

REFERAT Hovedudvalget d. 11-12-2025

Mødedato Torsdag d. 11. december 2025 kl. 12:00

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Bente Olesen, Betina Iroisch Kristensen (næstformand), Christian Sauvr, Christian Schacht-Magnussen, Finn Torben Jensen, Jane Kraglund (Formand), Jørgen Bjelskou (Fravær), Kenneth Marten, Lene Borregaard, Lene Møller Andersen, Birgith Flyvbjerg (Fravær), Niels Nørgaard Pedersen, Sonny Hornhaver (Fravær), Anne Mette Vind (Fravær), Lena Bladt Fink Petersen, Niels Kaare Petersen, Linda Reitz Iversen, 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 (Fravær), Flemming Sejlund, Janne Jensen, Lise Bergstrand

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Drøftelse af rammenotat vedrørende organisering af og visitation til akutsygepleje og sundheds- og	4
Status for implementering af sundhedsreformen.....	7
Drøftelse af MTU 2025 resultater.....	9
Drøftelse af nyudviklet Spot-dialogværktøj.....	12
Drøftelse af temadrøftelse med Regionsrådet 2026.....	14
Drøftelse af Hovedudvalgets dognseminar og temadrøftelse med FMU'erne i 2026.....	15
Orientering om status på "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser".....	17
Drøftelse af tilbagemeldinger fra FMU på indsatsområde 2 og 5 af "Sammen om udviklingen af de	19
Drøftelse af forslag til organisationstilpasning på socialområdet samt forslag til personaleproces.....	22
Drøftelse af tilknytning i MED-systemet for socialområdets stabe.....	25
Drøftelse af indhold og tidsplan for Region Syddanmarks arbejdsmiljøkonference 2026.....	27
Orientering om udmøntning af midler til styrkelse af MED-samarbejdet (Budget 2026).....	29
Orientering om den 3. økonomi og aktivitetsrapportering 2025.....	31
Orientering om årshjul og møder i 2026.....	34
Kommunikation fra mødet.....	35
Eventuelt.....	36

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

24/33470

Sagsfremstilling

- Orientering om livsfasepolitikken
- Orientering om feriefondens vedtægter
- Orientering om direktørstillinger
- Eventuelle kommentarer til referat fra seneste ordinære møde den 31. oktober 2025.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2025

Orientering om livsfasepolitikken

Jane Kraglund orienterede om Regionsrådets behandling af Hovedudvalgets forslag til en revideret livsfasepolitik. Der var opbakning fra politisk hold, og dermed er livsfasepolitikken vedtaget og gældende for hele regionen. Sekretariatet sender materialet rundt via MED-sekretariatene til alle sygehuse og enheder.

Orientering om feriefondens vedtægter

Kenneth Marten orienterede om overgangsordning og regulering af feriefondens vedtægter, så de matcher den nye organisering efter integrationen af ligestilling og psykiatri.

Orientering om direktørstillinger

Jane Kraglund orienterede om ansættelsen af Mette Heidemann i direktionen på Sygehus Lillebælt.

Udfordringer med Microsoft Outlook

Medarbejdersiden oplever i stigende grad udfordringer med Outlook i form af nedetid og lange svartider. Det blev aftalt, at omfanget og mulige årsager til udfordringerne undersøges sammen med Regional IT, og at der gives status på et kommende møde.

Eventuelle kommentarer til referat fra seneste ordinære møde den 31. oktober 2025.

Intet at bemærke.

Fraværende Birgith Flyvbjerg, Jørgen Bjelskou, Anne Mette Vind, Maria Kesby,
Sonny Hornhaver

Punkt 2: Drøftelse af rammenotat vedrørende organisering af og visitation til akutsygepleje og sundheds- og omsorgspladser

24/37977

Sagsfremstilling

Baggrund

Som led i sundhedsreformen overtager sundheds- og sygehusene en række opgaver fra kommunerne. Det omfatter bl.a. akutsygepleje og hovedparten af de midlertidige pladser, der omdannes til sundheds- og omsorgspladser. Det er regionsrådets udgangspunkt, at der sigtes mod regionalt driftsansvar for såvel akutsygeplejen som sundheds- og omsorgspladser.

Begrundelsen for opgaveoverdragelsen er at skabe en velegnet organisatorisk ramme for at realisere sundhedsreformens intentioner omfatter større sammenhæng i patientforløbet for patienten/borgeren, mere behandling i den primære sundhedssektor og en mere ensartet adgang til sundhedsydelser tættere på borgeren.

For at forberede arbejdet henimod regional drift af opgaverne har direktionen udarbejdet forslag til rammenotat, der beskriver de overordnede organisatoriske rammer for den fremtidige opgavevaretagelse i Region Syddanmark for så vidt angår akutsygeplejen og sundheds- og omsorgspladser. Den overordnede organisatoriske ramme omfatter organisering af såvel visitationen som selve opgavevaretagelsen.

Forslag til rammenotatet er vedlagt som bilag.

Det vurderes, at en fælles overordnet tilgang til den fremtidige organisering af opgaverne vil understøtte de gode drøftelser med kommunerne i forbindelse med opgaveoverdragelse. Og samtidigt vil det give et godt afsæt for at inddrage den kommunale ekspertise i den konkrete tilrettelæggelse af opgaverne fremover.

Den fælles overordnede tilgang er også nødvendig af hensyn til den fremtidige IT-understøttelse af opgaverne.

Af hensyn til muligheden for politisk inddragelse har Hovedudvalget tidligere fået forslag til rammenotat tilsendt til skriftlig orientering. Med dette punkt har Hovedudvalget mulighed for også at drøfte forslaget til rammenotat.

Opgaveoverdragelse

Den konkrete opgaveoverdragelse sker via delingsaftaler mellem den enkelte kommune og regionen. Kommunerne skal fremlægge udkast til delingsaftale senest 1. maj 2026. Delingsaftalerne skal være besluttet senest 1. juli 2026.

Den konkrete organisering af akutsygeplejen og sundheds- og omsorgspladser, og herunder konkret stillingtagen til lokationer mv., må derfor afvente kendskab til indhold af delingsaftaler og de konkrete fysiske rammer, der overdrages fra kommunerne.

Aktuelt pågår der et meget stort arbejde i såvel kommuner, sundheds- og sygehuse og region i forhold til at skabe de bedst mulige forudsætninger for opgaveoverdragelsen, delingsaftaler og fremtidige driftsforhold.

I løbet af 1. kvartal 2026 vil der være behov for at starte de nye afdelinger op på de enkelte sundheds- og sygehuse (ansættelse af afdelingsledelse og eventuel administrativ bistand). Når der er klarhed over delingsaftalernes indhold, lægges til grund, at sundheds- og sygehusledelser endeligt fastlægger organiseringen, og at afdelingsledelsen etablerer funktionsledelser i de enkelte kommuner.

Denne overordnede tidsplan vil bl.a. give mulighed for, at den kommende ledelse på et tidligt tidspunkt kan gå i dialog med kommuner og praktiserende læger i forhold til konkrete opmærksomhedspunkter, og i forhold til at finde relevante løsninger herpå.

Det vil også give ledelsen gode vilkår for at tilrettelægge god onboarding af det berørte personale.

Der vil desuden være en lang række fysiske og praktiske forhold, der skal findes løsninger på, herunder IT og medicoteknik.

Det lægges til grund, at sundheds- og sygehusledelserne i det videre arbejde sikrer mest muligt transparens i forhold til den kommende organisering af sundheds- og omsorgspladserne og akutsygeplejen, og herunder transparens i forhold til opslag af stillinger.

På baggrund heraf lægges det desuden til grund, at det drøftes med kommunerne, hvorledes man mest hensigtsmæssigt løbende inddrager relevant faglig viden i den konkrete opbygning af driftsområderne. Dette kan ske via involvering af nuværende ledelser, fagpersoner og tillidsrepræsentanter.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2025

Jane Kraglund orienterede om notatet vedrørende organisering af og visitation til akutsygepleje samt sundheds- og omsorgspladser. Notatet er udarbejdet for at skabe en fælles ramme, som kan understøtte kommunikation og implementering af it-systemer.

Betina Kristensen gjorde opmærksom på, at materialet kun rummer eksempler på somatiske forløb, og opfordrede til, at man også husker psykiatrien i de nye afdelinger. Jane Kraglund anerkendte, at somatikken fylder klart mest, når det gælder sundheds- og omsorgspladser og akutsygepleje, men at man skal være opmærksom på psykiatriske problemstillinger.

Hver af sygehusdirektørerne redegjorde for status på ansættelsen af de nye afdelingsledelser. Jane Kraglund konkluderede, at sygehusene snart har ledelseskrafterne til at tegne stregerne for de nye afdelinger og gøre klar til medarbejderprocesserne medio 2026.

Betina Kristensen opfordrede til en høj grad af involvering. Det skaber stor værdi at have TR fra kommunerne tæt på processen. Ledersiden erklærede sig enig i behovet for gode processer, der understøtter den nødvendige vidensoverførsel.

Bilag

Rammenotat vedr akutsygepleje og pladser pr. 10. nov. 2025

Fraværende Birgith Flyvbjerg, Jørgen Bjelskou, Anne Mette Vind, Maria Kesby,
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 orientering om status på implementering af sundhedsreformen i Region Syddanmark.

Der henvises desuden til andet punkt på dagsordenen vedr. drøftelse af rammenotat vedrørende organisering af og visitation til akutsygepleje og sundheds- og omsorgspladser.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2025

Jane Kraglund orienterede om status for implementering af sundhedsreformen. Hovedudvalget dvælede ved, hvor meget der er sket, siden man så pressemødet om reformen på døgnsminaret i efteråret 2024.

Integration af psykiatri og somatik er nært forestående, og Jane Kraglund gjorde opmærksom på, at der også bliver et stort arbejde efter den 1. januar 2026 for at få tingene til at virke.

Spor 2 kører efter planen, og der er fokus på en høj grad af dialog. Der tegner sig et billede af en konkret plan sammen med størstedelen af kommunerne.

Jane Kraglund fortalte, at der kommer til at køre en yderst stram proces frem til 1. april for at få de horisontale samarbejdsaftaler med kommunerne på plads.

Hovedudvalget aftalte, at den faglige ledelse af almen praksis skulle drøftes særskilt på et kommende møde.

Janes præsentation sendes ud med referatet.

Bilag

Møde i HU 11. december 2025 Status på sundhedsreformen (002)

Fraværende Birgith Flyvbjerg, Jørgen Bjelskou, Anne Mette Vind, Maria Kesby,
Sonny Hornhaver

Punkt 4: Drøftelse af MTU 2025 resultater

24/26988

Sagsfremstilling

Region Syddanmark har i perioden 17. september til 8. oktober 2025 gennemført medarbejdertilfredshedsundersøgelsen (MTU). 26.366 ansatte havde mulighed for at besvare målingen. Heraf har 23.008 svaret, hvilket giver en samlet svarprocent på 87. Den højeste svarprocent hidtil.

Ændringer i spørgerammen

I forbindelse med forenkling af MTU setuppet i 2024 besluttede Hovedudvalget også at ændre MTU koncernspørgerammen forud for MTU 2025. Således er der et nyt hovedtema: Faglighed, ligesom flere underspørgsmål på de kendte hovedtemaer: Social Kapital, Trivsel og Dine arbejdsopgaver også er ændret. Det betyder, at der ikke kan foretages sammenligning til resultaterne fra MTU 2023 på hovedtemaerne. Dog vil der i vedhæftet rapport – under detaljerede resultater - være sammenligning til MTU 2023 på de spørgsmål der går igen i 2025 under hovedtemaerne. Blandt andet er indekspointet på spørgsmålet: ”Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?” steget fra 78 i 2023 til 80 i 2025 og ift. spørgsmålet: ”Jeg har mulighed for at udvikle mig” var det i 2023 på 75 indekspoint og 79 indekspoint i 2025.

I nedenstående tabel 1, vises hovedresultaterne for Region Syddanmark. Af tabellen fremgår det - for Region Syddanmark total - at Trivslen er 83 indekspoint, at scoren på Social kapital er 76, mens Dine arbejdsopgaver er 81 og endelig er Faglighed 80 indekspoint.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at variationen på de enkelte temaer vil være større, når man ser på resultaterne for de enkelte afdelinger, afsnit eller centre.

Tabel 1: Oversigt over MTU 2025 resultater fordelt på enheder

	Svarprocent	Trivsel	Social kapital	Dine arbejdsopgaver	Faglighed
OUH	87% (+3)	83	76	81	80
Sygehus Lillebælt	90% (+3)	85	79	83	83
Esbjerg og Grindsted Sygehus	89% (+2)	84	77	82	80
Friklinikken	93% (-1)	82	77	85	78
Sygehus Sønderjylland	93% (+3)	83	75	82	80
Psykiatrien	80% (-2)	81	74	79	80
Socialområdet	86% (-)	80	73	79	76
Præhospital Syd*	74%	78	71	80	71

Regionshuset inkl. satellitter	95% (+2)	83	80	83	81
Region Syddanmark total	87% (+1)	83	76	81	80

Note: Tallene i tabellen er indekstal mellem 0-100, med undtagelse af svarprocenten, og er beregnet på baggrund af et gennemsnit af en række underliggende spørgsmål. Parentesen efter tallet indikerer om der er fremgang i forhold til svarprocenten i 2023. Eksempelvis er (+1) en forbedring på 1 point, og (-) betyder, at svarprocenten er uændret i forhold til 2023. *Præhospitalet Syd er en ny organisation fra primo 2025, hvorfor der ikke er sammenligning til 2023.

Fysisk og psykisk vold, krænkelse og høje følelsesmæssige krav

Spørgsmålene ift. fysisk og psykisk vold, høje følelsesmæssige krav og krænkende handlinger er ikke ændret i MTU 2025 spørgeskrammen, hvorfor der i nedenstående foretages sammenligninger til MTU 2023.

MTU resultaterne viser, at andelen af medarbejdere, der angiver, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 mdr. er faldet fra 10 pct. i 2023 til 9 pct. i 2025. Andelen af ansatte, der angiver, at de har været udsat for psykisk vold de sidste 12 mdr. er faldet fra 21 pct. i 2023 til 19 pct. i 2025.

I forhold til mobning, er andelen af medarbejdere der, i løbet af de sidste 12 mdr., har angivet, at de har været udsat for mobning faldet fra 6 pct. i 2023 til 5 pct. i 2025.

Herudover viser resultaterne, at andelen af ansatte der angiver, at de i løbet af de sidste 12 mdr., har været udsat for seksuelle krænkelse er uændret med 3 pct. i 2023 og 2025.

Endelig viser MTU resultaterne, at andelen af medarbejdere der angiver at have oplevet, at deres arbejde bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer, er 15.006 medarbejdere i 2025 og 13.313 medarbejdere i 2023. Med Hovedudvalgets ændringer i spørgeskrammen, blev der også indsat en definition af høje følelsesmæssige krav i MTU 2025. Denne var ikke med i 2023.

Den samlede rapport for Region Syddanmark er vedlagt som bilag.

Tværgående opfølgning

I forlængelse af MTU-resultaterne pågår der på alle niveauer af organisationen et arbejde med at drøfte resultaterne og fastlægge relevante opfølgningsindsatser. Rammerne for den lokale opfølgningsproces fastsættes i de enkelte FMU'er. Ledere har fra 6. november og medarbejdere fra 12. november 2025 fået elektronisk adgang til rapporterne – via mail med link til egen afdelings/afsnits rapport. Fælles for enhederne gælder det, at:

- Der skal gennemføres dialogmøder, hvor medarbejderne bliver involveret.
- Der skal identificeres relevante indsatser og udarbejdes handleplaner.
- Der skal følges op på handleplanerne.

Det lokale opfølgningsarbejde understøttes af en række tværgående tilbud:

- Fem opfølgningsworkshops med fokus på tolkning af resultater, facilitering af dialogmøder samt identifikation af relevante handlinger - november og december 2025.
- Procesværktøjer og gode råd samlet på det grønne regionale intranet.
- Mulighed for ledersparring og tilbud om procesbistand.
- Mulighed for opfølgning via spotmålinger og spot dialogværktøj.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2025

Hovedudvalget drøftede årets MTU-resultater. Man glædede sig særligt over den høje svardeltagelse, som afspejler en høj tillid til, at MTU kan styrke dialogen om trivsel og arbejdsmiljø.

Resultaterne ser meget positive ud, og man glædede sig over, at mobning og fysisk vold er faldende. Der er fortsat plads til forbedring med forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet samt retfærdighed i opgavefordelingen.

Bilag

Resultatrapport Region Syddanmark 2025

Fraværende Birgith Flyvbjerg, Jørgen Bjelskou, Anne Mette Vind, Maria Kesby,
Sonny Hornhaver

Punkt 5: Drøftelse af nyudviklet Spot-dialogværktøj

25/46294

Sagsfremstilling

Nyt dialogværktøj til at tale om trivsel og arbejdsmiljø

I Region Syddanmark gennemføres medarbejdertilfredshedsundersøgelsen (MTU) hvert andet år. Derudover er der mulighed for at gennemføre spørgeskemabaserede spot-målinger på udvalgte MTU-temaer i den mellemliggende periode.

Der har været efterspørgsel på en metode til følge op på MTU uden en spørgeskemaundersøgelse. Koncern HR har derfor udviklet et SPOT-dialogværktøj, som afdelinger og afsnit kan bruge til at følge op på MTU-indsatser og handleplaner i perioden mellem to MTU-målinger.

I udviklingen er værktøjet blevet kvalificeret af regionens arbejdsmiljønetværk og MTU-projektlederkreds og til sidst testet af en større afdeling med god respons.

Dialogværktøjet er fleksibelt og kræver ingen måling

Værktøjet er 100% dialogbaseret i modsætning til MTU og "almindelige" spot-målinger. Det egner sig til at sætte fokus på et bestemt tema – fx trivsel, samarbejde eller faglighed. Værktøjet indeholder spørgsmål, medarbejderne kender fra MTU-spørgeskemaet, men der er også mulighed for at formulere sine egne spørgsmål. Værktøjet er fleksibelt og kan tilpasses det konkrete behov og afsatte tid hos den enkelte afdeling eller afsnit.

Materialet er tilgængeligt som print-selv på intranettet

Det nyudviklede værktøj ses af bilaget og er et "print-selv"-materiale, som er tilgængelig på det regionale intranet. Det er blevet præsenteret for ledere og arbejdsmiljørepræsentanter på MTU-opfølgningsdage og i relevante netværk i regionen.

[Find materialet på det regionale intranet.](#)

Hovedudvalget tester værktøjet

Iben Schjermer fra Koncern HR faciliterer en afprøvning af værktøjet.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2025

Specialkonsulent Iben Schiermer fra Koncern HR præsenterede et nyudviklet spot-dialogværktøj. Værktøjet er udarbejdet på baggrund af en efterspørgsel i organisationen efter et alternativ til en klassisk spotmåling, hvor man erstatter en klassisk trivselsmåling med en dialog. Det er en metode til at arbejde med og følge op på MTU-indsatser og handleplaner. Det giver afdelingerne mulighed for at arbejde på en dynamisk måde.

Hovedudvalget testede værktøjet og var yderst positive over oplevelsen. Materialet ligger tilgængelig på regionens intranet. <https://intra.reg.rsyd.dk/med-arbejdsmiljoe/mtu-medarbejdertilfredshedsundersoegelse/spot-maalinger/Sider/default.aspx>

Bilag

19076 SPOT-dialogværktøj_arbejdsark_fremtidsmuligheder_PRINT.pdf

19076 SPOT-dialogværktøj_arbejdsark_konkretehandlinger_PRINT.pdf

19076 SPOT-dialogværktøj_spørgsmålskort_PRINT.pdf

19076 SPOT-dialogværktøj_svarkort_A4_PRINT.pdf

19076 SPOT-dialogværktøj_svarmærker_PRINT.pdf

19076 SPOT-dialogværktøj_vejledning_PRINT.pdf

Fraværende Birgith Flyvbjerg, Jørgen Bjelskou, Anne Mette Vind, Maria Kesby,
Sonny Hornhaver

Punkt 6: Drøftelse af temadrøftelse med Regionsrådet 2026

25/55607

Sagsfremstilling

Regionsrådet og Hovedudvalget mødes en gang om året, hvor de drøfter en eller flere aktuelle personalerelaterede tematikker. Drøftelsen bliver en del af årets første budgetseminar, som forventeligt afholdes den 17.-18. marts 2026. Hovedudvalget orienteres om det præcise tidspunkt for temadrøftelsen, så snart det er fastlagt.

Hvad ønsker Hovedudvalget at sætte på dagsordenen?

Der lægges på nærværende møde op til en drøftelse af, hvilke emner Hovedudvalget vil drøfte med politikerne. Nedenfor ses et overblik over de temaer, som har været på dagsordenen på de seneste temadrøftelser.

- 2025: Sundhedsreformen
- 2024: Prioritering og spild
- 2023: God vagtplanlægning
- 2022: Pejlemærker for fastholdelse og rekruttering samt forebyggelse af vold og trusler

Det foreslås, at temadrøftelsen i lighed med tidligere år afholdes med en variation af oplæg og gruppedrøftelser.

Koncern HR's forslag til program, oplægsholdere og eventuelle gruppespørgsmål forelægges Hovedudvalget på et møde eller til skriftlig kommentering inden temadrøftelsen med Regionsrådet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter

- emnet for temadrøftelsen med Regionsrådet 2026
- og ønsker til formen på temadrøftelsen.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2025

Hovedudvalget drøftede mulige emner for temadrøftelsen med Regionsrådet i 2026. Det blev konkluderet, at den overordnede ramme skal være sundhedsreformen med et særligt fokus på arbejdsfællesskaber. Et centralt spørgsmål for temadrøftelsen er, hvordan man sikrer et godt samarbejde og god trivsel under implementering af sundhedsreformen.

Fraværende Birgith Flyvbjerg, Jørgen Bjelskou, Anne Mette Vind, Maria Kesby,
Sonny Hornhaver

Punkt 7: Drøftelse af Hovedudvalgets døgnseminar og temadrøftelse med FMU'erne i 2026

25/47817

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets døgnseminar afholdes den 5.-6. oktober 2026 på Haraldskær Hotel og Konference i Skibet uden for Vejle. Temadrøftelsen med FællesMED-udvalgene afholdes om formiddagen den 3. november 2026 i Messe C i Fredericia.

Hovedudvalgets døgnseminar

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. Der lægges på nærværende møde op til en indledende drøftelse af Hovedudvalgets ønsker til døgnseminaret i 2026. Temaerne for de seneste seminarer er:

2025: Sundhedsreformen

2024: Sundhedsreformen

2023: God vagtplanlægning

2022: Fastholdelse og rekruttering samt seniorarbejdsliv

Temadrøftelsen med FællesMED-udvalgene:

Hovedudvalget har siden 2023 holdt en årlig temadrøftelse med alle regionens FællesMED-udvalg. Den 31. oktober besluttede Hovedudvalget at gentage succesen i 2026.

Der ligges på nærværende møde op til en drøftelse af, hvad temaet for dagen skal være. Emnerne for de tidligere temadrøftelser er:

2025: Onboarding

2024: Høje følelsesmæssige krav

2023: Pejlemærker for fastholdelse og rekruttering

Nedsættelse af arbejdsgruppe

Det foreslås, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som står for planlægningen af programmet for begge arrangementer. Den forventede mødeaktivitet er ét møde i marts og evt. et møde i juni.

Arbejdsgruppen består af:

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

Koncern HR bistår med sekretariatsbetjening.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- drøfter emnet for døgnsminaret 2026
- drøfter emnet for temadrøftelse med FællesMED-udvalgene
- udpeger medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2025

Hovedudvalget drøftede næste års døgnsminar og temadrøftelse med FMU'erne.

Temadrøftelsen med FMU'erne kunne handle om, hvordan man arbejder lokalt med endnu bedre trivsel på vores arbejdspladser. Det kan handle om høje følelsesmæssige krav, retfærdighed i opgavefordelingen eller noget tredje.

På døgnsminaret forventer udvalget, at det kommer til at handle om sundhedsreformen. Konkret blev det foreslået at man arbejder med fremtidens regionale sundhedsvæsen og den konkrete opgaveoverdragelse fra kommunerne.

Medarbejdersiden udpegede Finn Sørensen, Winnie Johansen og Linda Iversen til arbejdsgruppen. Første møde afholdes den 3. marts.

Fraværende Birgith Flyvbjerg, Jørgen Bjelskou, Anne Mette Vind, Maria Kesby,
Sonny Hornhaver

Punkt 8: Orientering om status på "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser"

24/49186

Sagsfremstilling

Næste punkt på dagsordenen (punkt 9) omhandler tilbagemeldinger fra FællesMED-udvalgenes drøftelser af indsatsområde 2 og 5 i initiativet "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser" (OK24).

Nærværende punkt giver en overordnet status på initiativet, herunder regionens aktiviteter under alle fem indsatsområder og en oversigt over tildelte puljemidler.

Hvad er "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser"?

I februar 2024 er der indgået et toårigt regionalt overenskomstforlig (OK 24). En del af forliget er "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser", som består af 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. Arbejds miljø og sygefravær
5. Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering.

Se vedhæftede pjece med beskrivelse af de enkelte indsatsområder i initiativet.

Status på indsatser og aktiviteter i Region Syddanmark

Der er en tæt sammenhæng mellem de fem indsatsområder i "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser" og til Region Syddanmarks arbejde med de personalepolitiske pejlemærker for fastholdelse og rekruttering, hvor man ude på de enkelte arbejdspladser allerede har iværksat en række lokale indsatser.

Region Syddanmark har derfor enten iværksat eller har allerede eksisterende lokale indsatser inden for alle fem indsatsområder i "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser".

Vedhæftet i bilag er et uddybet baggrundspapir om Region Syddanmarks aktiviteter under initiativet samt en oversigt over modtagne midler og de dertilhørende projekter fra 3 puljer i "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser".

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2025

Jesper Stockmarr orienterede om status på "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser". De fem indsatsområdet spiller godt sammen med regionens personalepolitiske pejlemærker for fastholdelse og rekruttering, og der

er rigtig mange gode initiativer i gang. Der sendes et nyudviklet inspirationskatalog om god vagtplanlægning rundt til MED-sekretariatene inden jul. Jesper gjorde opmærksom på, at der afholdes en workshop om frisættelse og afbureaukratisering i januar 2026.

Bilag

Pjece - Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser

Samlet overblik over modtagne puljemidler fra Sammen om

Baggrundsnotat om Sammen om (version 17.11.2025)

Fraværende Birgith Flyvbjerg, Jørgen Bjelskou, Anne Mette Vind, Maria Kesby,
Sonny Hornhaver

Punkt 9: Drøftelse af tilbagemeldinger fra FMU på indsatsområde 2 og 5 af "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser"

25/1060

Sagsfremstilling

Hovedudvalget bad tidligere på året Regionens FællesMED-udvalg drøfte to indsatsområder under initiativet "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser" fra OK24. Konkret ønskede Hovedudvalget en tilbagemelding på drøftelser af 1) arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer samt 2) faglighed, frisættelse og afbureaukratisering.

Baggrund – Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser

Initiativet "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser" er en del af overenskomstforliget fra 2024. Initiativet består af en række målsætninger og indsatser for at styrke fastholdelse og rekruttering, og hviler på et fælles ansvar for udviklingen af de regionale arbejdspladser. Der lægges vægt på høj grad af MED-involvering, og at der sættes mål og aftales indsatser for udviklingen inden for følgende indsatsområder:

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

Som led i arbejdet med initiativet har regionens FællesMED-udvalg på Hovedudvalgets opfordring drøftet indsatsområde 2 og 5. Med undtagelse af Psykiatriens FMU, som grundet den omfattende opgave med den forestående integration med de i dag somatiske sygehuse ikke har haft mulighed for at drøfte emnet særskilt, har alle regionens FællesMED-udvalg sendt en tilbagemelding til Hovedudvalget omkring deres drøftelser. De enkelte tilbagemeldinger på drøftelserne er vedlagt som bilag i sin helhed.

Generelle tendenser og konkrete eksempler

I Region Syddanmark arbejder sygehusene og driftsenhederne målrettet med at udvikle arbejdspladserne inden for de to indsatsområder. Der ses flere fællestræk på tværs, som afspejler en organisation, der arbejder fokuseret på trivsel, kompetenceudvikling og effektive arbejdsgange i tråd med regionens personalepolitiske pejlemærker for fastholdelse og rekruttering.

Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer.

Der arbejdes på tværs af sygehuse, Socialområdet og Regionshuset for at skabe systematiserede forløb, der fremmer den gode start på arbejdspladsen og den fortsatte udvikling af kompetencer. Det er for eksempel gennem introduktionsprogrammer, mentorordninger og tværsektorielle uddannelsesdage.

På Esbjerg og Grindsted sygehus sikrer initiativer som "Godt ombord" og "IT-Godt-i-gang" systematisk onboarding af nye medarbejdere. OUH har siden 2024 arbejdet systematisk med en række "startpakker" til onboarding af nye funktionsledere.

På Præhospitalet Syd bidrager delestillinger, hvor medarbejdere løser opgaver på tværs af funktioner, til fastholdelse og styrket faglig udvikling. Dagkirurgisk Sektor på Sygehus Lillebælt inddrager fysioterapeuter i patientforundersøgelser, hvilket bidrager til at patienter får vurderet deres behandlingsbehov hurtigt, hvilket reducerer ventetider og styrker kvaliteten i opgaveløsningen.

Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering

Der arbejdes generelt med at reducere unødvendige arbejdsgange og med udvidelse af medarbejdernes faglige handlerum. Det opnås blandt andet gennem opgaveflytning, ensretning af dokumentation og fokus på at fjerne spild. Derudover arbejdes der med automatisering og digitalisering, som et redskab til at frigøre tid og øge kvaliteten i opgaveløsningen.

På OUH er der fokus på implementering af robotter, der frigiver ressourcer, som kan bruges på opgaver tættere på patienterne, samtidig med at risikoen for fejl minimeres. Som eksempel nævnes PRØVSEN, der afhenter specialblodprøver rundt om på hospitalet og kører dem til laboratoriet til undersøgelse.

På tværs af institutionerne på det sociale område er der fokus på at frisætte medarbejderne ved at styrke deres selvledelse og ved at forenkle forældede arbejdsgange. Specialcenter Syddanmark arbejder målrettet på at minimere administrativt arbejde for afdelingsledere, så de kan fokusere på opgaver, der direkte gavner borgerne. Autismecenteret arbejder med at afkorte og målrette dokumentation, så der kun skrives det mest nødvendige med fokus på borgernes trivsel, adfærd og mål.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter tilbagemeldingerne fra FællesMED-udvalgene.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2025

Jesper Stockmarr orienterede om tilbagemeldingerne fra FMU'erne på indsatsområde 2 og 5 i "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser". Der er mange gode initiativer og indsatser på sygehusene, i Præhospitalet Syd, på Socialområdet og i Regionshuset. Betina Kristensen glædede sig over de mange gode tilbagemeldinger, som kan bidrage til at sprede viden i organisationen og gøre det lettere at opsøge ny viden i afdelingerne imellem.

Jesper afsluttede drøftelserne ved at nævne, at man forventer, at indsatsen videreføres med OK26.

Bilag

SHS - tilbagemelding sammen om

OUH - tilbagemelding sammen om

EGS - Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser

SLB - tilbagemelding sammen om

FMU Præhospitalet Syd - Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser

Specialcenter Syddanmark - Socialområdet

FMU Socialområdet - sammen om

Autismecentret - Socialområdet

CKV - Socialområdet

Handicap Center Fyn - Socialområdet

Bemærkninger fra LMU Medico Teknik_Sagsnr_24-49186_Dokid_387853-25_v1

Bemærkninger fra LMU Regional IT_Sagsnr_24-49186_Dokid_387854-25_v1

SV_Drøftelse i FMU af_Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser_

Fraværende Birgith Flyvbjerg, Jørgen Bjelskou, Anne Mette Vind, Maria Kesby,
Sonny Hornhaver

Punkt 10: Drøftelse af forslag til organisationstilpasning på socialområdet samt forslag til personaleproces

25/56312

Sagsfremstilling

Socialområdet har siden 1. januar 2019 bestået af fire sociale centre og to stabsfunktioner (Drift og Udvikling samt Center for kommunikation og Velfærdsteknologi - CKV). Socialdirektøren ønsker at lave en mindre justering, der ændrer i, hvilken tilbud der ligger under staben CKV og som følge heraf ledelsesstrukturen for stabsfunktionerne. Konkret lægges der op til følgende fire justeringer, der er uddybet i bilag A:

1. Fredericiaskolen og Elevhjemmet flyttes til Specialcenter Syddanmark
2. De resterende tilbud i CKV fastholdes i en stabsfunktion med navnet CKV (navnet for staben er ikke endeligt på plads)
3. Centerchefstillingen nedlægges for CKV, og den overordnede ledelse af staben CKV varetages fremover af afdelingschefen for Drift og Udvikling. Der ændres ikke yderligere i ledelsesstrukturen i denne stab. Fremover vil der – som nu – være tre afdelingsledere med personaleledelse. De tre afdelingsledere vil have reference til afdelingschefen
4. Ledelsesstrukturen i Drift og Udvikling justeres, så den personaleledelse af medarbejdere, der på nuværende tidspunkt varetages af afdelingschefen, fremover varetages af de to nuværende chefkonsulenter med ledelse, der allerede har ledelse af ca. halvdelen af afdelingens medarbejdere. De to chefkonsulenter med ledelse vil have reference til afdelingschefen

Forslaget til justering i organisationen kan ses i organisationsdiagrammer i bilag B.

Tilknytning til MED-systemet

Der foreslås ændring i tilknytning til MED-systemet, så Drift og Udvikling tilknyttes socialområdet Fælles MED-udvalg (FMU) i stedet for regionshuset FMU. Dette er beskrevet i særskilt sag på dagsordenen.

Betydning for medarbejderes arbejdsopgaver og arbejdssted

Der vil ikke blive nedlagt nogle stillinger som følge af tilpasningen, udover centerchefstillingen på CKV, der aktuelt er besat med en konstituering af centerchefen fra Specialcenter Syddanmark. Aktuelt er der også en konstitueret vicecenterchefstilling på CKV. Denne videreføres ikke i den nye organisering.

Overordnet set vil medarbejderne fremadrettet løse samme type opgaver, som de gør i dag, og de vil følge med til den organisatoriske enhed, hvor deres arbejdsplads efter justeringen er placeret. Det vil sige, at medarbejdere ansat på Fredericiaskolen og Elevhjemmet følger med deres arbejdsplads til Specialcenter Syddanmark. Ansatte på CKV Odense og Hørerådgivningen forbliver i stabsfunktionen CKV. Der kan laves aftaler på tværs af enhederne om, at medarbejdere løser mindre opgaver på tværs af enhederne, hvis det giver mening.

Tre ud af 124 medarbejdere i CKV er ansat i stillinger med opgaver på tværs af de kommende nye enheder, hvor der ikke særligt er en del af CKV, som de løser opgaver i forhold til. For disse medarbejdere indkaldes der til 1:1 samtaler med forslag til fremtidige arbejdsopgaver og arbejdssted. Forslaget vil være, at de fastholder samme type af opgaver, som i dag, men kun i forhold til én organisatorisk enhed. Der vil én medarbejder, der forventes at skulle flytte arbejdssted som følge af organisationstilpasningen.

Der vil ikke være tale om væsentlige stillingsændringer.

Ændring i personalereference

- Medarbejdere på det nuværende CKV ændrer ikke personalereference som følge af organisationstilpasningen (undtaget herfra er ledere med personaleledelse og tre medarbejdere, jf. ovenfor)
- De tre afdelingsledere med personaleledelse i den kommende CKV stab ændrer personalereference til afdelingschefen i Drift og Udvikling frem for en centerchef i CKV (denne stilling nedlægges).
- Afdelingslederen for Fredericiaskolen og Elevhjemmet ændrer personalereference til centerchefen for Specialcenter Syddanmark.

Medarbejdere uden personaleledelse i Drift og Udvikling vil fremover referere til en af to chefkonsulenter med ledelse. Det vil være en ændring for ca. halvdelen af medarbejderne, der tidligere har refereret til afdelingschefen.

Opmærksomhed på faglige synergier

I forbindelse med organisationstilpasningen vil der være opmærksomhed på at fastholde de faglige fællesskaber og synergier der er imellem hhv. CKV Odense samt Hørerådgivningen og Fredericiaskolen samt Elevhjemmet, selvom afdelingerne fremadrettet vil være del af hhv. Specialcenter Syddanmark og stabsfunktionen CKV.

Information til medarbejdere

Medarbejdere i de berørte afdelinger er informeret om forslaget til organisationstilpasning skriftligt og på personalemøder i uge 48. Derudover er der afholdt 1:1 samtaler med de få medarbejdere, der i høj grad har opgaver på tværs af de kommende to organisatoriske enheder.

Forslag til overordnet tidsplan

Dato	Aktivitet
16. december	Drøftelse på ekstraordinære møder i de berørte LMU'ere (på CKV og Specialcenter Syddanmark)
18. december	Drøftelse i regionshusets FMU
19. december	Drøftelse i socialområdets FMU
16. januar 2026	Drøftelse i Hovedudvalget
26. januar 2026	Beslutning i direktionen
30. januar 2026	På baggrund af løbende dialog i perioden er der senest truffet beslutning om fremtidige arbejdsopgaver og -sted for de 3 medarbejdere, der i dag i høj grad har opgaver på tværs af de to fremtidige organisatoriske enheder

1. marts 2026 Organisationstilpasningen træder i kraft.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2025

Christian Schacht-Magnussen redegjorde for formålet med organisationstilpasningen og forslaget til personaleprocessen. Finn Sørensen gjorde opmærksom på vigtigheden af at indsamle alle relevante perspektiver i høringsprocessen. Hovedudvalget sender forslaget i høring med henblik på behandling den 16. januar 2026.

Bilag

Bilag A Uddybning af baggrund for forslag

BilagB Organisationsdiagrammer

Fraværende Birgith Flyvbjerg, Jørgen Bjelskou, Anne Mette Vind, Maria Kesby,
Sonny Hornhaver

Punkt 11: Drøftelse af tilknytning i MED-systemet for socialområdets stabe

25/56312

Sagsfremstilling

I forrige sag foreslås en organisatorisk tilpasning på socialområdet, der, hvis den godkendes, vil betyde en tættere kobling imellem de to stabsfunktioner Drift & Udvikling og CKV. Afdelingschefen for Drift og Udvikling vil få det overordnede ledelsesansvar for de to stabe med et fokus på at sikre bedre kobling imellem disse, bidrage til bedre løsninger til borgerne på tværs af hele socialområdet og i højere grad sætte de højtspecialiserede kompetencer blandt medarbejderne på CKV i spil på de fire sociale centre.

Drift & Udvikling er placeret fysisk i regionshuset, imens CKV er placeret i Odense og Fredericia. På nuværende tidspunkt er stabsfunktionen Drift & Udvikling tilknyttet regionshusets MED-organisering, imens CKV er tilknyttet socialområdets MED-organisering. CKV har desuden et selvstændigt Lokalt MED-udvalg (LMU).

Socialdirektøren ønsker som en del af integrationen imellem de to stabe at tilknytte de to stabe til samme MED-organisation.

Forslag om tilknytning af socialområdets stabe til socialområdets MED-organisation

I rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse i regionerne, § 4 stk. 2 fremgår det, at der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i regionen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen. Efter stk. 3 skal strukturen udformes med hensyntagen til regionens eller den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.

Baggrunden for koblingen af Drift & Udvikling til Regionshusets Fælles MED-udvalg (FMU), er opgavefællesskaber med øvrige afdelinger i regionshuset og den fælles fysiske placering. Drift og Udvikling følger dermed de politikker og retningslinjer, som gælder for afdelinger, der er omfattet af regionshusets FMU i stedet for det, der gælder for afdelinger, der er omfattet af socialområdets FMU.

Det har historisk i visse situationer vist en mangel på sammenhængskraft ledelsesmæssigt og organisatorisk ift. det samlede socialområde. Den tættere integration af Drift & Udvikling med CKV vil forventeligt skabe yderligere udfordringer herved, hvis der ikke skabes en fælles tilknytning til MED-systemet.

For at leve op til rammeaftalen om at MED-strukturen skal følge ledelsesstrukturen, samt imødekomme visse udfordringer i forhold til sammenhængskraft og ensartede arbejdsrammer i stabene, foreslås det, at Drift & Udvikling flyttes fra regionshusets FMU til socialområdets FMU. De to sociale stabe vil dermed samlet være placeret under socialområdets FMU.

Socialstabene vil efter organisationstilpasning bestå af ca. 110 ansatte. Det foreslås, at der etableres et lokalt MED-udvalg for socialstabene tilknyttet socialområdets FMU. Den nuværende struktur og forslag til fremtidig struktur er vist i bilag A.

Det er vigtigt at understrege, at socialområdets stab Drift og Udvikling fortsat vil arbejde tæt sammen med regionshusets øvrige afdelinger og fysisk stadig vil være placeret her og kunne bruge kantine, biler fra regionshuset, deltage i sociale aktiviteter i regionshuset mv. Da medarbejderne flytter til socialområdets MED-struktur, overgår medarbejderne til de retningslinjer, aftaler mv., som gælder for socialområdet.

Arbejdsmiljøgrupper

De nuværende arbejdsmiljøgrupper fortsætter i udgangspunktet i den fremtidige konstruktion, dog skal der tages stilling til tilknytning for arbejdsmiljøgruppen "TAP og fælles" i Fredericia, som går på tværs af de to kommende organisatoriske enheder. Dette vil blive afklaret i proces med den pågældende arbejdsmiljøgruppe.

Arbejdsmiljøgruppen i Drift og Udvikling deltager i netværk og aktiviteter i regionshuset. Der lægges op til, at dette fortsætter fremadrettet.

Proces

Forslaget har været drøftet i formandskabet i socialområdets FMU og fremlagt på personalemøder i de to stabe i uge 48.

Det foreslås, at hovedudvalget på møde d. 16. januar 2026 drøfter forslaget på baggrund af inputs fra socialområdets FMU og regionshusets FMU. Ændringen foreslås gennemført samtidig med den foreslåede organisationstilpasning, hvilket efter den foreslåede plan er d. 1. marts 2026.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2025

I forlængelse af dagsordenspunkt 10: "Drøftelse af forslag til organisationstilpasning på socialområdet samt forslag til personaleproces", drøftede udvalget tilknytningen i MED-systemet for Socialområdets stabe. Forslaget sendes i høring sammen med organisationstilpasningen og behandles på Hovedudvalgets møde den 16. januar.

Bilag

Bilag A Organisation MED tilknytning

Fraværende Birgith Flyvbjerg, Jørgen Bjelskou, Anne Mette Vind, Maria Kesby,
Sonny Hornhaver

Punkt 12: Drøftelse af indhold og tidsplan for Region Syddanmarks arbejdsmiljøkonference 2026

24/53786

Sagsfremstilling

Onsdag 30. september 2026 er hovedudvalget vært for Region Syddanmarks arbejdsmiljøkonference, som igen afholdes på Vingsted Hotel og Conferencecenter. Der indbydes 800 deltagere, fortrinsvist formænd og næstformænd i MED-udvalg, ledere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og øvrige medarbejdere med arbejdsmiljøopgaver.

Konferencen tager udgangspunkt i arbejdsmiljøfokusområderne

Konferencen er et godt afsæt for at dele gode erfaringer på tværs af organisationen. Konferencen skal inspirere og skabe læring i forhold til at arbejde helhedsorienteret med kerneopgaven og arbejdsmiljøet, blandt andet gennem konkrete værktøjer og ny viden. Hovedudvalgets fokusområder for arbejdsmiljøområdet er de overordnede temaer for konferencen:

- Udvikling af samarbejde og trivsel
- Forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold
- Forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav

En blanding af eksterne og interne oplæg og workshops skaber rammerne

Konferencen vil bestå af både plenumoplæg og parallelle oplæg med mulighed for deltagerinvolvering. Der vil være oplæg og workshops, som både inspirerer medarbejdere og ledere. Udover eksterne oplægsholdere vil der blive prioriteret en høj grad af intern vidensdeling og læring gennem interne oplægsholdere. Alle enheder opfordres til at bidrage med input hertil.

Uddeling af arbejdsmiljøpris, der fokuserer på udvikling af samarbejde og trivsel

Det foreslås, at hovedudvalget på konferencen uddeler en arbejdsmiljøpris som eksempel på arbejdet med at udvikle samarbejdet og trivslen i en tid med mange forandringer. Region Syddanmarks arbejdsmiljøpris er blevet uddelt siden 2012 og er med til at synliggøre de mange gode indsatser i organisationen både internt og eksternt. Hovedudvalgets formandskab vil blive inddraget i processen omkring udvælgelse af nominerede afdelinger.

Koncern HR planlægger konferencen og inddrager hovedudvalget løbende

Koncern HR varetager planlægningsarbejdet. Hovedudvalget drøfter løbende status på arbejdsmiljøkonferencen.

Den foreløbige tidsplan ser således ud:

Tid	Aktivitet
	Dato for konferencen kommunikeres ud
December 2025	Hovedudvalget opfordres til at reservere onsdag 30. september 2026 i kalenderen. Tilmelding sker via Plan2learn sammen med øvrige medarbejdere.
Indtil marts 2026	Reservation af interne og eksterne oplægsholdere Gode ideer kan sendes til Koncern HR på mailen: arbejdsmiljoekonference@rsyd.dk

Maj – juli 2026	Afdelinger indsender indstillinger til arbejdsmiljøpris
Primo juni 2026	Åbning for tilmeldinger til konferencen
30. september 2026	Afholdelse af konference og uddeling af arbejdsmiljøpris

Indstilling

Det indstilles, at hovedudvalget;

- drøfter Region Syddanmarks Arbejdsmiljøkonference 2026
- beslutter, om der skal uddeles en arbejdsmiljøpris.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2025

Hovedudvalget besluttede at uddele en arbejdsmiljøpris forbindelse med Region Syddanmarks arbejdsmiljøkonference.

Fraværende Birgith Flyvbjerg, Jørgen Bjelskou, Anne Mette Vind, Maria Kesby,
Sonny Hornhaver

Punkt 13: Orientering om udmøntning af midler til styrkelse af MED-samarbejdet (Budget 2026)

25/1060

Sagsfremstilling

Region Syddanmarks pejlemærker for fastholdelse og rekruttering danner rammen for arbejdet med at sikre, at Region Syddanmark er en attraktiv arbejdsplads, der kan fastholde og tiltrække medarbejdere. Et af disse pejlemærker er en prioritering af udviklingen af regionens MED-samarbejde, som er centralt for et velfungerende arbejdsmiljø.

Et godt MED-samarbejde bygger på uddannelse og kompetenceudvikling. Som en vigtig forudsætning tilbyder regionen i samarbejde med Parternes Uddannelsesfællesskab derfor MED-grunduddannelse til nye medlemmer af MED-udvalg og MED-efteruddannelse til LokalMED-udvalg, der ønsker at styrke deres samarbejde omkring specifikke temaer.

Øget politisk prioritering af uddannelsesaktiviteter

De seneste år har interessen for både MED-grunduddannelse og efteruddannelse været stigende på tværs af regionen. For at imødekomme dette har Regionsrådet afsat 0,5 mio. kr. om året til uddannelsesaktiviteter inden for MED-samarbejdet.

I budgetaftalen for 2026 fremgår det således at:

”Vi lægger vægt på, at et godt arbejdsmiljø skabes i dialog og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdere. Vi noterer med tilfredshed den stigende interesse for MED-uddannelse i regionen, og der afsættes 0,5 mio. kr. til uddannelsesaktiviteter for at understøtte den fortsatte udvikling af det gode MED-samarbejde og sikre kapaciteten til at etablere nye MED-samarbejder i forbindelse med sundhedsreformen”

Regionsrådet forventes at behandle den praktiske udmøntning af midlerne den 26. januar 2026.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2025

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Winnie Kvist Johansen opfordrede til, at man i begyndelse af nye valgperioder planlagde ekstra grundmoduler.

Finn Sørensen foreslog, at dele af midlerne kunne bruges til, at Hovedudvalgets medlemmer kunne deltage på den årlige konference, som afholdes af MED-samarbejdet. Jane Kraglund svarede, at midlerne er tiltænkt MED-undervisning/uddannelse.

Fraværende Birgith Flyvbjerg, Jørgen Bjelskou, Anne Mette Vind, Maria Kesby,
Sonny Hornhaver

Punkt 14: Orientering om den 3. 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 tredje økonomiopfølgning.

Ved den seneste økonomi- og aktivitetsopfølgning viste fremmede sygehuse en overskridelse på 90 mio. kr. Til denne økonomiopfølgning er prognosen blevet valideret på samtlige områder for at afdække ubalancen yderligere. Dette sammenholdt med større prognosesikkerhed på dette tidspunkt af året gør, at der nu forventes en overskridelse på ca. 42 mio. kr. I budgetaftalen for 2026 tilføres området 60 mio. kr. Der er således begrænsede muligheder for vækst i 2026, og området vil blive fulgt nøje.

Aktiviteten i 2025 er de første 10 måneder 1,6 pct. over niveauet i 2024, men ligger fortsat under niveauet fra før Covid. På OUH ses fortsat et fald i aktiviteten på sjællandspatienter, som følge af at Region Sjælland i højere grad sender patienterne til Hovedstaden i stedet. Sygehusene arbejder på at komme op på normalt aktivitetsniveau, så ventelister og ventetider kan nedbringes.

På nuværende tidspunkt forventer de somatiske sygehuse samlet set et mindreforbrug på 25 mio. kr. Resultatet skal ses i sammenhæng med et overført mindreforbrug fra 2024 i størrelsesordenen 80 mio. kr., og at sygehusene på Regionsrådets møde den 27. oktober 2025 ekstraordinært er tilført 54,5 mio. kr. til at dække aktuelle udfordringer med dyre løsninger til personale, stigende forbrugerpriser, merudgifter til den lægelige videreuddannelse mv. Budget 2026 indeholder forslag om ændring af finansieringsmodellen for lægelige videreuddannelse, som vil lette udgiftspresset 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. 50 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 bl.a. skal sikre 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 350-400 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. Mulighederne for at iværksætte initiativer, der kan give en kortere tilbagebetalingstid end ved genforsikring af tjenestemænd, er ved at blive afdækket.

Socialområdet

Forventningen ved årets økonomi- og aktivitetsrapportering, efter tredje kvartal, viser et driftsresultat i 2025 på 16,1 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 35,2 mio. kr. (svarende til 3,1% af omkostningsbudgettet), hvilket er 1,7 mio. kr. lavere end ved anden kvartals forventning. 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 lav belægning, højt sygefravær og rekrutteringsproblemer og heraf følgende højt vikarforbrug. Der arbejdes med genopretningsplaner for disse 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 pct. af budgettet automatisk overføres til kommende år. Over-/underskud større end 5 pct. af budgettet medfører midlertidige takstreguleringer i 2027.

Regional Udvikling

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

På baggrund af forbruget i årets første 10 måneder forventes aftaleoverholdelse, idet der i den løbende planlægning og økonomiske styring vil blive taget de nødvendige skridt i den resterende del af året for at sikre dette, fx via tilpasning af aktivitetsniveauet.

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

Sundhedsreformen 2024 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 hos FynBus og Sydtrafik ligger således ved udgangen af 2024 fortsat 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 i denne del af det regionale net. Samlet forventes et underskud for de 2 trafikselskaber på 7,4 mio. kr. i 2025.

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. Ved ansøgningsfrist til Kulturpuljen pr. 1. september 2025 er der fastsat et krav om, at alle nye kulturaktiviteter, der bevilliges midler til ved denne ansøgningsrunde, skal være afsluttede i 2026. Der er modtaget 26 ansøgninger, der har ansøgt om 8,3 mio. kr.

Uddannelse

Ved ansøgningsfristen den 15. september 2025 modtog regionen 17 ansøgninger til uddannelsespuljen og der blev ansøgt for 19,4 mio. kr. Derudover er der modtaget én ansøgning fra EU's Socialfond Plus, som søger medfinansiering fra uddannelsespuljen på 3,7 mio. kr. To ansøgninger er trukket tilbage efter ansøgningsfristen.

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), som forventes balance i 2025. Omkostninger hertil fordeles og finansieres af de tre områder: Sundhed, Socialområdet og Regional Udvikling.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2025

Intet at bemærke.

Bilag

3. økonomi- og aktivitetsrapportering 2025 - Sundhed

3. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2025 Social og specialundervisning

3. Økonomi og aktivitetsrapportering 2025 - Regional Udvikling

3 Økonomi- og aktivitetsrapportering 2025 - Fælles formål og adm

Fraværende

Birgith Flyvbjerg, Jørgen Bjelskou, Anne Mette Vind, Maria Kesby,
Sonny Hornhaver

Punkt 15: Orientering om årshjul og møder i 2026

25/1060

Sagsfremstilling

Årshjul for Hovedudvalgets arbejde i 2026 vedlægges til orientering.

Datoerne for hovedudvalgsmøder og kontaktudvalgsmøder fremgår nedenfor. Der er sendt kalenderinvitationer ud til de enkelte møder, dognseminaret og temadrøftelsen med FMU'erne.

	Hovedudvalgsmøde	Kontaktudvalgsmøde
1. møde	16/1 – 09:00-12:00	
Afholdes evt. som kort virtuelt møde		14/1 – 09:00-14:00
2. møde	10/3 – 08:30-11:30	6/3 – 09:00-14:00
3. møde	16/6 – 08:30-11:30	15/6 – 09:00-14:00
4. møde	26/8 – 12:30-15:30	25/8 – 09:00-14:00
Dognseminar	5/10 kl 12:00 til 6/10 kl. 12:00	x
5. møde	21/10 – 12:30-15:30	19/10 – 09:00-14:00
Temadrøftelse med FMU'erne	3. november 08:00-12:00	x
6. møde	10/12 – 08:30-11:30	8/12 – 09:00-14:00

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2025

Hovedudvalget besluttede at afkorte årets første møde, som i stedet afholdes virtuelt den 16. januar kl. 9.00.

Bilag

Årshjul HU 2026_final

Fraværende Birgith Flyvbjerg, Jørgen Bjelskou, Anne Mette Vind, Maria Kesby, Sonny Hornhaver

Punkt 16: Kommunikation fra mødet

24/33470

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2025

- Nyudviklet Spot dialogværktøj
- Sygehusene og enhedernes indsatser under ”Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser”

Fraværende Birgith Flyvbjerg, Jørgen Bjelskou, Anne Mette Vind, Maria Kesby,
Sonny Hornhaver

Punkt 17: Eventuelt

24/33470

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2025

Intet at bemærke.

Fraværende Birgith Flyvbjerg, Jørgen Bjelskou, Anne Mette Vind, Maria Kesby,
Sonny Hornhaver