

REFERAT Hovedudvalget d. 16-06-2026

Mødedato Tirsdag d. 16. juni 2026 kl. 08:30

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Trine Ingild Simonsen, 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, Niels Nørgaard Pedersen, Sonny
Hornhaver, Lena Bladt Fink Petersen, Niels Kaare Petersen
(Fravær), Linda Reitz Iversen, Lone Duus Witte (Fravær), Jette Rytøft
Mortensen, Winnie Kvist Johansen, Sanne Phillip, Finn
Sørensen, Anna-Marie Bloch Münster, Rolf Dalsgaard, Ken
Nørregaard, Maria Kesby, Jeanet Bodilsen, Jesper Stockmarr, Camilla
Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Christian Bruselius Hansen
(sekretariat), Nikolaj Møller-Jørgensen, Mikael Giødesen

Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Status for implementering af sundhedsreformen.....	5
Drøftelse af overgangsordning ifbm. udpegning til MED-samarbejdet 2027-2029.....	6
Drøftelse af lommebog om LGBTQ+-venlig praksis i Region Syddanmark.....	8
Drøftelse af styrket fremmøde og kom godt tilbage efter langtidsfravær.....	10
Drøftelse af løngennemsigtheddirektivet og lønpolitik i Region Syddanmark.....	12
Orientering om indsamling af oplysninger om medarbejderes kontraktlige forpligtigelser vedr. bere	15
Drøftelse af aftale om samarbejde om arbejdsmiljø mellem Syddansk Universitet og Region Syddan	17
Orientering om OK-26 "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser".....	18
Drøftelse af læring fra udviklings- og forsøgsaktiviteter om nye veje i vagtplanlægningen.....	20
Drøftelse af organisering af retningslinjer for arbejdsmiljø på de psykiatriske afdelinger.....	22
Orientering om Årsrapport/regnskab 2025.....	24
Orientering om ophør af midlertidig sløring af hele Psykiatrien.....	26
Orientering om ny ansøgningsrunde til puljen til arbejdsmiljøindsats i regioner og kommuner (PAR	27
Kommunikation fra mødet.....	29
Eventuelt.....	30

Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

25/56344

Sagsfremstilling

- Orientering om budget 2027
- Orientering om Nyt OUH
- Orientering om direktøransættelser
- Orientering om Region Syddanmarks Arbejdsmiljøkonference
- Eventuelle kommentarer til referat fra seneste møde den 10. marts 2026

Beslutning i Hovedudvalget den 16-06-2026

Orientering om budget 2027

Jane Kraglund orienterede om processen for indgåelse af aftale om regionernes økonomi for 2027, som indtil nu har været udskudt på grund af de verserende regeringsforhandlinger. Det forventes, at der kan indgås en aftale inden sommerferien. På baggrund af denne aftale igangsættes en proces med henblik på at vedtage en aftale om budget 2027.

Hovedudvalget orienteres om indholdet af økonomiaftalen og om status for aftalen om budget på det næstkommende møde.

Orientering om Nyt OUH

Jane Kraglund orienterede om mediasager om konkursramte underleverandører, hvor en lang række medarbejdere har været berørt af forsinkede lønudbetalinger. Medarbejderne er ansat hos underleverandører til totalleverandøren Odense Hospital Project Team (OHPT), hvilket mindsker regionens mulighedsrum, men der er stor opmærksomhed på at være endnu mere insisterende i forhold til sociale klausuler.

Orientering om direktøransættelser

Jane Kraglund orienterede om ansættelsen af konstitueret sygeplejefaglig direktør på Sygehus Sønderjylland, Charlotte Løvgreen Trolborg.

Orientering om Region Syddanmarks Arbejdsmiljøkonference

Jane Kraglund orienterede om Region Syddanmarks Arbejdsmiljøkonference, som afholdes på Vingsted Hotel og Conferencecenter den 30. september 2026. Der har været en overvældende interesse for konferencen, som blev overtegnet allerede inden for den første time. Der blev gjort opmærksom på, at deltagerne har en særlig forpligtigelse til at tage viden og inspiration med hjem til sin afdeling.

Hovedudvalget glædede sig over interessen, men det blev også aftalt, at der frem mod konferencen i 2028 overvejes en model, hvor der reserveres pladser til medlemmer af FællesMED-udvalgene, da denne gruppe har en særlig forudsætning for at bringe indsigter fra konferencen med sig hjem til afdelingerne.

Eventuelle kommentarer til referat fra seneste møde den 10. marts 2026

Intet at bemærke.

Fraværende Niels Kaare Petersen, Jørgen Bjelskou, Lone Duus Witte

Punkt 2: Status for implementering af sundhedsreformen

24/37977

Sagsfremstilling

Den politiske aftale om sundhedsreform blev præsenteret i november 2024. Efterfølgende har Region Syddanmark arbejdet med at forberede og iværksætte implementering af sundhedsreformen.

Hovedudvalget er løbende blevet orienteret om planer og status for arbejdet.

Jane Kraglund giver på mødet en orientering om status på implementering af sundhedsreformen i Region Syddanmark.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-06-2026

Jane Kraglund fortalte, at der er indgået delingsaftaler med alle 22 syddanske kommuner. Dermed foreligger der nu beskrivelser af overdragelsen af ansatte, bygninger, lejemål mv. Det har været en god proces sammen med kommunerne, hvilket lover godt for det videre samarbejde. Delingsaftalerne behandles i Regionsrådet den 22. juni.

Derudover blev udvalget orienteret om status på de nyoprettede afdelinger for Borgernær Sundhed (Nær Sundhed på Sygehus Lillebælt). Afdelingerne er i tæt dialog med kommuner og praktiserende læger om opmærksomhedspunkter, ligesom de forbereder onboarding af nye medarbejdere fra kommunerne.

Fraværende Niels Kaare Petersen, Jørgen Bjelskou, Lone Duus Witte

Punkt 3: Drøftelse af overgangsordning ifbm. udpegning til MED-samarbejdet 2027-2029

26/11689

Sagsfremstilling

Valg og udpegning til MED-samarbejdet igangsættes den 15. september 2026. Her skal de nye medlemmer af regionens LokalMED-udvalg, FællesMED-udvalg og Hovedudvalg findes. Den nye valgperiode løber fra den 1. januar 2027 til den 31. december 2028.

I anledning af opgaveoverdragelsen fra kommunerne, som medfører, at op omkring 1.000 nye kolleger bliver en del af organisationen den 1. januar 2027, lægges der hermed op til en drøftelse af, hvordan de nye medarbejdere repræsenteres i MED-samarbejdet i den kommende valgperiode.

Udløb af fusionsperiode vedrørende ligestilling og integration af psykiatri og somatik

I forbindelse med integrationen af psykiatri og somatik havde Hovedudvalget fokus på at sikre et godt møde mellem forskellige kulturer i organisationen, herunder hvordan dette møde kunne understøttes i FællesMED-udvalgene.

Alle sygehuse og regionshuset besluttede i den forbindelse at udvide sit FællesMED-udvalg med to eller flere tilfornordnede medlemmer fra de psykiatriske afdelinger i en afgrænset fusionsperiode. Hovedudvalget har ved flere lejligheder noteret sig de gode erfaringer med denne løsning.

Fusionsperioden udløber ved udgangen af 2026, hvor den ny valgperiode starter. Det er derfor vigtigt, at sygehusene afklarer TR-strukturen på de psykiatriske afdelinger, inden valg og udpegning igangsættes den 15. september 2026.

Overgangsordning ifbm. nye medarbejdere fra kommunerne

Med opgaveoverdragelsen fra kommunerne pr. 1. januar 2027 får sygehusene ikke alene flere opgaver, men også en stor gruppe nye medarbejdere, som i dag står uden for regionens organisation og MED-struktur.

Det er afgørende for Region Syddanmark at være en god og attraktiv arbejdsplads for de medarbejdere, der står til overdragelse, så de har lyst til at blive en del af organisationen og bidrage til løsningen af de nye opgaver.

Det gode møde med de nye medarbejdere og den videre udvikling af de nye opgaver skal understøttes af et velfungerende MED-samarbejde og en repræsentativ sammensætning af MED-udvalgene. Derudover er der perspektiver i at bringe viden om det nære sundhedsvæsen ind i MED-samarbejdet.

Det forventes, at alle sygehuse opretter LokalMED-udvalg for afdelingerne Borgernær Sundhed (Nær Sundhed på Sygehus Lillebælt), som skal løse opgaver i det nære sundhedsvæsen. Timingen af opgaveoverdragelsen og valgperioden i

MED-samarbejdet betyder dog, at de i dag kommunale medarbejdere ikke kan nå at blive udpeget til sygehusenes FællesMED-udvalg eller Hovedudvalget i forbindelse med efterårets valg- og udpegningsproces.

Det foreslås derfor, at Hovedudvalget tager stilling til, om man med fordel kan anvende samme model som ved ligestilling og integration af psykiatri og somatik. Det vil sige, at sygehusenes FællesMED-udvalg opfordres til at afklare, hvordan de nye kolleger fra kommunerne kan repræsenteres på FMU-niveau i den kommende valgperiode. En mulig model er at udvide FMU'erne med én eller flere medarbejdere og ledere fra de nye afdelinger i en fusionsperiode indtil 31. december 2028.

Såfremt Hovedudvalget ønsker at opfordre sygehusene til at afklare ovenstående, følges der op på drøftelserne på et kommende hovedudvalgsmøde.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-06-2026

Nikolaj Møller-Jørgensen lagde op til en drøftelse af, hvordan de nye medarbejdere fra kommunerne bedst repræsenteres i MED-samarbejdet i lyset af den forestående valg- og udpegningsproces i efteråret. Hovedudvalget drøftede behovet for at tage godt imod de nye kolleger og få deres perspektiver ind i drøftelserne på tværs af MED-samarbejdet. Der var enighed om, at situationen adskiller sig fra integrationen af psykiatri og somatik. I stedet for den fremlagte løsning vil man derfor opfordre FMU'erne til at tage en åben drøftelse i FællesMED-udvalgene om gode løsninger på følgende spørgsmål:

- Hvordan kan I som FællesMED-udvalg understøtte en god start for LokalMED-udvalget i Borgernær Sundhed (Nær Sundhed på Sygehus Lillebælt)?
- Hvordan sikrer I, at de nye kollegers perspektiver bliver bragt ind i jeres FællesMED-udvalg?

Fraværende Niels Kaare Petersen, Jørgen Bjelskou, Lone Duus Witte

Punkt 4: Drøftelse af lommebog om LGBTQ+-venlig praksis i Region Syddanmark

25/58757

Sagsfremstilling

Regionsrådet har med politik og handleplan for LGBTQ+-personers møde med sundhedsvæsenet ønsket at bidrage til, at Region Syddanmark har et sundhedsvæsen, hvor alle borgere og patienter har lige muligheder for sundhed og trivsel. I den tilhørende handleplan ligger Regionsrådet til grund, at der skal udarbejdes fælles materialer, som kan understøtte viden og kompetencer om LGBTQ+-personers sundhed og trivsel. Politik og handleplan er vedlagt som bilag.

For at understøtte Regionsrådets ambitioner, har man sigtet efter et materiale, som er enkelt, overskueligt og anvendeligt i en travl hverdag i klinikken. Materialet skal bidrage til en fælles basisviden, så mange ved det nødvendige, uden at alle skal være eksperter.

Derfor igangsatte regionen et samarbejde med Social Sundhed, som har praktiske erfaringer med lommebøger om LGBTQ+-venlig praksis, der anvendes på enkelte afdelinger i Region Midtjylland. Social Sundhed er en landsdækkende non-profit organisation, som arbejder for at øge social lighed i sundhed. Organisationen kombinerer viden om LGBTQ+-området og erfaring med udvikling af materialer til brug i en klinisk hverdag med kendskab til Region Syddanmark som arbejdsplads.

Hovedudvalget udpegede i foråret 2026 tre repræsentanter til en tværfaglig arbejdsgruppe, som har haft til opgave at bidrage til, at materialet:

- er fagligt solidt, praksisnært og anvendeligt for relevante medarbejdere og ledere
- understøtter ambitionerne i politik for LGBTQ+-personers møde med sundhedsvæsenet
- spiller sammen med eksisterende indsatser og retningslinjer.

Arbejdsgruppens udkast til lommebog for LGBTQ+-venlig praksis i Region Syddanmark er vedlagt som bilag

Indhold og opbygning

Lommebogen bygger på eksisterende forskning og viden om LGBTQ+-personers møde med sundhedsvæsenet. Arbejdsgruppen har arbejdet med at omsætte denne viden til et kort, praksisnært materiale med en længde og detaljeringsgrad, der gør det realistisk at bruge lommebogen i en travl hverdag – både som opslagsværk og som afsæt for lokale drøftelser. Udkastet er løbende kvalitetssikret i arbejdsgruppen med fokus på at sprog, eksempler og anbefalinger opleves relevante for medarbejderne på tværs af sygehuse og faggrupper.

Arbejdsgruppen har lagt særlig vægt på, at medarbejdere og ledere efterspørger konkrete redskaber og tryghed i sproget, når de møder LGBTQ+-personer. Derfor er lommebogen ikke kun et redskab til at styrke lighed i sundhed men også bidrage til mindre usikkerhed blandt medarbejdere til gavn for trivslen og arbejdsmiljøet.

Formatet er en lommebog i A6-størrelse, som kan bæres af den enkelte medarbejder og ligge i kaffestuer og andre fællesområdet.

Videre proces

Hovedudvalgets bemærkninger til udkastet indarbejdes i et revideret udkast. Det reviderede materiale drøftes i august i Koncernledelsesforum og i Hovedudvalget med fokus på lancering og implementering. Lommebogen forventes herefter behandlet politisk i Forretningsudvalget og Regionsrådet i oktober.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-06-2026

Hovedudvalget bakkede op om indholdet af lommebogen, som de vurderede kunne understøtte medarbejdernes møde med målgruppen og bidrage til det omfattende kulturarbejde, der er nødvendigt for at styrke ligheden i sundhed for denne gruppe. Hovedudvalget aftalte, at der bør findes et alternativt navn til materialet, som bedre afspejler formål og indhold. Arbejdsgruppen arbejder videre med at finde en mere dækkende betegnelse.

Bilag

Udkast_LGBTQ-venlig_praksis_08.06.2026

LGBTQ+-politik (RR-version)

Fraværende Niels Kaare Petersen, Jørgen Bjelskou, Lone Duus Witte

Punkt 5: Drøftelse af styrket fremmøde og kom godt tilbage efter langtidsfravær

26/17564

Sagsfremstilling

I en lang årrække er der blevet arbejdet aktivt med at nedbringe sygefraværet og styrke fremmødet.

Med budgetaftalen for 2026 fremgår det:

Vi noterer os med stor tilfredshed at fremmødet i Region Syddanmark er styrket fra 2022 og 2024. Vi anerkender det store arbejde, der er gjort på de enkelte afdelinger og på de enkelte driftsenheder med at styrke trivslen og fremmødet. Det gavner både arbejdsmiljøet og bidrager til kerneopgaven til gavn for patienter og borgere.

Vi lægger dog også vægt på, at prognoserne for 2025 peger på en stagnering af udviklingen. Vi lægger til grund, at der fortsat arbejdes fokuseret med arbejdsmiljø og fremmøde, så der i det kommende år gøres yderligere for at nedbringe sygefraværet mod vores målsætning om et samlet sygefravær på under 4,1 procent på tværs af organisationen.

Vi anerkender, at der for de langtidssygemeldte medarbejdere kan være særlig store barrierer for at vende tilbage til sit arbejde. Derfor er det vigtigt at denne gruppe tænkes aktivt ind i det samlede arbejde for at styrke fremmødet.

Regionens MED-udvalg er centrale i forhold til at styrke fremmødet og understøtte arbejdet med gode og attraktive arbejdspladser. MED-udvalgene kan bl.a. bidrage til at afklare principperne for forebyggelse og håndtering af sygefravær.

Koncern HR har udviklet forskellige metoder og materialer, der kan benyttes i det forebyggende arbejde. Jf. budgetaftaleteksten gøres opmærksom på, at der findes materiale til at drøfte forebyggelse og hvordan man bedst muligt sikrer at langtidssygemeldte vender godt tilbage. Materialet er målrettet til regionens MED-udvalg og kommer omkring 4 hovedspor:

1. Skabe klarhed om grundprincipperne ved langvarigt sygefravær
 - Hvordan ser vi på og taler om sygefravær
 - Hvilke krav stiller til vi hinanden i forløbet
 - Hvilke virkemidler kan vi bruge for at få folk godt tilbage.
2. Fordele roller og ansvar i processen

Hovedpersonerne i et sygefraværsløb skal kende deres roller og ansvar undervejs. Hovedpersonerne er:

 - Leder
 - Sygemeldt
 - Kolleger
3. Vurdere og prioritere mulige skånehensyn

Hvilken vifte af skånehensyn vil vi have, og hvordan kan de bedst tilpasses vilkårene på vores arbejdsplads.

4. Tilrettelægge et godt samtaleforløb

En god dialog mellem leder og medarbejder efter en langvarig sygemelding er uvurderlig. Materialet giver derfor også inspiration til, hvordan man som leder kan holde en række samtaler med en medarbejder, der skal vende tilbage efter et længerevarende sygefravær.

Det anbefales at, Hovedudvalget opfordrer regionens Fælles MED-udvalg til at drøfte materialet: ”Kom fravær i forkøbet” herunder ”Kom godt tilbage-modellen”, som er en del af materialet og hvordan øvrige MED-udvalg kan arbejde med det.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-06-2026

Hovedudvalget drøftede metoder og materialer, der kan benyttes i det forebyggende arbejde med sygefravær og fremmødekultur. Der blev aftalt en mindre justering af ”Kom fravær i forkøbet” vedrørende brug af bisidder i faste samtaler mellem leder og tilbagevendende medarbejder.

Det opdaterede materiale udsendes sammen med referatet.

Hovedudvalget aftalte desuden at fremsende en anmodning til FMU’erne om at drøfte arbejdet med sygefravær.

Bilag

Kom fravær i forkøbet

Opdateret_KomFraværIForkøbet

Fraværende Niels Kaare Petersen, Jørgen Bjelskou, Lone Duus Witte

Punkt 6: Drøftelse af løngennemsigtheddirektivet og lønpolitik i Region Syddanmark

25/57782

Sagsfremstilling

Baggrund og lovgrundlag

Danmark skal implementere EU's direktiv om løngennemsigthed. Formålet er at styrke princippet om ligeløn mellem kvinder og mænd ved at øge gennemsigtheden omkring lønfastsættelse og lønniveauer. Direktivet finder direkte anvendelse for offentlige arbejdsgivere fra den 7. juni 2026, mens den forventede ændring af ligelønsloven først træder i kraft den 1. januar 2027.

Direktivet skal sikre lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Vurderingen skal ske ud fra objektive kriterier som fx færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår, og det fremgår, at relevante bløde færdigheder ikke undervurderes. Det kan fx være empati, samarbejdsevner og relationsarbejde, der ikke må undervurderes.

Direktivet indebærer bl.a. følgende forpligtelser for Region Syddanmark som arbejdsgiver:

- Forbud mod at spørge ansøgere til deres lønhistorik.
- Krav om kønsneutrale stillingsbetegnelser og stillingsopslag.
- Ret for ansøgere til at få oplysning om startløn eller forventet løninterval forud for ansættelsen.
- Pligt til at gøre det let for medarbejderne at få adgang til kriterier for fastsættelse af løn, lønniveau og lønudvikling (lønpolitik).
- Pligt til efter anmodning at udlevere skriftlige oplysninger om egen løn og gennemsnitsløn inden for sammenlignelige kategorier.
- Pligt til årligt at orientere medarbejderne om deres ret til lønoplysninger efter direktivets artikel 7.
- Pligt til at sikre, at de oplysninger, der stilles til rådighed for medarbejdere og ansøgere, er tilgængelige for personer med handicap.

Lønpolitik i Region Syddanmark

På baggrund af direktivet er der udarbejdet en overordnet lønpolitik for Region Syddanmark med afsæt i regionens værdier og lovgivning om ligeløn og løngennemsigthed.

Lønpolitikken har været forelagt direktionen og Koncernledelsesforum med ikrafttræden den 7. juni 2026. Lønpolitikken er vedlagt som bilag 1.

Lønpolitikken beskriver de objektive kriterier, der kan indgå i lønfastsættelsen – fx funktion, ansvar, opgavernes kompleksitet, erfaring, kompetencer, arbejdsvilkår og indsats – og tydeliggør, at principperne skal anvendes ens for

kønnene.

Lønpolitikken forventes løbende at skulle evalueres og eventuelt justeres, bl.a. i lyset af erfaringer med implementeringen, drøftelser i det regionale lønforhandlingsudvalg og bemærkninger fra Hovedudvalget og de faglige organisationer.

Rekruttering, startløn og stillingsopslag

Direktivet medfører nye krav i rekrutteringssituationen, herunder:

- Ansøgere må ikke blive spurgt til deres tidligere løn.
- Ansøgere skal have oplysning om startløn eller et realistisk løninterval senest i forbindelse med lønforhandling – i Region Syddanmark tilstræbes det, at kandidater oplyses startlønnen for en stilling allerede i stillingsopslaget eller ved indkaldelse til samtale.
- Stillingsbetegnelser og stillingsopslag skal være kønsneutrale.

Der er udarbejdet en procedurebeskrivelse for, hvordan startløn skal oplyses i stillingsopslag.

Ret til lønoplysninger og sammenligning af løn

Direktivet styrker medarbejdernes ret til indsigt i løn. Det betyder, at

- Medarbejdere kan efter anmodning få skriftlige oplysninger om deres egen løn.
- Medarbejdere kan få skriftlige oplysninger om gennemsnitlig løn for sammenlignelige medarbejderkategorier – fx samme stillingskategori eller jobgruppe – opdelt på køn.
- Oplysningerne skal afspejle et aktuelt “øjebliksbillede” af lønniveauerne.
- Medarbejderne skal mindst én gang årligt orienteres om deres ret til at anmode om sådanne oplysninger.

Der arbejdes aktuelt med at fastlægge en diskretionsgrænse for udlevering af oplysninger. Der er dialog mellem Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL), Danske Regioner og regionerne om, hvordan løsningen bedst tilrettelægges, så den både understøtter anmoderens rettigheder og tager hensyn til de enkelte medarbejderes lønoplysninger – herunder i situationer, hvor få medarbejdere af det ene køn kan gøre oplysningerne mindre anonyme.

Årlige lønredegørelser og fælles lønvurderinger

Direktivet indebærer, at der skal udarbejdes årlige lønredegørelser for Region Syddanmark.

Lønredegørelserne vil bl.a. indeholde:

- kønsopdelte lønstatistikker, der minder om KRL's nuværende ligestillingsstatistik,
- opgørelser for hver stillingskategori, fx sygeplejersker, sosu'er m.v.

Den første lønredegørelse skal foreligge den 7. juni 2027 og vil omfatte hele regionen.

Hvis der konstateres gennemsnitlige lønforskelle mellem kvinder og mænd på mindst 5 % inden for en stillingskategori, som ikke kan forklares med objektive og kønsneutrale kriterier, og som ikke er rettet op senest 6 måneder efter lønredegørelsen, skal der gennemføres en fælles lønvurdering. Den fælles lønvurdering skal kortlægge, forebygge og rette op på lønforskelle mellem kvindelige og mandlige medarbejdere.

Konsekvenser og samarbejde

Implementeringen af løngennemsigthedsdirektivet og lønpolitikken vil have betydning for både ledelse og medarbejdere, herunder:

- ændrede krav til rekrutteringsprocesser og stillingsopslag,
- forventet øget fokus på objektive og kønsneutrale kriterier i lønfastsættelsen,
- nye arbejdsgange i HR og i afdelingerne i forbindelse med håndtering af forespørgsler om lønoplysninger,
- opfølgning på årlige lønredegørelser og eventuelle fælles lønvurderinger.

Danske Regioner har nedsat en arbejdsgruppe med deltagelse af regionerne og KRL om den praktiske implementering af direktivet, herunder lønstatistikker og lønredegørelser. Region Syddanmark deltager i dette arbejde.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- Tager orienteringen om løngennemsigthedsdirektivet, lønpolitikken og de nye forpligtelser til efterretning.
- Drøfter behov for information og dialog til medarbejdere og ledere om retten til lønoplysninger og de kommende årlige lønredegørelser.
- Giver bemærkninger til den videre implementering, herunder eventuelle fokusområder, som ønskes inddraget i det regionale lønforhandlingsudvalg og i det videre arbejde med lønredegørelser og fælles lønvurderinger.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-06-2026

Hovedudvalget drøftede lønpolitikken, som er blevet til på baggrund af EU's løngennemsigthedsdirektiv.

Medarbejdersiden pegede på en række opmærksomhedspunkter og opfordrede til, at de lokale ledelser tager fat i de relevante tillidsrepræsentanter, hvis der opstår tvivl i forbindelse med stillingsopslag og nyansættelser.

Bilag

Lønpolitik

Procedurebeskrivelse for oplysning om startløn i henhold til Løngennemsigthedsdirektivets artikel 5 03.06.2026 (002)

Fraværende Niels Kaare Petersen, Jørgen Bjelskou, Lone Duus Witte

Punkt 7: Orientering om indsamling af oplysninger om medarbejderes kontraktlige forpligtigelser vedr. beredskab uden for deres ansættelse i Region Syddanmark.

26/20261

Sagsfremstilling

Med denne sag orienteres Hovedudvalget om en planlagt indsamling af oplysninger om medarbejderes kontraktlige forpligtigelser i Forsvaret, Hjemmeværnet, Beredskabsstyrelsen eller tilsvarende beredskaber. Formålet er at styrke Region Syddanmarks beredskabsplanlægning og vurdere sårbarhed i bemanningen ved forskellige driftsniveauer i en krisesituation.

Baggrund:

Den 20. februar 2026 præsenterede regeringen et udspil til at styrke det danske Totalberedskab. I forbindelse med lanceringen afsatte regeringen 1,2 milliarder kroner i 2026 i en akutpakke, hvoraf der er afsat 295 millioner til robusthedsgørelse af sundhedsområdet. I Region Syddanmark er der nedsat seks arbejdsgrupper, hvoraf den ene skal arbejde med personalemæssige forhold. Arbejdsgrupperne skal identificere sårbarheder inden for deres respektive område og vurdere robusthed indenfor tre driftsniveauer: 24 timer med næsten normal drift, tre døgn med nedsat drift og syv døgn i nøddrift.

Indsamling af oplysninger om medarbejderes beredskabsforpligtigelser

Arbejdsgruppen for personalemæssige forhold skal blandt andet afklare, hvilke medarbejdere der har en kontraktlig forpligtigelse med Forsvaret, Hjemmeværnet, Beredskabsstyrelsen eller tilsvarende steder, og som kan få indflydelse på deres tilstedeværelse på regionens arbejdspladser i en krisesituation. Ved at indsamle disse oplysninger kan Region Syddanmark forbedre beredskabet på alle enheder, så der ikke opstår personalemangel i en akut situation.

Region Syddanmark påtænker derfor at udsende et spørgeskema, hvor alle medarbejdere bliver spurgt om vedkommende har en kontraktlig forpligtigelse med Forsvaret, Hjemmeværnet, Beredskabsstyrelsen eller tilsvarende beredskaber. Hvis dette er tilfældet, så vil medarbejderne skulle besvare nogle yderligere spørgsmål, som er med til at afklare den kontraktlige forpligtigelse.

Svarene vil blive anvendt til at vurdere, hvor sårbare de enkelte afdelinger og enheder er i forhold til bemanning, hvis medarbejdere indkaldes til opgaver i andre beredskaber. Oplysningerne registreres, så medarbejderne som udgangspunkt kun skal udfylde spørgeskemaet første gang og efterfølgende bekræfte eller opdatere oplysningerne, hvis der sker ændringer.

Der er sendt spørgsmål til Forsvarsministeriet med henblik på afklaring af, hvilke oplysninger medarbejderne lovligt kan dele med Region Syddanmark. Svaret herfra vil være styrende for den endelige udformning af spørgeskemaet. Indsamlingen vil blive gennemført i overensstemmelse med gældende regler om databeskyttelse, og medarbejderne vil blive informeret om formål, opbevaring og anvendelse af oplysningerne.

Forventet procedure og tidsplan

Det forventes at spørgeskemaet bliver udsendt senest primo 2027 afhængig af fremdrift i arbejdet med en at finde en god løsning understøttet af et IT-system. Inden udsendelsen af spørgeskemaet vil alle medarbejdere blive orienteret pr. brev. Arbejdet gennemføres i følgende hovedtrin frem mod udsendelse af spørgeskemaet

- Udarbejdelse af spørgeskema
- Undersøgelse af IT-understøttelse af indsamling af informationerne
- Udsendelse af informationsbrev til alle medarbejdere
- Udsendelse af spørgeskema
- Evt. rykke for svar
- Udsendelse af spørgeskema efterfølgende med et bestemt interval

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-06-2026

Hovedudvalget bakkede op om indsamling af oplysninger om medarbejderes kontraktlige forpligtelser vedrørende beredskab uden for deres ansættelse i Region Syddanmark. Det blev understreget, at data skal indsamles og opbevares med størst mulig opmærksomhed på fortrolighed.

Fraværende Niels Kaare Petersen, Jørgen Bjelskou, Lone Duus Witte

Punkt 8: Drøftelse af aftale om samarbejde om arbejdsmiljø mellem Syddansk Universitet og Region Syddanmark

25/29331

Sagsfremstilling

Syddansk Universitet og Region Syddanmark har et bredt samarbejde på sundhedsområdet. Det betyder bl.a. at medarbejdere ansat på Syddansk Universitet eller på et sygehus i Region Syddanmark i kortere eller længere tid har et arbejdssted, som hører under den anden arbejdsgivers organisation.

Når flere arbejdsgivere, lader arbejdet udføre på samme arbejdssted, skal arbejdsgiverne og alle ansatte på arbejdsstedet arbejde sammen om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede. Det indebærer, at medarbejderne skal have den nødvendige oplæring og instruktion i arbejdets udførelse samt at der skal føres tilsyn med, at arbejdet bliver udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Syddansk Universitet og Koncern HR har udarbejdet et forslag til en aftale vedr. samarbejde om arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed (Se bilag) mellem Syddansk Universitet og Region Syddanmark. Aftalen beskriver rammerne for, hvordan det daglige samarbejde om arbejdsmiljø skal udfoldes f.eks. i forhold til oplæring, instruktion, risikovurdering samt brug af udstyr og materialer.

Den videre proces

Når aftalen er godkendt formidler Koncern HR den videre til fælles MED-udvalgene. Medio 2027 efter aftalen indgåelse evalueres samarbejdet og aftalen.

Indstilling

Til drøftelse og godkendelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-06-2026

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at Præhospitalet Syd også har forskere med deleansættelser mellem regionen og SDU. Det blev aftalt, at retningslinjerne for arbejdsmiljø i Præhospitalet Syd indføres i aftalen, og at der konsekvensrettes, så det tydeliggøres, at aftalen også omfatter Præhospitalet Syd.

Hovedudvalget godkendte samarbejdsaftalen med de ovennævnte rettelser.

Bilag

Udkast til samarbejdsaftale om arbejdsmiljø mellem SDU og Region Syddanmark

Fraværende Niels Kaare Petersen, Jørgen Bjelskou, Lone Duus Witte

Punkt 9: Orientering om OK-26 ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”

26/12487

Sagsfremstilling

I februar 2026 er der indgået en ny treårig regional overenskomst. Heri er initiativet ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser” videreført og fornyet på baggrund af de erfaringer, der er gjort siden OK-24. Initiativet har fortsat til formål at udvikle attraktive regionale arbejdspladser og håndtere manglen på arbejdskraft gennem et tæt og forpligtende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Med OK-26 bliver initiativet både moderniseret og videreudviklet. Der er særligt fokus på:

- at initiativer resulterer i forandring og forankres
- at erfaringer fra lokale initiativer formidles til flere arbejdspladser og faggrupper

MED-systemet har fortsat en helt central rolle og styrkes yderligere. Det er i MED-systemet, at de lokale mål aftales, og at de konkrete indsatser og initiativer besluttet og følges op.

De fem indsatsområder fra OK-24 videreføres, men er justeret og udbygget.

De er:

1. Arbejdstilrettelæggelse
2. Arbejdsfællesskaber og arbejds gange
3. Sammen om fuld tid
4. Arbejdsmiljø
5. Faglighed, udvikling og digital teknologi

Med OK-26 er der tilføjet nye og styrkede fokusområder inden for disse temaer. Det gælder bl.a.:

- større fokus på decentrale arbejdstidsaftaler og muligheder for fleksibilitet på alle typer af arbejdspladser
- en styrket indsats for at forebygge og håndtere arbejdsrelateret stress
- en forstærket indsats mod vold, trusler og chikane

Der er også indført et tydeligere livsfaseperspektiv og øget fokus på tilknytning og fastholdelse – bl.a. gennem bedre introduktion af nyansatte og nyuddannede. Derudover er digital udvikling og brug af ny teknologi, herunder AI, nu et mere tydeligt element i udviklingen af de regionale arbejdspladser. Se bilag.

Som en del af overenskomsten er der også indgået en ny og moderniseret ”Aftale om trivsel og sundhed”, som afløser aftalen fra 2015. Aftalen fastholder fokus på trivsel, sundhed og nedbringelse af sygefravær, men har nu et stærkere fokus på forebyggelse samt tilknytning og fastholdelse af medarbejdere. Aftalen understøtter arbejdet i MED-systemet og er tæt koblet til initiativet ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”.

Samlet set viderefører OK-26 retningen fra OK-24, men med:

- tydeligere prioritering af dialogen om, hvordan der kan arbejdes med indsatserne, så de understøtter lokale behov og prioriteringer
- større fokus på nytænkning, forandring og forankring
- en bredere forståelse af, hvad der kendetegner attraktive og bæredygtige arbejdspladser.

Med OK-26 er der skærpet fokus på, at de initiativer der allerede er sat i gang, forankres og bliver til varig praksis. MED-systemet har en central rolle i at understøtte de lokale indsatser og have løbende dialog om aktiviteter, resultater og læring. Se også bilaget: ”Overblik over indsatsområderne - OK-26 justeringer og styrket fokus i Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”.

Erfaringer og videndeling

I Region Syddanmark arbejdes der målrettet med de fem indsatsområder i ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser” med afsæt i hovedudvalgets pejlemærker for fastholdelse og rekruttering. Pejlemærkerne har i en årrække sat rammerne for arbejdet med at sikre regionen som en god arbejdsplads, som kan fastholde og rekruttere medarbejdere.

På tværs af arbejdspladserne er der igangsat en række lokale initiativer, som omsætter indsatsområderne til konkret praksis og giver værdifulde erfaringer med, hvordan arbejdspladserne kan udvikles.

Erfaringerne fra lokale indsatser og fra øvrige regioner peger på behovet for lettere adgang til erfaringsudveksling og videndeling på tværs af arbejdspladser. Der vil derfor være øget fokus på at samle op på viden og understøtte, at gode løsninger spredes til flere arbejdspladser i den kommende periode.

Det samlede arbejde skal medvirke til, at pejlemærkerne og de fem indsatsområder ”Sammen om de regionale arbejdspladser” bruges aktivt som løftestang for fastholdelse, rekruttering og udvikling af gode arbejdspladser i hele Region Syddanmark.

Den videre involvering

Når rammerne omkring de fem indsatsområder kommer på plads, bliver Hovedudvalget og fælles MED-udvalgene som tidligere involveret. For at understøtte viden og at de lokale indsatser spredes på tværs af regionens arbejdspladser, får FMU’erne en vigtig rolle ift. samle op på relevante erfaringer.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 16-06-2026

Intet at bemærke.

Bilag

Bilag: Overblik over indsatsområderne

Fraværende Niels Kaare Petersen, Jørgen Bjelskou, Lone Duus Witte

Punkt 10: Drøftelse af læring fra udviklings- og forsøgsaktiviteter om nye veje i vagtplanlægningen

22/60503

Sagsfremstilling

Region Syddanmark modtog i 2025 en puljebevilling på 2,25 mio. kr. fra OK24-initiativet ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser” til den strategiske indsats om god vagtplanlægning.

Der er det sidste år gennemført en række udviklings- og forsøgsaktiviteter, hvor omdrejningspunktet har været en klynge af 6 arbejdsgrupper, som har repræsenteret i alt 20 arbejdspladser/over 1000 medarbejdere på tværs af faggrupper, sygehuse og socialområdet.

Formålet har været at understøtte forankringen af de syv principper for god vagtplanlægning ved at ledelse og medarbejdere indgår i et forpligtende samarbejde om at tænke nyt og arbejde med prøvehandling. Gennem workshops, netværksmøder og arrangementer – også på tværs af regionerne, har andre fået inspiration til deres indsatser, og der har været en bred involvering i at udvikle ny viden og værktøjer til brug for det videre arbejde med god vagtplanlægning.

Store potentialer - små skridt er vejen frem

I Region Syddanmark er det ambitionen, at arbejdstidstilrettelæggelsen bidrager til at skabe attraktive arbejdspladser ved, så vidt muligt at imødekomme medarbejdernes individuelle ønsker og behov. I praksis kræver det et helhedsperspektiv, hvor mange forskellige hensyn skal tilgodeses for at skabe gode vagtplaner. Vagtplanlægning og arbejdstidstilrettelæggelse er kompliceret og arbejdet med kulturen omkring vagtplanlægningen er kompleks.

Interessen for indsatsen er stor, og der er vilje til at finde nye løsninger, men det kræver nye måder at arbejde på. Et stærkt arbejdsfællesskab om opgaven mellem ledere, vagtplanlæggere og medarbejderrepræsentanter rummer store udviklingspotentialer, men det er svært at arbejde med udvikling i en travl hverdag, hvor rammerne løbende ændrer sig.

Fleksible mødetider, nye vagtstrukturer og arbejdsgange skal koordineres på tværs af faggrupper, afsnit og lokationer, og på arbejdspladsen må alle tage medansvar for at få planlægningen til at gå op. Det kalder på nye tilgange - og her kan små skridt i hverdagen med fokus på udviklings- og samarbejdskulturen være et godt sted at starte.

Nye indsigter viser:

- Ledere, vagtplanlæggere og medarbejderrepræsentanter deler ambitionen med indsatsen, og finder det meningsfulgt, men svært. Det kræver vedholdenhed og prioritering at komme fra dialog til handling, hvor der prøves noget af i hverdagen.
- TRIO-samarbejdet kan med inddragelse af vagtplanlæggere skabe struktur på udviklingsarbejdet. Det styrker handlekraften hos lederne og inddragelsen af personalet
- Dialog om fælles spilleregler er vejen til at skabe forståelse for kompleksiteten i vagtplanlægningen og for formålet med rammer og spilleregler, så det giver mening for medarbejderne. Ikke alle arbejdspladser har fælles spilleregler.
- Der er behov for en løbende indsats. Hovedudvalget har sat retningen med de syv principper, men der er brug for løbende dialog om, hvordan der sikres sammenhæng mellem strategi, drift og udvikling af arbejdstidstilrettelæggelse i praksis.

På punktet vil der være et kort oplæg fra HR Personale ved Simon Kristensen, Afdelingschef og Maja Tommerup, Seniorkonsulent og projektleder samt et oplæg ved projektdeltagere Sabine Krogh Falkenberg Børsting, Oversygeplejerske og Stine Ørnskov, Klinisk sygeplejespecialist fra Sengeafsnit D4, Kirurgisk Afdeling, Esbjerg og Grindsted Sygehus.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-06-2026

Afdelingschef Simon Kristensen og seniorkonsulent og projektleder Maja Tommerup fortalte om læring fra udviklings- og forsøgsaktiviteter om nye veje i vagtplanlægningen. De fremhævede fire grundlæggende pointer:

1. Involver medarbejderne – og gør det konkret og forpligtende
2. Start med et fælles billede af virkeligheden – og en tydelig retning
3. Tag små skridt – og juster undervejs
4. Få kultur, klare rammer og ansvar til at gå hånd i hånd

Derefter fortalte oversygeplejerske Sabine Krogh Falkenberg Børsting og klinisk sygeplejespecialist – begge fra Kirurgisk Afdeling på Esbjerg og Grindsted Sygehus – om deres konkrete erfaringer med at styrke vagtplanlægningen. De havde et behov for at styrke den oplevede balance mellem arbejds- og privatliv og ønskede at øge medarbejdernes indflydelse på deres arbejdstider. Det har krævet et vedvarende fokus, men resultaterne er gode, og arbejdet forsættes.

Hovedudvalget takkede for et inspirerende oplæg.

Præsentationen sendes ud med referatet.

Bilag

Bilag 1 God vagtplanlægning udvikles i stærke arbejdsfællesskaber

Bilag 2 Forståelsesramme God vagtplanlægning version 2.0

Oplæg om vagtplanlægning

Fraværende Niels Kaare Petersen, Jørgen Bjelskou, Lone Duus Witte

Punkt 11: Drøftelse af organisering af retningslinjer for arbejdsmiljø på de psykiatriske afdelinger

26/20331

Sagsfremstilling

Baggrund

Retningslinjer for arbejdsmiljø på de psykiatriske afdelinger har hidtil været udarbejdet som fælles retningslinjer med et centralt ophæng i Psykiatri og tværsektoriel koordination. Retningslinjerne har tidligere været drøftet i regi af psykiatriens specialer på koncernledelsesmødet i september 2025.

HR lederforum har på mødet i juni drøftet retningslinjerne med ønske om, at retningslinjerne fremover skal være integreret lokalt på de enkelte enheder.

Der er samtidig lokale tidsfrister for opdatering og publicering af retningslinjer i Infonet i umiddelbar forlængelse af sommerferien. Det har gjort det nødvendigt at få en samlet ledelsesmæssig afklaring af den fremtidige organisering, så sygehusene kan arbejde rettidigt og koordineret med integrationen af psykiatriens retningslinjer.

De berørte retningslinjer omfatter:

- Risikovurdering ved hjemmebesøg i patienters bolig
- Politianmeldelse af arbejdsrelateret vold
- Systematisk håndtering af risici i arbejdsmiljøet
- Håndtering af arbejdsskader og tilløb til arbejdsulykker
- Støtteaktiviteter og funktioner omkring arbejdsmiljøarbejdet
- Beskyttelse af medarbejdere ved arbejdsrelaterede retssager

Det oplyses at Dokumentet om konflikthåndteringskurser forbliver tværregional, da opgaven omkring konflikthåndteringskurser er placeret i Koncern HR.

HR Lederforums drøftelser

HR Lederforum har drøftet de konkrete arbejdsmiljøretningslinjer og den principielle retning for organiseringen. På den baggrund er der et ønske om, at:

- Retningslinjerne på arbejdsmiljøområdet organiseres som lokale retningslinjer på det enkelte sygehus.
- Retningslinjen vedrørende konflikthåndteringskurser fastholdes som en fælles, tværregional retningslinje, da opgaven med konflikthåndteringskurser er forankret i Koncern HR.

Det vil være koncernledelsesforum, der træffer den endelige beslutning om retningslinjernes organisering. Såfremt koncernledelsesforum bakker op om, at retningslinjerne på arbejdsmiljøområdet organiseres som lokale retningslinjer på det enkelte sygehus betyder det, at der arbejdes videre med at forberede og tilpasse retningslinjerne til lokal forankring på sygehusene.

Samtidig sikres det, at den tværgående retningslinje for konflikthåndtering opretholdes centralt, så der fortsat er en ensartet tilgang til denne opgave på tværs af regionen.

Det er desuden forudsat, at psykiatriens tidligere arbejdsmiljøhåndbog, herunder beredskab, fjernes fra Infonet, når de relevante dokumenter er fuldt integreret i de enkelte sygehusets retningslinjesæt.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 16-06-2026

Hovedudvalget tiltrådte indstillingen.

Fraværende Niels Kaare Petersen, Jørgen Bjelskou, Lone Duus Witte

Punkt 12: Orientering om Årsrapport/regnskab 2025

25/55409

Sagsfremstilling

I lighed med tidligere år har der også i 2025 været budget- og aftaleoverholdelse.

Sygehusenes økonomiske resultater for 2025 har været positive eller tæt på balance, hvilket afspejler en stærk budgetdisciplin på tværs af organisationen. Målrettede indsatser som nedbringelse af vikarforbrug, sygefravær, samt tæt opfølgning på afdelinger mv. i ubalance har sikret en effektiv styring af udgifterne.

En aktivitetsstigning både på egne sygehuse og brug af private hospitaler har bidraget positivt til nedbringelse af ventetiderne. Behandlings- samt udredningsretten er overholdt.

Samtidig er udviklingen i svært styrbare udgifter – såsom tilskudsmedicin, særlig dyr sygehusmedicin og respiratorhjælp – blevet afdæmpet. Dette har frigjort ressourcer, som gør det muligt at fastholde regionens langsigtede konsolideringsstrategi.

Det samlede investeringsniveau i 2025 har været på knapt 1,9 mia. kr., hvoraf

kvalitetsfundsbyggeriet Nyt OUH tegner sig for godt 1,2 mia. kr. Under øvrige anlægsarbejder ses forsinkelser vedr. en række projekter i tilknytning til Nyt OUH, fx etablering af p-hus, frysehus og medicotekniske genanskaffelser til Nyt OUH.

For det sociale område har belægningen været lavere end budgetteret. Alligevel viser resultatet et driftsoverskud på 7 mio. kr. og en nedbringelse af det akkumulerede underskud til driftsunderskud til 28,4 mio. kr. i 2025. Underskuddet påvirker ikke regionens balance, men håndteres isoleret inden for socialområdet efter gældende regler, dvs. som en del af de årlige takstberegninger og det løbende arbejde med at sikre flerårig balance.

For Regional Udvikling svarer aktiviteten, målt i kroner, til det forudsatte.

Region Syddanmark har ved indgangen til 2026 fortsat en stabil driftsøkonomi i balance.

Resultatet udgør dermed et solidt udgangspunkt for at håndtere udfordringerne i 2026, herunder særligt opgaven med implementeringen af Sundhedsreformen.

På den baggrund vurderes det samlede resultat for 2025 for Region Syddanmark overordnet set at være tilfredsstillende.

Regionernes budgetter og regnskaber opstilles efter omkostningsbaserede principper. Samlet set har der i 2025 været et positivt driftsresultat. Med i en vurdering af resultatet hører dog, at der heri indgår en række beregnede omkostninger, fx hensættelser og afskrivninger, der ikke

her og nu repræsenterer et træk på likviditeten. Omvendt dækker finansieringen vedr. Sundhed og Regional udvikling ikke disse omkostninger, men alene udgifterne til såvel drift som anlæg som udtryk for likviditetstrækket i året.

Ved udgangen af 2025 udgør regionens samlede balance 19 mia. kr. Regionens egenkapital er på 6,3 mia. kr. ved årets udgangen. Likviditeten, opgjort som gennemsnit for hele året, er på

2,5 mia. kr.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 16-06-2026

Jane Kraglund orienterede kort om årsrapport og regnskab for 2025.

Bilag

Ledelses- og regnskabsberetning 2025

Fraværende Niels Kaare Petersen, Jørgen Bjelskou, Lone Duus Witte

Punkt 13: Orientering om ophør af midlertidig sløring af hele Psykiatrien

23/46363

Sagsfremstilling

Hovedudvalget blev på møde den 27. marts 2025 orienteret om, at den daværende direktion i Psykiatrien havde truffet beslutning om at iværksætte en midlertidig sløring af hele Psykiatrien grundet en teknisk fejl, som gjorde, at der ikke skete sløring, når sundhedsmedarbejderne redigerede i stamkortet på en patient. På den baggrund besluttede direktionen at sløre hele Psykiatrien på øverste niveau af hensyn til personalets tryghed. Hovedudvalget blev ligeledes orienteret om, at fejlen var meldt til leverandøren, der arbejdede på en løsning.

Den tekniske fejl er nu blevet tilrettet, hvilket skete i november 2025. Det betyder, at den brede afdelingssløring på øverste niveau ikke længere er aktuel.

Det er nu igen kun sundhedsmedarbejdere på de oprettede afdelingsslørede afdelinger, som bliver sløret ved alle opslag, herunder også ved opslag i stamkortet.

Denne ændring vil blive tilrettet i retningslinjen ”Sløring af sundhedsmedarbejders identitet”, som ligger på Infonet.

HR-cheferne på sygehusene er ligeledes blevet særskilt orienteret om ovenstående med henblik på videreformidling af denne information til relevante personer/afdelinger/enheder m.fl. på sygehusene.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-06-2026

Nikolaj Møller-Jørgensen redegjorde for, at den tekniske udfordring, som nødvendiggjorde en midlertidig sløring af hele psykiatrien, nu er løst. Den midlertidige sløring af hele psykiatrien ophæves derfor, og der genoprettes afdelingsspecifik sløring af alle psykiatriske døgnafsnit og hele retspsykiatrien. Der henvises til [retningslinjen om sløring af medarbejders identitet på infonet](#).

Medarbejdersiden påpegede, at der fortsat er behov for at bringe dagsordenen op nationalt, så alle medarbejdere oplever tryghed og sikkerhed på deres arbejde.

Hovedudvalget aftalte, at der på et kommende møde gøres status på antallet af anmodninger om individuel sløring, og i hvor mange tilfælde anmodningen er blevet afvist.

Fraværende Niels Kaare Petersen, Jørgen Bjelskou, Lone Duus Witte

Punkt 14: Orientering om ny ansøgningsrunde til puljen til arbejdsmiljøindsats i regioner og kommuner (PARK)

26/12487

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 i slutningen af august/start september 2026 med forventelig ansøgningsfrist ultimo oktober.

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 Arbejdstilsynet og spurgt, hvem der kan søge midler fra puljen, herunder om enheder, områder og/eller afdelinger kan søge midler. Arbejdstilsynet oplyser, at enheder, områder og afdelinger kan søge, men det er formandskabet i Hovedudvalget, som skal underskrive ansøgninger på vegne af enhed/område/afdeling. 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 2026 ud til FMU Sekretariatene efter Hovedudvalgsmødet.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 16-06-2026

Intet at bemærke.

Fraværende Niels Kaare Petersen, Jørgen Bjelskou, Lone Duus Witte

Punkt 15: Kommunikation fra mødet

25/56344

Beslutning i Hovedudvalget den 16-06-2026

- Drøftelser i FællesMED-udvalgene om LMU'er i afdelinger for Borgernær Sundhed og inddragelse af afdelingernes perspektiver på FMU-niveau
- Genopretning af afdelingsspecifik sløring af alle psykiatriske døgnafsnit og hele retspsykiatrien
- Drøftelser af styrket fremmøde og kom godt tilbage efter langtidsfravær
- Løngennemsigtighedsdirektivet.

Fraværende Niels Kaare Petersen, Jørgen Bjelskou, Lone Duus Witte

Punkt 16: Eventuelt

25/56344

Beslutning i Hovedudvalget den 16-06-2026

Intet at bemærke.

Fraværende Niels Kaare Petersen, Jørgen Bjelskou, Lone Duus Witte