systemet bedst kan inddrages og bidrage til at integrere den fælles indsats som fast del af organisationens arbejde.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-09-2025

Projektleder for projekt Trivsel og Arbejdsmiljø for Ledere i Region Syddanmark (TAL i Syd) gav en status på arbejdet. Der er gennemført en række interviews af ledere i regionen samt en vidensoversigt, som skal bidrage til at kvalificere det videre arbejde.

Hovedudvalget takkede for oplægget og noterede, at indsatsen kan bidrage både til ledernes trivsel men også til generel medarbejdertrivsel, da sidstnævnte er så tæt forbundet til god ledelse. Der er en opmærksomhed på, at TAL i Syd skal understøtte eksisterende ledelsestiltag rundt omkring i organisationen eksempelvis lederudviklingsforløb og masterclass.

Trines slides sendes ud med referatet.

Anne Mette Vind og Christian Schacht-Magnussen deltog ikke under behandlingen af punktet.

Bilag

Kvalitativ analyse af interviews om lederes psykiske arbejdsmiljø v. 2

Vidensoversigt om lederes trivsel og arbejdsmiljø i sundhedssektoren v. 2

Resume af vidensoversigt og kvalitativ undersøgelse

Punkt 7 - TAL i Syd. Oplæg til HU sep. 2025

Fraværende Flemming Sejlund, Jørgen Bjelskou, Finn Torben Jensen, Eske Roth,
Sonny Hornhaver

Punkt 8: Orientering om model for styrket telefonisk indgang til akutpsykiatrisk hjælp i Region Syddanmark

25/6313

Sagsfremstilling

Regionerne har jf. politisk aftale i Folketinget indgået i januar 2025 fået til opgave at implementere en styrket telefonisk indgang til akutpsykiatrisk hjælp i hver region.

Styrket telefonisk indgang til akutpsykiatrisk hjælp er en del af Region Syddanmarks kommende psykiatriplan 2026 – 32.

I foråret 2025 blev der derfor nedsat en regional arbejdsgruppe, som har til opgave at udarbejde et forslag til en model for styrket telefonisk indgang til akutpsykiatrisk hjælp i Region Syddanmark.

Model for en styrket telefonisk indgang til akutpsykiatrisk hjælp i Region Syddanmark.

Målgruppen styrket telefonisk indgang til akutpsykiatrisk hjælp er borgere og pårørende med behov for hurtig målrettet hjælp i akutte situationer, som i dag i varierende omfang kontakter både 1-1-2, de regionale lægevagtstelefoner eller rådgivningslinjer i civilsamfundet med behov for akutpsykiatrisk hjælp.

Styrket telefonisk indgang til akutpsykiatrisk hjælp i Region Syddanmark foreslås etableret i det eksisterende akutsystem, hvor den organisatorisk forankres i AMK-vagtcentralen med mulighed for, at lægevagtsordningerne, som ligeledes modtager opkald af akut, livstruende karakter, kan viderestille opkald til styrket telefonisk indgang til akutpsykiatrisk hjælp.

AMK Vagtcentralen modtager i dag både opkald om somatiske og psykiatiske patienter. Med den nye model forventes et øget antal opkald. For at kunne håndtere det øgede antal opkald er der behov for at styrke de psykiatrifaglige kompetencer blandt de sundhedsfaglige visitatorer på AMK Vagtcentralen samt udvide vagtlaget med medarbejdere med særlige psykiatrikompetencer, som ligeledes skal kunne varetage opkald med somatiske problemstillinger.

Akut Psykiatrisk Koordinator (APK)-funktion

Der skal i hver region etableres en Akut Psykiatrisk Koordinator funktion, som skal være med til at styrke kvaliteten i tilbuddet ved at rådgive personalet, så de enkelte borgere får det rette tilbud. Der lægges op til at APK-funktionen skal varetages af en speciallæge i psykiatri. Da der i Region Syddanmark er mangel på speciallæger i psykiatri, arbejdes der med en model for APK-funktionen, hvor medarbejderne på AMK Vagtcentralen kan konferere med relevant fagpersonale i psykiatrien på sygehusenhederne, der vil være psykiatrisygeplejersker til stede på AMK Vagtcentralen sidst på eftermiddagen/aftenen på hverdage.

Personalemæssige konsekvenser

Der skal som følge af det øgede antal opkald til 1-1-2 og dermed behov for et øget vagtlag ansættes flere medarbejdere på AMK Vagtcentralen. Der vil blive indledt en rekrutteringsproces i 2. halvår 2025. Der skal ligeledes ansættes medarbejdere i psykiatrien til APK-funktionen til at rådgive medarbejderne på AMK Vagtcentralen.

Implementering

Det forventes, at styrket telefonisk indgang til akutpsykiatrisk hjælp i Region Syddanmark kan starte den 1. december 2025.

Næste fase af implementeringen vil primært have fokus på at styrke de udgående akut psykiatriske behandlingstilbud, som skal tænkes sammen med eksisterende tilbud og 10-årsplanens initiativer. Samtidig skal der være fokus på videreudvikling af styrket telefonisk indgang til akutpsykiatrisk hjælp i takt med, at erfaringsgrundlaget bliver større efter ibrugtagningen den 1. december 2025.

FMU'erne vil løbende blive inddraget efter opstart.

Økonomi

Region Syddanmark får, via bloktilskudsnøglen, tilført 24,8 millioner kroner i 2025 og 33,1 millioner kroner i 2026 og frem til styrket telefonisk indgang til akutpsykiatrisk hjælp og styrkelse af akutte psykiatriske behandlingstilbud.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-09-2025

Jane Kraglund orienterede om baggrunden for styrket telefonisk indgang til akutpsykiatrisk hjælp i Region Syddanmark. Der er tale om en national beslutning. Man glæder sig over, at det kan implementeres i det eksisterende akutsystem under AMK vagtcentralen.

Medarbejdersiden foreslog, at man gør brug af specialpsykologer, når den nye funktion skal bemandes.

Anne Mette Vind og Christian Schacht-Magnussen deltog ikke under behandlingen af punktet.

Bilag

Notat - Styrket telefonisk indgang til akutpsykiatrisk hjælp i Region Syddanmark

Aftale om ny psykiatrisk akuttelefon og styrkelse af akutte psykiatriske behandlingstilbud

Fraværende Flemming Sejlund, Jørgen Bjelskou, Finn Torben Jensen, Eske Roth, Sonny Hornhaver

Punkt 9: Drøftelse af forslag til overførsel af medarbejdere i AI-kompetenceenheden

24/40160

Sagsfremstilling

Forslag til overførsel af medarbejdere i AI kompetenceenheden blev drøftet på Hovedudvalgets møde den 30. april og derefter sendt i høring i MED-systemet. På baggrund af indkomne høringssvar har ledelsen revideret forslaget, som det fremgår nedenfor. Det reviderede forslag har været sendt til høring i relevante MED-udvalg i august 2025.

Indkomne bemærkninger fra MED-udvalgene

Det reviderede forslag har været behandlet i FMU på Sygehus Lillebælt (Bilag 1), FMU ved Regionshuset (Bilag 2), og FMU ved OUH (Bilag 3), samt LMU i Regional It (Bilag 4).

Alle parter bakker op om det reviderede forslag til overførsel af medarbejderne i AI-kompetenceenheden, som det fremgår nedenfor. Alle parter bakker ligeledes op om de foreslåede kriterier for udvælgelse af medarbejdere, som er:

- Medarbejderen følger opgaven
- Kvalifikationer
- Frivillighed

Derudover er der i bemærkningerne også opmærksomhedspunkter, som tages med i det videre arbejde. FMU i Regionshuset gør opmærksom på behovet for løbende fokus på at undgå

kompetencetab i såvel Dokumentation og Ledelsesinformation som i AI-kompetenceenheden. Derudover gør FMU på Sygehus Lillebælt opmærksom på, at den konkrete placering af medarbejderen skal understøtte at vedkommende føler sig velkommen i afdelingen.

Baggrund for organisationsændringen

Den nuværende organisering af AI-kompetenceenheden, hvor medarbejderne inden for området ikke er ansat på én enhed, har medført en skæv fordeling af opgaver og støtte. Der er derfor behov for en mere målrettet og balanceret organisering, som kan sikre en strategisk anvendelse af kompetenceenhedens ressourcer. Målet er at styrke sammenhængskraften, sikre ensartet støtte og øge synligheden på tværs af hele regionen.

Den nuværende organisering

AI-kompetenceenheden blev etableret som en del af Digitaliseringsstrategien 2022–2024 med det formål at understøtte regionens evne til at bringe AI-løsninger fra test til drift. Enheden har i dag karakter af en samlet, logisk funktion med både centralt og lokalt placerede medarbejdere.

Samlet består enheden af fem årsværk, fordelt som følger:

- To årsværk i Regional IT
- Ét årsværk i Dokumentation og Ledelse (DOL), med særlig fokus på tabulære data, business intelligence, datakataloger og juridiske barrierer for dataanvendelse.
- To AI-proceskonsulenter med ansættelse og arbejdssted på henholdsvis Odense Universitetshospital og Sygehus Lillebælt. De understøtter lokale AI-projekter og kliniske behov med rådgivning om AI-infrastruktur, juridiske og organisatoriske forhold samt implementering.

Medarbejdere er i dag ledelsesmæssigt forankret i deres respektive lokale enheder, hvilket betyder, at deres opgaver i praksis ofte formes af lokale prioriteringer.

Den fremtidige organisation og opgaver

Fremadrettet foreslås det, at alle medarbejdere i AI-kompetenceenheden samles under én central ledelse forankret i Digital Innovation, Regional It. Medarbejdernes fysiske placering på enhederne fastholdes, men deres ansættelse overgår organisatorisk til Regional It. Ledelsen i Digital Innovation vil have ansvar for planlægning, koordinering og faglig udvikling i enheden. Opgaveporteføljen forbliver uændret, i det den fortsat omfatter at:

- Understøtte AI-projekter fra idé til implementering
Rådgive og vejlede kliniske miljøer i at omsætte idéer til anvendelige AI-løsninger – fra opstart til implementering og skalering.
- Fjerne barrierer og sikre fremdrift
Identificere og håndtere tekniske, organisatoriske og juridiske udfordringer, som kan bremse AI-projekter, og sikre at løsninger kommer i drift.
- Samarbejde og netværk på tværs af faggrupper
Facilitere tværfagligt samarbejde og agere som bindeled mellem klinik, it, forskning og eksterne aktører – både regionalt og nationalt.
- Arbejde strategisk med data og infrastruktur
Sikre relevant brug af sundhedsdata, bidrage til datakatalogisering, og koble kliniske behov med regionens AI-infrastruktur og dataplatforme.
- Overvåge udviklingen og dele viden
Følge markedet og ny teknologi inden for AI i sundhedsvæsenet og dele viden aktivt med relevante interessenter for at fremme innovation og læring.

Årsværk på SLB og OUH

AI-proceskonsulenternes lokale tilstedeværelse på henholdsvis SLB og OUH er fortsat vigtigt for at løse kompetenceenhedens opgaver. Regional It har medarbejdertilstedeværelse både på SLB og OUH og har etableret gode rammer for distanceledelse såvel som hybridt arbejde.

Det foreslås derfor, at begge medarbejdere fastholder arbejdssted på deres respektive enhed, men at de organisatorisk flyttes til Regional IT efter samme model som reorganiseringen på IT-området i 2024. Det vil sige, at medarbejderne får arbejdssted i Regional IT på henholdsvis SLB og OUH. Dette foreslås for at sikre tydelige ledelsesmæssige, kollegiale og opgavemæssige rammer og forventninger.

Årsværket i DOL

Årsværket i DOL har været fordelt på flere medarbejdere. Der skal derfor foretages udvælgelse af medarbejder efter kriterierne beskrevet i sagen. Medarbejderen bevarer arbejdssted i Regionshuset, Vejle, men flytter fysisk til Regional IT's område.

Hvad indebærer ændringerne for medarbejderne

Ændringen medfører, at medarbejdernes ansættelse overføres til Regional IT, Digital Innovation. Medarbejderne vil fortsat fysisk arbejde på deres nuværende enhed og fortrinsvis bevare kontakten med nuværende tjenestested igennem samarbejde og fælles projekter på ad hoc basis.

Der er fra modtagende leder stor opmærksomhed på at de omplacerede medarbejdere fortsat skal indgå i kollegiale fællesskaber, og at trivsel og arbejdsopgaver er i balance. På alle enheder er der nær tilstedeværelse af kollegaer fra Regional It, og ny daglig leder vil have regelmæssig tilstedeværelse i Vejle, Kolding og Odense.

Overførte medarbejdere vil indgå i det daglige samarbejde med øvrige medarbejdere i Digital Innovation.

Den videre proces

4. september 2025: Hovedudvalget drøfter indkomne høringssvar og medarbejdersiden afgiver sine bemærkninger til forslaget.

Primo september 2025: Berørte medarbejdere har formelle samtaler med afgivende leder under forudsætning af beslutning i Strategisk IT Forum (SIF)

24. september 2025: På baggrund af høringssvarene træffer SIF endelig beslutning om overførsel af medarbejdere

1. november 2025: Organisationsændring træder i kraft.

Ultimo november 2025: Berørte medarbejdere har opfølgningsamtale med modtagende leder med fokus på behov for eventuelle justeringer af rammer for lokale arbejdsforhold.

December 2025: Modtagende leder følger op på de etablerede rammer for overførte medarbejdere.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-09-2025

Hovedudvalget bakkede op om det reviderede forslag til overførsel af medarbejdere i AI-kompetenceenheden med de afgivne høringssvar fra MED-systemet.

Anne Mette Vind og Christian Schacht-Magnussen deltog ikke under behandlingen af punktet.

Bilag

Høringssvar fra Sygehus Lillebælt _overførsel af medarbejdere i AIkompetenceenheden _nyt august 2025

Bemærkninger fra Regionshusets FMU 19. aug. 2025

Bemærkninger fra OUH FMU til justeret forslag om overførsel af medarbejdere i AI-kompetenceenheden

LMU 21-08-25 referat pkt. 6

Fraværende Jørgen Bjelskou, Flemming Sejlund, Finn Torben Jensen, Eske Roth,
Sonny Hornhaver

Punkt 10: Status på Danske Regioners arbejde med beskyttelse af medarbejderes identitet/sløring

23/46363

Sagsfremstilling

Danske Regioners bestyrelse besluttede i efteråret 2023 at gøre det muligt for regionerne at sløre medarbejders navne i den visning af journaler, epikriser og logoplysninger, som borgerne kan se på de nationale platforme sundhed.dk og MinSundhed - både ved individuel og afdelingsspecifik sløring. Der blev i den forbindelse udviklet en række tekniske løsninger i et fælles regionalt projekt til understøttelsen af implementeringen.

Begge sløringsløsninger er blevet implementeret i Region Syddanmark hen over 2024.

Danske Regioner har nu lavet en evaluering af regionernes erfaringer med implementeringen og brugen af sløringsløsningerne. Evalueringen skal ses i lyset af den forholdsvis korte ibrugtningsperiode.

Hovedkonklusionerne er:

- Efter en første periode med visse tekniske udfordringer er begge muligheder for sløring implementeret i alle vestdanske regioner. Den afdelingsspecifikke afdelingssløring er dog ikke fuldt implementeret i Region Hovedstaden og Region Sjælland grundet tekniske udfordringer, men forventes klar umiddelbart efter sommerferien.
- Det tyder på, at antallet af individuelle sløringer vil ligge på omkring 100-150 sløringer om året. Det bemærkes dog særligt her, at muligheden for sløring kun har været ibrugtaget i kort tid.
- Der er ikke modtaget oplysninger om, at borgere har klaget over iværksættelse af sløring.
- Det er fortsat vanskeligt at vurdere tilslutningen fra medarbejdere og medarbejderrepræsentanter. Det forventes dog, at der i takt med udbredelsen og kendskabet til mulighederne for sløring kommer en øget tilfredshed med løsningen blandt medarbejdere.

Det er endvidere lykkedes Danske Regioner at få ændret på reglerne om aktindsigt i Sundhedsloven, så medarbejderes navne kan undtages fra retten til aktindsigt af hensyn til deres tryghed f.eks. i forbindelse med chikane. Lovforslaget er fremsat af Indenrigs- og Sundhedsministeren og er endeligt vedtaget den 11. juni 2025.

Videreudvikling af muligheder for sløring

Danske Regioner har vurderet, at de eksisterende sløringsløsninger jf. ovenstående potentielt kan videreudvikles på udvalgte områder ved at udbrede sløringen til:

- flere datakilder – som f.eks. laboratoriesvar, genetiske prøvesvar, henvisninger og billedbeskrivelser samt fælles medicinkort og vaccinationsoplysninger.
- sløring over for borgere med et længerevarende trusselsbillede – med det formål at håndtere udfordringer med borgere, hvor den truende og voldelige adfærd ikke er knyttet til en specifik situation, men hvor det er en del af borgerens sygdomsbillede og er af længerevarende karakter.
- opslag i journaler relateret til kriminalitetsforebyggende samarbejde gennem PSP, Infohus m.m.

Ovenstående potentielle muligheder for udvidet sløring vil dels forudsætte nye tekniske løsninger og forventeligt også juridisk hjemmel på nogle af områderne.

Det er samtidig vurderet, at der ikke er behov for etablering af muligheder for sløring af medarbejderes navne på de sociale tilbud i regionerne.

De potentielle muligheder for en udvidet sløring er blevet forelagt Danske Regioners bestyrelse. Region Syddanmark har i den forbindelse tilkendegivet, at de bakker op om forslag til nye tiltag.

Bestyrelsen har besluttet, at der arbejdes videre med at undersøge mulighederne for at udbrede sløringsløsningen til de ovenfor nævnte områder.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-09-2025

Medarbejdersiden efterspurgte et overblik over antallet af godkendte og afviste ansøgninger om individuel sløring. Det blev aftalt, at Hovedudvalget samler op på et kommende møde.

Anne Mette Vind og Christian Schacht-Magnussen deltog ikke under behandlingen af punktet.

Fraværende Flemming Sejlund, Jørgen Bjelskou, Finn Torben Jensen, Eske Roth,
Sonny Hornhaver

Punkt 11: Orientering om Indenrigs- og Sundhedsministeriets digitale redskab med personalenøgletal

25/38016

Sagsfremstilling

Baggrund

Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed har i maj 2025 lanceret et digitalt redskab (<https://www.benchmark.dk/digitalt-redskab-med-personalenogletal>), som giver adgang til centrale personalenøgletal for alle kommuner og regioner (herunder bl.a. de enkelte sygehuse). Redskabet dækker pt. perioden 2019-2024 og baserer sig på individdata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) kombineret med registre fra Danmarks Statistiks forskerservice.

Redskabet, som er udviklet i lyset af det stigende behov for viden om personalemæssige forhold i en tid præget af rekrutteringsudfordringer og generel mangel på arbejdskraft i den offentlige sektor, giver mulighed for at benchmarke på tværs af en række temaer: arbejdstid, sygefravær, fastholdelse og rekruttering, personalesammensætning og tilbagetrækning.

I forlængelse af lanceringen vil der forventeligt blive offentliggjort uddybende tematiske analyser hen over efteråret.

Redskabets muligheder

Redskabet er interaktivt og giver brugeren mulighed for at:

- Udvælge specifikke personalegrupper og årgange
- Sammenligne data på tværs af kommuner, regioner og sygehuse
- Undersøge indikatorer, hvor forskelle i rammevilkår (f.eks. alder, køn, civilstatus) er justeret via en såkaldt benchmarkingindikator

Indikatorerne er især udviklet for tre centrale nøgletal:

- Afgangsprocent (fastholdelse)
- Sygefravær (kort, langt og samlet)
- Arbejdstid (fast aftalt ugentlig arbejdstid)

Data og metode

Data omfatter alene ordinært ansatte, månedslønnede medarbejdere. Der er til redskabet udarbejdet omfattende metodebeskrivelser, herunder om population, definitioner og frasorteringer.

Brugen af en benchmarkingindikator betyder, at de enkelte kommuner og regioners personalenøgletal ikke bare sammenlignes med andre regioners rene gennemsnit. I stedet tages der højde for nogle af de forhold, som man ved har stor betydning for netop disse tal.

Det betyder i praksis, at der er regnet på, hvad man kunne forvente, at tallene ville være i Region Syddanmark, når man f.eks. tager højde for medarbejdernes alder, køn, anciennitet og stillingstyper. Herefter sammenlignes der så med det faktiske tal for regionen. På den måde får man en indikator, der viser, om regionen klarer sig bedre eller dårligere end forventet – ud fra de ansattes sammensætning.

Muligheder og begrænsninger

Det digitale redskab rummer væsentlige potentialer, da det giver mulighed for at identificere personalegrupper med særligt høje afgangstal, fravær eller lave arbejdstider – justeret for relevante rammevilkår – og dermed understøtte mere retvisende sammenligninger på tværs af regioner og enheder. Benchmarkingindikatoren skærper kvaliteten af disse sammenligninger, men kræver samtidig, at brugerne har analytisk forståelse og kendskab til logikken bagved.

Redskabet kan anvendes til skræddersyede analyser målrettet specifikke tematiske og organisatoriske virkeligheder, men har også visse begrænsninger: Som det gælder for data og tal i almindelighed siger resultaterne ikke noget om de bagvedliggende årsager til f.eks. høj afgang eller fravær, som vil forudsætte lokal viden og dialog. Endelig baserer redskabet sig på løndata fra KRL, som indsamles fra kommunernes og regionernes lønsystemer, og datakvaliteten kan derfor variere i både præcision og aktualitet, afhængig af lokal praksis.

Udgangspunktet i Region Syddanmark

Region Syddanmark ligger samlet set tæt på landsgennemsnittet og det forventede niveau for både arbejdstid, sygefravær og fastholdelse, når der tages højde for forskelle i personalesammensætning. Delanalyserne viser dog, at der for flere centrale faggrupper – særligt sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter – er en tendens til lavere arbejdstid, højere deltidsandel og højere afgang end forventet.

For sygefravær ses en overordnet stabilitet, men også her ligger nogle personalegrupper over det forventede.

Samlet peger dataene på, at Region Syddanmark har et fornuftigt udgangspunkt, men også, at der er potentialer – f.eks. i forhold til at øge arbejdstiden/fultidsandelen og styrke fastholdelsen og mindske fraværet i udvalgte grupper.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-09-2025

Intet at bemærke.

Anne Mette Vind og Christian Schacht-Magnussen deltog ikke under behandlingen af punktet.

Bilag

20250805 Bilag - Indenrigs- og sundhedsministeriets digitale redskab med personalenøgletal

Fraværende Flemming Sejlund, Jørgen Bjelskou, Finn Torben Jensen, Eske Roth, Sonny Hornhaver

Punkt 12: Drøftelse af ny ansøgningsrunde til puljen til arbejdsmiljøindsats

25/39499

Sagsfremstilling

Som en del af trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår fra december 2023 blev der i spor 5 afsat midler til arbejdsmiljøindsatser, i alt 216 mio. kr. i årene 2024-2026. Parterne er nået til enighed om, at midlerne skal udmøntes til en særlig pulje i Arbejdstilsynet, der kan søges af kommuner og regioner. Puljen uddeles én gang årligt i perioden 2024-2026. Puljen åbner for ansøgninger 1. september 2025 med ansøgningsfrist 30. oktober 2025. Der er afsat 82 mio. kr. i 2025.

Puljen udmøntes inden for følgende temaer:

1. Introforløb for nyuddannede og nyansatte, med henblik på udvikling og gennemførelse af introforløb og indsatser, der skal styrke arbejdsmiljøet for nyuddannede og nyansatte.
2. Seniorer, med henblik på udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal forbedre mulighederne for seniorer for at blive på arbejdsmarkedet.
3. Lederes psykiske arbejdsmiljø, med henblik på udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal styrke det psykiske arbejdsmiljø for ledere.
4. Sygefravær, med henblik på udvikling og gennemførelse af arbejdsmiljøindsatser, der skal forebygge og nedbringe sygefraværet i kommuner og regioner.
5. Borgernære karriereveje, med henblik på udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal skabe attraktive karriereveje, som styrker medarbejderes tilknytning til det patient- og borgernære arbejde og sikre tydelighed om medarbejdernes udvikling i jobbet.
6. Arbejdstilrettelæggelse og fleksibilitet, med henblik på udvikling og gennemførelse af indsatser, der skaber en bedre en arbejdstilrettelæggelse og øget fleksibilitet på tværs af medarbejdergrupper.
7. Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker, med henblik på udvikling og gennemførelse af indsatser til forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker.

Hvem kan søge

Koncern HR har rakt ud til Danske Regioner og spurgt, hvem der kan søge midler fra puljen, herunder om enheder og/eller områder kan søge midler. Danske Regioner oplyser, at enheder og områder kan søge, men det er formandskabet i Hovedudvalget, som skal underskrive ansøgninger på vegne af enhed/område. Ansøgte projekter skal have minimum 4 mio. kr. i budget.

Se mere omkring puljen her: [Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner - Arbejdstilsynet](#)

Koncern HR sender information om puljen og ansøgningsrunden 2025 ud til FMU Sekretariatene efter Hovedudvalgs mødet.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-09-2025

Camilla Skytte Behrendsen orienterede om muligheden for at søge om midler til en arbejdsmiljøindsats via Arbejdstilsynet. Koncern HR sender en orientering ud til FMU-sekretariatene umiddelbart efter mødet.

Anne Mette Vind og Christian Schacht-Magnussen deltog ikke under behandlingen af punktet.

Fraværende Flemming Sejlund, Jørgen Bjelskou, Finn Torben Jensen, Eske Roth,
Sonny Hornhaver

Punkt 13: Orientering vedr. lønudviklingen i Region Syddanmark pr. februar 2025

25/33177

Sagsfremstilling

Med denne sag er der fulgt op på udviklingen i lønniveauer på det somatiske, psykiatriske og sociale område i Region Syddanmark og øvrige regioner. Løndata er opdateret til og med 1. kvartal 2025 (februar måned 2025). Sagen behandles en gang årligt til orientering i Hovedudvalget og Regionshuset FMU.

Lønudvikling på tværs af regionerne

Samlet set har Region Syddanmark i perioden 1. kvartal 2022 til og med 1. kvartal 2025 haft en gennemsnitlig lønudvikling på 5,0%. De øvrige regioner har haft en lønudvikling fra 3,2% til 4,8% i samme periode. Den største stigning var i perioden 1. kvartal 2024 til 1. kvartal 2025 og skyldes primært implementering af OK24 samt trepartsaftalen jf. tabel 1 i bilaget.

Lønudvikling

Blandt enhederne i Region Syddanmark ligger Psykiatrien i perioden 1. kvartal 2024 til 1. kvartal 2025 med den højeste lønudvikling på 9,0% mens stigningen ved de somatiske sygehuse ligger mellem 7,5% og 8,5%. Stigningen er lavest med 7,2% i regionshuset jf. tabel 2 i bilaget.

Lønniveau

Når man ser internt i Region Syddanmark, ligger Psykiatrien en del højere mht. gennemsnitslønnen hos ikke ledende sundhedspersonale i 1. kvartal 2025 i forhold til de somatiske sygehuse.

Sammenlignes gennemsnitslønnen opdelt på overenskomstgrupper for alle regioner ligger Region Syddanmark fortrinsvis i midten.

Yderligere information er vedlagt som bilag.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-09-2025

Intet at bemærke.

Anne Mette Vind og Christian Schacht-Magnussen deltog ikke under behandlingen af punktet.

Bilag

Orientering vedr. opfølgning på lønniveauer pr. februar 2025 - Hovedudvalget

Fraværende Flemming Sejlund, Jørgen Bjelskou, Finn Torben Jensen, Eske Roth,
Sonny Hornhaver

Punkt 14: Kommunikation fra mødet

24/33470

Beslutning i Hovedudvalget den 04-09-2025

- Trivsel og Arbejdsmiljø for Ledere i Region Syddanmark (TAL i Syd)
- Mulighed for at søge om midler til arbejdsmiljøindsats

Anne Mette Vind og Christian Schacht-Magnussen deltog ikke under behandlingen af punktet.

Fraværende Flemming Sejlund, Jørgen Bjelskou, Finn Torben Jensen, Eske Roth,
Sonny Hornhaver

Punkt 15: Eventuelt

24/33470

Beslutning i Hovedudvalget den 04-09-2025

Udvalget lykønskede Christian Schacht-Magnussen og Lene Møller Andersen, som begge er fyldt rundt siden seneste udvalgs møde.

Anne Mette Vind og Christian Schacht-Magnussen deltog ikke under behandlingen af punktet.

Fraværende Flemming Sejlund, Jørgen Bjelskou, Finn Torben Jensen, Eske Roth,
Sonny Hornhaver