

REFERAT Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 2022-2025 d. 14-08-2024

Mødedato Onsdag d. 14. august 2024 kl. 13:00

Mødested mødelokale k

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Drøftelse af Udvalgets forslag til politiske pejlemærker for at sikre den rette arbejdskraft i Region N	4
Drøftelse: Opfølgning på besøg af Hovedudvalget om politiske pejlemærker for rette arbejdskraft...	6
Drøftelse: Investering i professionalisering af vagtplanlægningen.....	7
Orientering om arbejdsskader og afgørelser fra Arbejdstilsynet.....	9
Drøftelse af Sundhedsstrukturkommissionens anbefalinger og modeller for organisering af sundhed	13
Punkter til kommende møder.....	15
Orientering.....	16
Eventuelt.....	17
Underskrift af mødeprotokol.....	18

Punkt 1: Deltagere

1-01-81-15-24

Sagsfremstilling

Udvalgsmedlemmer

Søren Valgreen Knudsen (formand)

Peter Therkildsen (næstformand)

Helena Palsgaard

Lone Olsen

Tage Leegaard

Pia Buus Pinstrup

Per Kjeldsen

Ole Stavad

Søren Brunsholt Andersen

Administrative deltagere

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen

Chefkonsulent Birgitte Søltøft Henriksen (udvalgssekretær)

Afbud

Helena Palsgaard

Ad hoc

Punkt 2: Drøftelse af Udvalgets forslag til politiske pejlemærker for at sikre den rette arbejdskraft i Region Nordjylland - med deltagelse af Hovedudvalget

1-13-1-69-24

Resumé

Dagens møde rummer det tilbagevendende besøg af Hovedudvalget. Denne gang til en fælles drøftelse af det forslag til politiske pejlemærker for rette arbejdskraft, som Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering har arbejdet på gennem det seneste halve år.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter det opdaterede forslag til politiske pejlemærker for arbejdet med at sikre den rette arbejdskraft i Region Nordjylland med Hovedudvalget.

[Hovedudvalget](#) deltager under punktet - sammen med chefkonsulent Lene Hooge.

Sagsfremstilling

Politiske pejlemærker for at sikre den rette arbejdskraft i Region Nordjylland

Gennem det seneste halve år, har Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering arbejdet med at formulere politiske pejlemærker for at sikre den den rette arbejdskraft i Region Nordjylland, og seneste udgave fremgår af bilag 1.

De består af i alt 14 pejlemærker fordelt på 4 temaer indenfor udvalgets arbejdsområder:

- Uddannelse og kompetenceudvikling
- Ledelse
- Rekruttering og onboarding
- Arbejdsmiljø og arbejdstilrettelæggelse

De politiske pejlemærker er formuleret på baggrund af input fra udvalgets møder samt udvalgets politiske tilkendegivelser i fx Budget 2024 og "Overblik - Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering".

I henhold til drøftelserne på udvalgets møde den 12. juni 2024 er de politiske pejlemærker i seneste version opdateret, så de bl.a. er mere konkrete og handlingsorienterede. Det betyder, at pejlemærker nu præsenteres sammen med tilhørende handlinger samt indikatorer, som fortæller, hvordan udvalget konkret kan følge op på, at pejlemærkerne bliver omsat til virkelighed.

Drøftelse med Hovedudvalget

På dagens møde er de politiske pejlemærker genstand for drøftelse mellem Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering og Hovedudvalget.

Tanken er, at Hovedudvalget kan tilkendegive input, inden pejlemærkerne fremlægges til godkendelse på udvalgsrådet i september.

Administrationen faciliterer en proces for at drøfte materialet.

Indstilling

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering:

1. Drøfter forslag til politiske pejlemærker for arbejdet med at sikre den rette arbejdskraft i Region Nordjylland med Hovedudvalget

Beslutning

Hovedudvalget tilkendegav input til de politiske pejlemærker for den rette arbejdskraft i Region Nordjylland.

Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering kvitterede for input, som man vil tage med i de videre drøftelser af pejlemærkerne, inden de efter planen godkendes i september.

Helena Palsgaard (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

Politiske pejlemærker - Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering

Punkt 3: Drøftelse: Opfølgning på besøg af Hovedudvalget om politiske pejlemærker for rette arbejdskraft

0-9-55-24

Resumé

På dagens møde har Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering haft besøg af regionens Hovedudvalg til en drøftelse af forslaget til politiske pejlemærker for at sikre den rette arbejdskraft i Region Nordjylland.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter input fra Hovedudvalgets besøg i relation til pejlemærkerne.

Chefkonsulent Lene Hooge deltager under punktet.

Sagsfremstilling

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering har på dagens møde fremlagt sit forslag til politiske pejlemærker for at sikre den rette arbejdskraft for Hovedudvalget og på den måde fået deres input, inden pejlemærkerne efter planen vil blive indstillet til godkendelse på udvalget møde i september.

Med dette punkt lægges op til en drøftelse af, hvorvidt Hovedudvalget input giver anledning til justeringer i pejlemærkerne frem mod godkendelsen.

Indstilling

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering:

1. drøfter input fra Hovedudvalgets besøg i relation til pejlemærkerne.

Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede pointer fra Hovedudvalgets besøg:

- Handlingen vedr. fuld tid omformuleres og udvalget vurderer på næste, om den skal med.
- Yderligere betoning af at anvende rette kompetencer til de rette opgaver – også under ”Arbejdsmiljø og arbejdstilrettelæggelse”.
- Kritisk gennemgang af indikatorer i forhold til at måle på sigende parametre samt uden at skabe unødigt bureaukrati.
- Der tilføjes en passus om væsentligheden af, at alle (ledere såvel som medarbejdere) tager ansvar for, at arbejdspladsen fungerer.
- Mere konkrete forventninger til ledelse overvejes – med afsæt i ITOP-værdierne og mere bløde værdier (og fx i relation til fortløbende udvikling af egen ledelsesfaglighed).

Udvalgsmedlemmerne kan melde evt. yderligere bemærkninger ind til sekretariatet frem mod næste møde, hvor pejlemærkerne fremlægges til godkendelse.

Helena Palsgaard (V) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 4: Drøftelse: Investering i professionalisering af vagtplanlægningen

1-13-2-532-24

Resumé

På dagens møde præsenteres visionen for og arbejdet med at professionalisere vagtplanlægningsindsatsen i Region Nordjylland under forudsætning af at budgetbrikken "Investering i professionalisering af vagtplanlægningen" godkendes som led i den igangværende budgetproces for 2025. De primære fokusområder er kompetenceudvikling, ledelse og medarbejderinddragelse.

Udviklingschef Jens Ravnholt Pedersen og projektmedarbejder Mie Strange Nielsen deltager under punktet

Sagsfremstilling

Baggrund for ønsket om at professionalisere indsatsen

Blandt ledere og vagtplanlæggere udtrykkes et stort behov for kompetenceudvikling og lettere adgang til hjælp i vagtplanlægningen. Målet med professionalisering af indsatsen omkring vagtplanlægning er at give en stærkere forståelse for sammenhængen i de opgaver, der er knyttet til vagtplanlægningsopgaven. Dette til gavn for både medarbejdere, patienter/borgere og økonomi. Er der ikke forståelse for sammenhængen kan fx et ændringsønske til vagtplanen have store konsekvenser for tidsforbrug på planlægning, ventetid for patienter og på økonomi (se bilag).

Det nuværende afsæt

- Support ved henvendelser (ad hoc): Sparring, viden og værktøjer til at understøtte ledere og vagtplanlæggere i vagtplanlægningsopgaven.
- Personalenet: Der arbejdes intenst med at styrke værktøjer og indhold på Personalenet, baseret på princippet om "hjælp til selvhjælp".
- Netværk for vagtplanlægning (etableret 2022 på politisk initiativ): Netværket består af ledere og vagtplanlæggere, der samlet repræsenterer RHN, Aalborg UH og Psykiatrien. Netværket kvalificerer og bidrager til at matche organisationens behov for hjælp i vagtplanlægningsopgaven med den support, Mennesker og Organisation tilbyder.
- Opgaver og spørgsmål knyttet til planlægning, overenskomster og løn er nu samlet i organiseret Mennesker og Organisationen (hvor det tidligere var delvist placeret i Center for Administration). Samarbejdet muliggør, at vi kan tilbyde en endnu mere professionaliseret hjælp til de mange forskellige opgaver, spørgsmål og dilemmaer knyttet til vagtplanlægningen på tværs af overenskomster, løn og planlægningsdelen.

Strategiske tiltag og visioner for professionalisering af vagtplanlægningsindsatsen

- Obligatorisk uddannelse: Udbud af formelle uddannelses tilbud til ledere og vagtplanlæggere. Uddannelsen skal give ledere og vagtplanlæggere den nødvendige viden i vagtplanlægningsopgaven. Format: uddannelsesdage, e-læring, webinarer, fysiske sparringsmøder, konsulentbistand mm.
- Forløb: Udbud af forløb til afdelinger/afsnit der understøtter dem i at komme til bunds i den samlede vagtplanlægningsopgave. Formålet er gennem dybdeimplementering at sikre sammenhængskraften i vagtplanlægningen.
- Personalenet: Løbende opdatering og udvikling af værktøjer og vejledninger på Personalenet.
- Vagtplanlægningskonference: Afholdelse af en årlig vagtplanlægningskonference for ledere og vagtplanlæggere med formål om at styrke kompetencer, samarbejde mellem leder og vagtplanlægger, netværk, videndeling og fokus på vigtigheden af vagtplanlægningsopgaven.
- "Book en vagtplanlægger": Udbud af professionel hjælp til vagtplanlægningen i akut mangel på vagtplanlægger. På sigt er målet en naturlig rekruttering af vagtplanlæggere til sygehusene.

Forventede resultater ved professionalisering af indsatsen omkring vagtplanlægning

- Effektiv planlægning: Optimering af ressourcer og tid
- Sammenhæng og kvalitet for borgere og patienter
- Styrket work life balance og dermed bedre arbejdsmiljø og fald i sygefravær
- Øget medarbejderindflydelse: Større engagement, oplevet retfærdighed og tilfredshed blandt medarbejderne
- Økonomiske gevinster: Reduceret tid brugt på vagtplanlægning og nedbringelse af udgifter til "dyre timer" (overarbejde, særydelse og vikartimer)

Indstilling

Det indstilles at, Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering:

1. drøfter de fremtidige visioner for investering i professionalisering af vagtplanlægningen med henblik på budgetbrik 2025.

Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede de fremtidige visioner for investering i professionalisering af vagtplanlægning med henblik på budget 2025:

- Under "strategiske tiltag" ønskes tiltaget om ”book en vagtplanlægger” suppleret med en målsætning om en naturlig, intern rekruttering af vagtplanlæggere på længere sigt.

Helena Palsgaard (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

Bilag Konsekvenser ved ændringsønske - vagtplanlægning

Punkt 5: Orientering om arbejdsskader og afgørelser fra Arbejdstilsynet

1-31-101-425-24

Resumé

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering orienteres halvårligt om status på arbejdsskadeområdet og status på afgørelser fra Arbejdstilsynet til Region Nordjylland.

I forhold til statistik for arbejdsulykker har vi samlet set en ulykkesfrekvens, der er på niveau med årene før Covid-19.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering ønskede på mødet i januar 2024 at fremtidige opfølgninger på arbejdsskader gøres op på hospitals- og virksomhedsniveau samt følges af beskrivelser af tiltag, der kan nedbringe omfanget.

Statistik for arbejdsulykker kan ses [her](#).

Udviklingschef Jens Ravnholt Pedersen, arbejdsmiljøkonsulent Karen Kjær Bundgaard og arbejdsmiljøkonsulent Lise-Lotte Kyneb fra Mennesker og Organisation deltager under punktet.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Status på Afgørelser fra Arbejdstilsynet:

Mennesker og Organisation laver halvårlige opgørelser på afgørelser fra Arbejdstilsynet til brug for Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering. Arbejdstilsynet har udfaset muligheden for datatræk i deres nye sagssystem. Derfor vil status på afgørelser for første halvår 2024 blive eftersendt som bilag senere.

Status på arbejdsskadeområdet:

Af fraværs- og ulykkesfrekvensen (vedlagte bilag) ses, at vi som samlet region har tal svarende til før Covid-19.

Ulykkesfrekvensen er beregnet til:

Region Nordjylland: 8,1

- Aalborg Universitetshospital: 4,7
- Regionshospital Nordjylland: 5,8
- Psykiatrien: 12,2
- Specialektoren: 31,7
- Fællesadministration: 1,3
- Sygehusapoteket: 2,4
- Den Præhospitale Virksomhed: 6,0

Der foregår mange tiltag for at mindske antallet af arbejdsulykker.

På regionsplan kan nævnes en indsats på tværs af hospitaler og virksomheder for at forebygge vold og trusler. I indsatsen sættes bl.a. fokus på registreringer, risikovurdering og kompetenceudvikling.

En anden regional indsats er "Stik af - fokus på forebyggelse af stikskader".

Udover de nævnte regionale indsatser arbejder hospitaler og virksomheder målrettet med forebyggelse på forskellig vis.

Aalborg Universitetshospital

På Aalborg UH er der meget fokus på introduktion og oplæring ifm. nyansættelse og kontinuerlig gennem ansættelsen. Dette gælder både ift. klinisk praksis, men også i hvordan man sikkert og forsvarligt kan udføre sit arbejde.

Det forebyggende arbejde er funderet i de enkelte afsnit og ved arbejdsmiljøgrupperne. Det er her den vigtigste forebyggelse foregår. På Aalborg UH er der over 220 arbejdsmiljøgrupper. Hospitalets interne arbejdsmiljøteam understøtter dette forebyggende arbejde på hospitals-, afdelings- og personniveau.

Et eksempel på dette er forflytninger, hvor der er særlige kurser og tiltag for personalet, og hvor afdelingerne kan få understøttelse i konkrete forflytninger og generelt kompetenceudvikling. Til dette er der et særlig forflytningsteam på hospitalet. Derudover har vi ca. 150 uddannede forflytningsvejledere på hospitalet, der også understøttes.

Derudover kommer en række af forebyggende tiltag inden for det psykiske arbejdsmiljø i forhold til at håndtere traumatiske hændelser (defusing, debriefing og individuelle støttende samtaler), sundhedsfaglig supervision af grupper og individuelle, konflikthåndtering, lederstøtte osv.

Alle ulykker og nærved-ulykker gennemgås af hospitalets sikkerhedsleder og en arbejdsmiljøkonsulent, der sikrer, at der igangsættes relevant forebyggende tiltag, hvor det er nødvendigt, herunder mulighed for at foretage en nærmere ulykkesanalyse. Dette gøres ved direkte henvendelse til arbejdsmiljøgruppen med forslag til tiltag og hjælp til disse.

Den viden, der opsamles ved denne systematiske gennemgang af indsendte ulykker og nærved-hændelser, kan medvirke til, at der igangsættes generelle forebyggende tiltag på hospitalet – eller dele her af. Dette understøttes af gennemgang af arbejdsskadesstatistikker. Et eksempel er obs på forebyggelse af stikskader, fokus på brug af rette hjælpemidler og sikring af, at de er let tilgængelige og der er nok.

Som yderligere konsekvens af den indsamlede viden har vi f.eks. også i 2024 igangsat et projekt, hvor der er fokus på belastninger af hænder og fingre.

Afdelingernes MED-udvalg har som opgave at følge afdelingsarbejdsulykker og initierer evt. tiltag lokalt.

Regionshospital Nordjylland

Hospitalets interne arbejdsmiljøteam analyserer alle anmeldte arbejdsskader. Ved mangelfuld arbejdsskadeanmeldelse støttes arbejdsmiljøgruppen i gen-udfyldelse og supplerende af anmeldelseskema. Der er særligt fokus på stikskader, analyse på de enkelte skader og ved behov opfølgning med arbejdsmiljøgruppen.

Når det angår vold og trusler arbejder hospitalet hen imod bedre registreringspraksis og sikrer opfølgningssamtale for skadelidte og ved behov psykologsamtale. Defusing og debriefing er særligt indsatsområde ift. forebyggelse af lignende arbejdsskader.

Indenfor ergonomi og forflytning følges alle anmeldelser op ved arbejdsmiljøgruppen med analyse og ved behov undervisning.

Psykiatrien

I Psykiatrien har man i 2024 besluttet at måltallet er de seneste 3 års gennemsnit minus 10 % på psykiatri- og afdelingsniveau og at målet er max 42.

Der er iværksat initiativer til forbedring: På vedligeholdelseskurser i konflikforebyggelse trænes personalet i analyseværksted og vedligehold af både kommunikative, deeskalerende kompetencer, sikkerhed samt frigørelse, fysiske greb og magtanvendelse. I Psykiatriens virksomheds MEDudvalgs handleplan for udvikling af et sikkert og sundt arbejdsmiljø ([ses her](#)), vil der i 2024, på baggrund af Trivsel 2023, blive gennemført temadrøftelser. Temadrøftelserne vil tage afsæt i Psykiatriens indsatser for at håndtere og forebygge vold. Der vil være indsatser med grundkurser og vedligehold i konfliktforebyggelse samt fokus på APV på voldsrisiko.

Specialektoren

Inden for det specialiserede social- og handicapområde er der borgere med komplekse funktionsnedsættelser, der til tider udviser adfærd, som kan resultere i vold og trusler mod medarbejderne. I Specialektoren er det således til stadighed et fokus at arbejde forebyggende og lærende - hvor der løbende forbedres på metoder og tilgange - mhp. at skabe et sikkert og trygt miljø for både borgere og medarbejdere.

Der er i år igangsat et ekstra fokus på arbejdet med forebyggelse af vold og trusler. Således har der som en del af Speciaalsektorens arbejdsmiljøplan været arbejdet med indsatser, som sætter særlig fokus på registrering af arbejdsskader, samt hvordan data om arbejdsskader kan bruges til at forebygge nye arbejdsskader.

Speciaalsektorens regionale retningslinjer om arbejdsmiljø er blevet opdateret i forlængelse af indsatserne og er netop blevet præsenteret på et kick-off arrangement for virksomhedens samlede arbejdsmiljøorganisation. På dagen blev den nye praksis for registrering af arbejdsskader præsenteret, ligesom der var fokus på “brug af data til læring og forebyggelse”.

I forlængelse af kick-off arrangementet arbejdes der nu med at implementere de ændrede retningslinjer, og alle tilbuddene er i gang med at opdatere deres lokale retningslinjer for arbejdsmiljø og justere arbejds gange i overensstemmelse hermed.

Fællesadministrationen m.fl.

For Fællesadministrationen og Byg Hospitalsbyen/Ejendomme er der få arbejdsulykker. Arbejdsulykkerne håndteres og lignende hændelser forebygges i hvert tilfælde af arbejdsmiljøgruppen.

For de administrative arbejdspladser er der i højere grad fokus på den usynlige og langvarige nedslidning, hvor stillesiddende arbejde er en kendt arbejdsmiljørisiko. Derfor er der bl.a. i Fællesadministrationens arbejdsmiljøplan et særligt fokus på sundhedsmiljø. Initiativer i den forbindelse er eksempelvis fælles kontorcykeldyster, tæl skridt-kampagne, koncept for sundhedsambassadører, nem adgang til elcykler, walk and talk-ruter til gående møder m.m.

Den Præhospitale Virksomhed:

I DPV arbejdes med en årlig kortlægning af det fysiske arbejdsmiljø, som en del af APV-arbejdet og for at forebygge arbejdsulykker. Det sker ved hjælp af rundringer og/eller spørgeskemaer.

Der er udarbejdet forskellige rundringsskemaer/spørgeskemaer for hhv. ambulance/PT, AMK-vagtcentralen og administrationen, da der findes vidt forskellige arbejdsmiljøer.

Arbejdsulykkestatistik og sygefravær følges i arbejdsmiljøgrupper og MEDudvalg. Derudover arbejdes med nem registrering af arbejdsulykker: For ambulancebehandlere m.fl. har registrering foregået via it-systemet Assign for at gøre det let og hurtigt for medarbejderne at melde ulykken ind, hvorved ledelsen orienteres og tager næste skridt i arbejdsmiljøgruppens håndtering og forebyggelse af lignende hændelser.

Sygehusapoteket:

Alle arbejdsulykker analyseres af arbejdsmiljøgruppe og der arbejdes løbende med forebyggelse.

Indstilling

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering:

1. tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tog orienteringen til efterretning.

Administrationen undersøger niveauet for arbejdsskader i Region Nordjylland sammenlignet med de øvrige regioner.

Bilag med uddybende information om arbejdsskader tilføjes punktet i forbindelse med udsendelse af referat.

Helena Palsgaard (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

Følgenvirkninger 2023. Region Nordjylland

Top 7. Skadekategori med fravær. 2023. Region Nordjylland

Afgørelser fra Arbejdstilsynet første halvår 2024

Arbejdsskadestatistik 2023

Punkt 6: Drøftelse af Sundhedsstrukturkommissionens anbefalinger og modeller for organisering af sundhedsvæsenet i relation til udvalgets opgaveområder

1-15-3091-24

Resumé

Den 11. juni 2024 offentliggjorde Sundhedsstrukturkommissionen sin rapport med anbefalinger og forslag til forvaltningsmodeller for organisering af fremtidens danske sundhedsvæsen.

Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering drøfter rapporten med fokus på udvalget opgaveområder.

Sagsfremstilling

I begyndelsen af 2023 nedsatte regeringen Sundhedsstrukturkommissionen, der har til opgave at opstille og belyse forskellige modeller for fremtidig organisering af sundhedsvæsenet.

Formålet er at finde en organisering, der understøtter et forebyggende og sammenhængende sundhedsvæsen med mere lighed, og som er mere nært og bæredygtigt. På tværs af aktører som regioner, kommuner og almen praksis.

Kommissionen består af eksperter og fagfolk indenfor forskellige dele af sundhedsområdet.

Den 11. juni 2024 offentliggjorde Sundhedsstrukturkommissionen sin rapport, der beskriver seks generelle anbefalinger og tre forvaltningsmodeller for organisering af fremtidens danske sundhedsvæsen.

6 generelle anbefalinger

Sundhedsstrukturkommissionen præsenterer for det første seks generelle anbefalinger til en ændret organisering af sundhedsvæsenet, der (med udtagelse af nummer seks) gælder uagtet forvaltningsmodel:

1. En betydelig kapacitetsudvidelse af det almenmedicinske tilbud
2. Ny organisering af arbejdet med digitalisering og data i sundhedsvæsenet
3. En national sundhedsplan, der sætter strategisk retning for tiltag, der sikrer tilpasning af ressourcefordeling mellem både det primære og det sekundære sundhedsvæsen samt geografisk på tværs af landet.
4. Ændringer af organiseringen og samarbejdet på psykiatriområdet, herunder at psykiatrien integreres organisatorisk med det samlede sygehusvæsen
5. Tilpasning af de organisatoriske rammer for de praktiserende speciallæger
6. Oprettelse af et reformsekretariat under indenrigs- og sundhedsministeren, der følger og understøtter den decentrale implementeringen.

3 forvaltningsmodeller

Derudover præsenterer Sundhedsstrukturkommissionen tre forvaltningsmodeller:

- Model 1: Et enhedssundhedsvæsen med 8-10 sundheds- og omsorgsregioner
- Model 2: Et statsligt enhedssundhedsvæsen med 8-10 administrative enheder
- Model 3: Sundhedsregioner i to varianter - en variant, hvor antallet reduceres fra fem til tre, og en variant, hvor de nuværende fem regioner bevares.

Anbefalingerne er udførligt beskrevet i Sundhedskommissionens rapport samt i den tilhørende sammenfatning. Links til begge udgivelser findes på [Sundhedsstrukturkommissionens hjemmeside](#).

Status og hvad sker der nu?

Hvilken af modellerne, der skal føres ud i livet – eller hvorvidt, der skal ske noget helt fjerde – forventes at blive afgjort politisk frem mod Kommunal- og Regionsvalget i 2025.

Aktuelt er høringsperioden, hvor relevante aktører kan tilkendegive input og synspunkter, netop afsluttet. I den forbindelse, er Region Nordjylland involveret i tre hørings svar:

- [Et hørings svar fra Danske Regioner](#) på vegne af de fem regioner.
- Et hørings svar med Region Nordjylland som afsender. Dette hørings svar et supplement til hørings svaret fra Danske Regioner – uddybet og betonet med særlige nordjyske vinkler - bilag 1.
- Et hørings svar, som Region Nordjylland har sendt sammen med de nordjyske kommuner, SOSU-skoler, Aalborg Universitet, University College Nordjylland og Erhverv Norddanmark - bilag 2.

Her er det forventningen, at Danske Regioner afgiver høringssvar på vegne af de fem regioner – evt. med regionale, supplerede bemærkninger, hvis det enkelte Regionsråd ønsker det.

Dagens møde i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

På dagens møde i udvalget drøfter udvalget elementer i Sundhedsstrukturkommissionens rapport, der måtte have betydning for udvalgets arbejdsområder.

Indstilling

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering:

1. drøfter Sundhedsstrukturkommissionens anbefalinger og forvaltningsmodeller i relation til udvalgets opgaveområder.

Bilag

Supplerende høringssvar fra Region Nordjylland til Sundhedsstrukturkommissionens rapport

Høringssvar til Sundhedsstrukturkommissionens afrapportering fra et samlet Nordjylland

Punkt 7: Punkter til kommende møder

1-01-81-15-24

Sagsfremstilling

Udvalget drøfter punkter til kommende møder med afsæt i det vedlagte årshjul for møderne i 2024.

Beslutning

Intet supplerende til årshjulet.

Helena Palsgaard (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

Årshjul 2024 vers 120824

Punkt 8: Orientering

1-01-81-15-24

Beslutning

Deling af data om uddannelse

Mariane Therkelsen orienterede om, at der er igangsat et arbejde i regi af Sundhedsalliancen om muligheden for at dele data mellem region og uddannelsesinstitutioner. Mere info følger på kommende møder.

Fra Forretningsudvalget

Mariane Therkelsen orienterede om Forretningsudvalgets behandling af retningslinjen om krænkende hændelser samt om udmøntning af penge fra trepartsaftalerne. Derudover orienterede Pia Buus Pinstrup om rammen for Forretningsudvalgets møde med Den Præhospitale Virksomhed i morgen.

Helena Palsgaard (V) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 9: Eventuelt

1-01-81-15-24

Beslutning

Intet.

Helena Palsgaard (V) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 10: Underskrift af mødeprotokol

1-01-81-15-24

Indstilling

Udvalgets medlemmer skal godkende mødeprotokollen.

Godkend elektronisk ved at trykke på Godkend.