

REFERAT Hovedudvalget d. 16-01-2026

Mødedato Fredag d. 16. januar 2026 kl. 09:00

Mødested Virtuelt

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

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Drøftelse af forslag til organisationstilpasning på socialområdet.....	4
Drøftelse af tilknytning i MED-systemet for socialrådets stabe.....	7
Status på lokal forankring af regionens fælles indsats TAL i Syd.....	10
Eventuelt.....	13

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

25/56344

Sagsfremstilling

- Orientering om LGBTQ+-politik og handleplan
- Orientering om direktørstillinger
- Orientering om nye hovedudvalgsmedlemmer
- Eventuelle kommentarer til referat fra seneste ordinære møde den 11. december 2025

Beslutning i Hovedudvalget den 16-01-2026

LGBTQ+-politik

Regionsrådet har den 15. december 2025 godkendt en regional politik og handleplan for LGBTQ+-personers møde med sundhedsvæsenet.

Politikken var en del af budgetforliget for 2025 er udarbejdet i dialog med LGBTQ+-organisationer, Praktiserende Lægers Organisation (PLO) og Hovedudvalget. Den vedtagne politik udsendes sammen med referatet.

Direktørstillinger

Nikolaj Møller-Jørgensen er ansat som HR-direktør pr. 1. februar 2026.

Nye medlemmer

Hovedudvalget bød velkommen til de nye medlemmer: Trine Ingild Simonsen og Jette Rytøft Mortensen.

Evt. kommentarer til seneste referat

Intet at bemærke.

Bilag

LGBTQ+-politik (RR-version)

Fraværende Jette Rytøft Mortensen, Flemming Sejlund

Punkt 2: Drøftelse af forslag til organisationstilpasning på socialområdet

25/56312

Sagsfremstilling

På møde d. 11. december 2025 havde Hovedudvalget en første behandling af forslag til organisationstilpasning på socialområdet. Hovedudvalget besluttede at indhente høringssvar forud for behandling af forslaget på dette møde.

Sagen er behandlet i følgende LMU'ere og FMU'ere:

- 16. december: LMU på CKV og LMU på Specialcenter Syddanmark
- 18. december: FMU for regionshuset (her var der fremsendt høringssvar fra medarbejderne i Drift og Udvikling)
- 19. december: FMU på socialområdet (her var der fremsendt høringssvar fra LMU på CKV og på Specialcenter Syddanmark samt fra medarbejdere på CKV i Fredericia og skolebestyrelsen på Fredericiaskolen).

Inputs fra høringssvar

Indkomne høringssvar er opsummeret i vedhæftede bilag A, samt vedlagt enkeltvist. Følgende overordnede temaer kan bl.a. fremhæves fra høringssvarene:

- Der er fra både Regionshusets FMU og Socialrådets FMU opbakning til justeringen
- I flere høringssvar fremhæves det, at der skal være opmærksomhed på at sikre en god overgang for medarbejdere på Fredericiaskolen og Elevhjemmet, når de skal overgå til at være en del af Specialcenter Syddanmark
- I høringssvar fra CKV fremhæves det, at det er vigtigt, at nuværende gode samarbejdsflader og relationer på tværs af CKV's afdelinger fastholdes i den fremadrettede organisering, og at den høje specialisering fastholdes.

Ovenstående er uddybet i bilaget. Bemærkningerne giver ikke anledning til ændringer i forslaget, men opmærksomhederne tages med i den videre proces.

Baggrund for organisationstilpasning

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 B:

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.

Fire 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 er der dialog om fremtidige arbejdsopgaver og arbejdssted. Der vil ikke være tale om væsentlige stillingsændringer.

Ændring i personalerference

- Medarbejdere på det nuværende CKV ændrer ikke personalerference 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 personalerference til afdelingschefen i Drift og Udvikling frem for en centerchef i CKV (denne stilling nedlægges).
- Afdelingslederen for Fredericiaskolen og Elevhjemmet ændrer personalerference 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.

Den videre proces

Hovedudvalgets medarbejderside bedes fremsende eventuelle høringssvar senest den 20. januar. Der træffes endelig beslutning om organisationstilpasningen i direktionen den 26. januar. Organisationstilpasningen foreslås iværksat pr. 1. marts 2026.

Klimavurdering

Ikke relevant.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-01-2026

Christian Schacht-Magnussen orienterede om baggrunden for forslaget til organisationstilpasning på Socialområdet. De indkomne høringssvar viser bred opbakning til forslaget i organisationen. Opmærksomhedspunkterne i høringssvarene indarbejdes i det videre arbejde.

Finn Sørensen kvitterede for den aktive indsats for at inddrage administrationspersonalet på de seks centre.

Hovedudvalget bakkede op om forslaget med de opmærksomhedspunkter, der fremgår af de fremsendte høringssvar fra MED-udvalgene.

Bilag

BilagA Opsamling Høringssvar vedr organisationstilpasning

BilagB Uddybning af baggrund for forslag

BilagC Organisationsdiagrammer

BilagD Høring Regionshusets FMU organisationstilpasning

BilagE Høring Regionshusets FMU MED tilknytning

BilagF Høringssvar fra socialområdets FMU

BilagG Høringssvar LMU CKV

BilagH Høringssvar LMU SCS

BilagI Høringssvar fra medarbejdere i CKV i Fredericia

BilagJ Høringssvar medarbejdere Drift og Udvikling

BilagK Høringssvar Skolebestyrelsen for Fredericiaskolen

Fraværende Jette Rytøft Mortensen, Flemming Sejlund

Punkt 3: Drøftelse af tilknytning i MED-systemet for socialområdets stabe

25/56312

Sagsfremstilling

På møde d. 11. december 2025 havde Hovedudvalget en første behandling af forslag til ændring i tilknytning i MED-systemet for socialområdets stabe. Sagen hænger sammen med forrige sag vedrørende organisationstilpasning på socialområdet. Hovedudvalget besluttede på mødet i december at indhente høringssvar forud for behandling af forslaget på dette møde.

Sagen er behandlet i følgende LMU'ere og FMU'ere:

- 16. december: LMU på CKV og LMU på Specialcenter Syddanmark
- 18. december: FMU for regionshuset (her var der fremsendt høringssvar med indhold ift. dette punkt fra medarbejderne i Drift og Udvikling)
- 19. december: FMU på socialområdet (her var der fremsendt høringssvar med indhold ift. dette punkt fra LMU på CKV samt fra medarbejdere på CKV i Fredericia).

Inputs fra høringssvar

Indkomne høringssvar er opsummeret i vedhæftede bilag A, samt vedlagt enkeltvist i den forrige sag. Følgende overordnede temaer kan bl.a. fremhæves fra høringssvarene:

- Både socialområdets FMU og regionshusets FMU bakker op om ændringen
- Opmærksomheder ift. Drift og Udvikling ved tilknytningen til socialområdets FMU
 - Drift og Udvikling bliver forholdsmæssigt en meget lille del af socialområdets FMU
 - Det er vigtigt, at Drift & Udvikling fortsat har sin organisatoriske og fysiske tilknytning til og tilstedeværelse i Regionshuset
 - Medarbejderne i Drift og Udvikling oplever det uklart, hvad ændringen konkret vil betyde ift. rammer og vilkår. Der ønskes opmærksomhed på, at der ikke sker en forringelse heraf.

Ovenstående er uddybet i bilaget. Bemærkningerne giver ikke anledning til ændringer i forslaget, men opmærksomhederne tages med i den videre proces.

Baggrund

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 B.

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.

Den videre proces

Hovedudvalgets medarbejderside bedes fremsende eventuelle høringssvar senest den 20. januar. Ændringen behandles i direktionen den 26. januar og foreslås gennemført samtidig med den foreslåede organisationstilpasning den 1. marts 2026.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-01-2026

Christian Schacht-Magnussen orienterede om baggrunden for forslag om socialområdets stables tilknytning til MED-systemet. Organisationstilpasningen, der behandles på nærværende dagsorden, har været en god anledning til at justere MED-strukturen, så Socialområdet er samlet under samme FMU.

Hovedudvalget bakkede op om forslaget med de opmærksomhedspunkter, der fremgår af de fremsendte høringssvar fra MED-udvalgene.

Bilag

BilagA Opsamling høringssvar vedr MED tilknytning

BilagB Organisationsdiagrammer MED tilknytning

Fraværende Jette Rytøft Mortensen, Flemming Sejlund

Punkt 4: Status på lokal forankring af regionens fælles indsats TAL i Syd

24/39263

Sagsfremstilling

Baggrund

TAL i Syd (Trivsel og Arbejdsmiljø for Ledere i Region Syddanmark) har nu bevæget sig ind i en ny fase med fokus på afprøvning, tilpasning og forankring af fælles værktøjer og ledergruppeforløb. Samtidig styrkes sammenhængen mellem lokale, målrettede tiltag og det eksisterende arbejde med ledertrivsel og lederes psykiske arbejdsmiljø.

Indsatsen omkring ledertrivsel og lederes psykiske arbejdsmiljø understøtter regionens ambition om at være en god og attraktiv arbejdsplads, også for ledere. Ledernes trivsel er ikke kun betydningsfuld for lederne selv, men også for:

- Opgaveløsning: opgaveløsning, kvaliteten af behandling og patientsikkerhed.
- Tilknytning af ledere: inkl. lederes engagement og vilje til at påtage sig svære opgaver.
- Medarbejdere: medarbejderes trivsel og psykiske arbejdsmiljø.

Forankringen af indsatsen er et vigtigt skridt i arbejdet med at skabe en attraktiv arbejdsplads.

Status på lokal forankring

Frem mod 10. november 2025 har enhederne udarbejdet lokale forankringsplaner, som både inkluderer:

1. De fælles regionalt besluttede tiltag i TAL i Syd
2. Lokalt besluttede tiltag for at styrke arbejdet med ledernes trivsel og psykiske arbejdsmiljø

De lokale forankringsplaner blev godkendt i HR Lederforum den 10. december 2025.

De endelige forankringsplaner for Esbjerg og Grindsted Sygehus, OUH, Præhospital Syd, Regionshuset og Satellitter (afventer lokal godkendelse), Socialområdet, Sygehus Sønderjylland er vedlagt som bilag.

Forankringsplan for Sygehus Lillebælt tilgår.

Der kan konkluderes følgende omkring de lokale forankringsplaner:

- Alle enheder har leveret forankringsplaner, der tager højde for både de fælles regionale tiltag og egne lokale behov for tiltag.
- Forankringen sker primært ved at integrere tiltagene i eksisterende strukturer og arbejdsgange.
- Foreløbige tilbagemeldinger peger på, at der er stor opbakning.

Ledergruppeforløb

I den nye fase gennemføres der kick-off-møder og opstart af ledergruppeforløb, som enhedskoordinationerne har ansvar for at planlægge og gennemføre i samarbejde med ledergruppernes ledelser.

Tids- og procesplan for indsatsen

Q4 2025:

- Afprøvning og tilpasning af ledergruppeforløb
- Direktionsworkshops (fortsat fra tidligere fase)
- Godkendelse af lokale forankringsplaner

2026-Q1 2027:

- Implementering af ledergruppeforløb på alle enheder
- Udarbejdelse af en fælles forståelsesramme for arbejdet med lederes psykiske arbejdsmiljø
- Afdækning af mulige andre fælles regionale forankringstiltag

Indstilling

Det indstilles, at hver driftsenhed giver en status på det lokale arbejde med TAL i Syd.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-01-2026

Hver driftsenhed gav status på arbejdet med projektet TAL i Syd (Trivsel og Arbejdsmiljø for Ledere). Projektet er kommet godt fra start og har bred opbakning hos både ledelse og medarbejdere. Indsatsen rammer et tydeligt behov og er tilpasset eksisterende forløb og lokale fokusområder.

Hovedudvalget noterede med tilfredshed den enstemmige opbakning og den gode fremdrift i projektet.

Forankringsplanen fra Sygehus Lillebælt udsendes sammen med referatet.

Bilag

Forankringsplan Esbjerg Sygehus - TAL i Syd oktober 2025

Forankringsplan OUH - TAL i Syd september 2025

Forankringsplan Præhospital Syd - TAL i SYD september 2025

Forankringsplan SHS - TAL i Syd november 2025

Forankringsplan socialområdet - TAL i Syd oktober 2025

Forankringsplan Regionshuset og Satellitter - TAL i Syd december 2025

Forankringsplan one pager - SLB

Fraværende Jette Rytøft Mortensen, Flemming Sejlund

Punkt 5: Eventuelt

25/56344

Beslutning i Hovedudvalget den 16-01-2026

Intet at bemærke.

Fraværende Jette Rytøft Mortensen, Flemming Sejlund