

REFERAT Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 2022-2025 d. 04-10-2023

Mødedato Onsdag d. 04. oktober 2023 kl. 12:30

Mødested Mødelokale B, Regionshuset, Niels Bohrs Vej 30, 9220 Aalborg Øst

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Orientering om Robusthedskommissionens anbefalinger.....	5
Orientering om Danske Regioners uddannelsesudspil for sundhedsuddannelser.....	9
Drøftelse: Strategi for Diversitet, Lighed og Inklusion i Region Nordjylland.....	12
Orientering: Vikarservice Region Nordjylland - formidling af interne vikarer.....	15
Godkendelse af program og budget for udvalgets studietur den 23.-24. november 2023.....	18
Orientering: Lægers bibeskæftigelse.....	21
Drøftelse: Personale i tal.....	25
Orientering.....	28
Eventuelt.....	30
Underskrift af mødeprotokol.....	32

Punkt 1: Deltagere

1

Deltagere

Udvalgsmedlemmer

Søren Valgreen Knudsen (formand)

Peter Therkildsen (næstformand)

Peter Larsen

Lone Olsen

Tage Leegaard

Pia Buus Pinstруп

Per Kjeldsen

Ole Stavad

Søren Brunsholt Andersen

Administrative deltagere

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen

Chefkonsulent Birgitte Søtoft Henriksen (udvalgssekretær)

Afbud

Ad hoc

Rekrutteringskonsulent Tanja Graven Nielsen, Kommunikation

Kommunikationskonsulent Katrine Mørk, Kommunikation

Uddannelseschef Gurli Lauridsen, Mennesker og Organisation

Leder af vikarservice Birgitte Elkjær, Aalborg Universitetshospital

Kontorchef Louise Antoft, Aalborg Universitetshospital

Specialkonsulent Lars Hermansen, Mennesker og Organisation

Punkt 2: Orientering om Robusthedskommissionens anbefalinger

2022-005167

2

Orientering om Robusthedskommissionens anbefalinger

Resumé

Robusthedskommissionen er kommet med 20 anbefalinger til konkrete tiltag, som skal sikre mere personale med mere tid til den borger- og patientnære kerneopgave på sundheds- og ældreområdet.

Direktør Mariane Therkelsen orienterer om anbefalingerne og uddannelseschef Gurli Lauridsen deltager under punktet.

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

Sagsfremstilling

Kommissionen for robusthed i sundhedsvæsenet blev nedsat i august 2022 i forlængelse af den politiske aftale om en sundhedsreform af 20. maj 2022. Arbejdet i kommissionen blev sat i bero under Folketingsvalget men genoptaget efter regeringsdannelsen i december 2022.

Opgaven har været komme med anbefalinger til løsninger på de grundlæggende udfordringer i sundhedsvæsenet, så der sikres robusthed i opgaveløsningen og adgang til uddannet og kompetent personale i hele landet. Det gælder også løsninger på længere sigt, hvor der bliver flere ældre og flere med kroniske sygdomme, multisygdom og psykiske lidelser.

Kommissionen har været bredt sammensat af både eksperter og repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter.

Mandag 11. september præsenterede kommissionen sit bud på, hvordan fremtidens udfordringer på sundheds- og ældreområdet kan håndteres.

De 20 anbefalinger indeholder en bred vifte af tiltag, som ifølge kommissionen, hvis de iværksættes, tilsammen vil sikre mere personale med mere tid til kerneopgaven:

STÆRKERE PRIORITERING OG KLOGERE OPGAVELØSNING

Anbefaling 1: Nationalt prioriteringsråd skal frigøre ressourcer til kerneopgaven

Anbefaling 2: Uhensigtsmæssig behandling skal nedbringes gennem stærkere faglig prioritering

Anbefaling 3: Prioritering skal styrkes gennem fælles beslutningstagen, differentierede tilbud og øget egenomsorg

Anbefaling 4: Uhensigtsmæssig dokumentation skal nedbringes

Anbefaling 5: Kompetencer skal bruges på tværs af geografi og sektorer

Anbefaling 6: Der skal indføres et fælles princip om ”digitalt og teknologisk først”

Anbefaling 7: Der skal sikres bedre rammer for hurtig ibrugtagning af dokumenteret arbejdskraftbesparende teknologi

Anbefaling 8: Digitale kompetencer og teknologiforståelse skal styrkes

ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADSER OG TID TIL KERNEOPGAVEN

Anbefaling 9: Ledelse skal prioriteres, og ledelseskvaliteten skal styrkes

Anbefaling 10: Flere skal op i tid

Anbefaling 11: Vagtarbejdet skal udtyndes og deles mellem flere

Anbefaling 12: Stillinger og karriereveje skal være forankrede i det patient- og borgernære arbejde

Anbefaling 13: Potentialet ved senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet skal indfries

Anbefaling 14: Kompetencer fra udlandet skal bruges bedre gennem styrket tilknytning

Anbefaling 15: Flere og bedre introforløb til nyuddannede

RETTE KOMPETENCER OG FAGLIG FLEKSIBILITET

Anbefaling 16: Der skal være mere sammenhæng og større fleksibilitet på tværs af sundhedsuddannelserne

Anbefaling 17: Efter- og videreuddannelserne skal reformeres, så karrierevejene rettes mod praksis

Anbefaling 18: Faglige siloer skal nedbrydes, og flere skal bidrage

Anbefaling 19: Kobling mellem uddannelse og job skal styrkes, så praksis- og ansvarschok undgås

Anbefaling 20: Mere strategisk og langsigtet styring af udbud af de sundhedsfaglige uddannelser skal sikres

Links til mere om Robusthedskommissionen og dens arbejde:

Læs mere om Robusthedskommissionen [her](#).

Læs Robusthedskommissionens rapport og anbefalinger [her](#).

Læs pixi-udgaven af rapporten [her](#).

Læs bilagsrapport [her](#).

Indstilling

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

1. Tager orienteringen til efterretning

Referat

Mariane Therkelsen orienterede om Robusthedskommissionens anbefalinger med særligt fokus på de områder, der spiller ind i udvalgets områder.

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

Udvalget opfordrer til at dagsordenssætte emnet på et kommende temamøde for Regionsrådet med henblik på, at Forretningsudvalget samlet set tager stilling til, hvordan regionen som helhed tager fat på og prioriterer anbefalingerne.

Punkt 3: Orientering om Danske Regioners uddannelsesudspil for sundhedsuddannelser

2023-008559

Bilag

16 veje til bedre sundhedsuddannelser - Danske Regioners politik for fremtidens uddannelser og kompetenceudvikling på sundhedsområdet

3

Orientering om Danske Regioners uddannelsesudspil for sundhedsuddannelser

Resumé

Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering orienteres om Danske Regioners uddannelsesudspil for sundhedsuddannelser fra marts 2023.

Uddannelseschef Gurli Lauridsen præsenterer punktet.

Sagsfremstilling

Danske Regioner udkom i marts med det strategiske udspil "16 veje til bedre sundhedsuddannelser", se vedlagt bilagsmateriale.

Udspillet tager afsæt i følgende emner:

- Praktikken i uddannelserne skal styrkes
- Uddannelsernes optag skal planlægges strategisk
- Uddannelse skal fremme fleksibel opgavevaretagelse
- Større fleksibilitet i uddannelsessystemet
- Uddannelse skal være tæt knyttet på praksis

Siden er Robusthedskommissionen udkommet med sine anbefalinger, og der er flere sammenfald mellem de to udspil, hvilket uddybes på mødet.

Til orientering drøftede Kompetenceforum udspillet i april og fulgte kort op på Robusthedskommissionens anbefalinger i september. Der forventes en større temadrøftelse om uddannelses- og kompetenceområdet i Kompetenceforum til november.

Indstilling

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering:

1. Tager orienteringen til efterretning
2. Drøfter udspillet.

Referat

Gurli Lauridsen orienterede om Danske Regioners uddannelsesudspil for sundhedsuddannelserne.

Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering tog orienteringen til efterretning og drøftede det i relation til arbejdet i udvalget.

Udvalget hæftede sig særligt ved den forventede udvikling i faggrupper med fokus på lægerne, hvor antallet forventes at stige anseeligt sammenlignet med øvrige faggrupper (jf. figur 4 i Danske Regioners indspil). Udvalget ønsker emnet yderligere belyst og dagsordenssat på et kommende møde.

Ligeledes ønsker udvalget på kommende møder at behandle uddannelserne indenfor det præhospitale område samt at sætte fornyet fokus på mulighederne for sundhedsuddannelser på lavere uddannelsesniveau end sygeplejerskerne.

Bilag

1. 16 veje til bedre sundhedsuddannelser - Danske Regioners politik for fremtidens uddannelser og kompetenceudvikling på sundhedsområdet

Punkt 4: Drøftelse: Strategi for Diversitet, Lighed og Inklusion i Region Nordjylland

2023-028793

Bilag

DEI oplæg UAR august 2023

4

Drøftelse: Strategi for Diversitet, Lighed og Inklusion i Region Nordjylland

Resumé

I forbindelse med godkendelse af ligestillingsplanen 2023 er der fremsat et ønske om at udvide denne, så der fremadrettet også er fokus på diversitet, equity (lighed) og inklusion (DEI).

Hovedudvalget opfordrede også til, at der afsættes tid til dialog med relevante aktører, der kan bidrage med viden og erfaringer.

Målet er at formulere en fælles regional strategi, der afspejler Region Nordjyllands værdier og normer for diversitet, lighed og inklusion, der fremadrettet erstatter ligestillingsplanen.

Med nærværende dagsorden gives et oplæg til tilgange til området, som drøftes i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering.

Rekrutteringskonsulent Tanja Graven Nielsen og Kommunikationskonsulent Katrine Mørk deltager under punktet.

Sagsfremstilling

DEI er en ramme for forandring og relevans

Diversitet, equity (lighed) og inklusion (DEI) er blevet en integreret del af og synonym med organisatorisk sundhed i verden i dag. Data viser, at organisationer, der tager skridt til at fremme DEI, ikke kun gør en forskel for deres medarbejdere og de lokalsamfund, de er en del af. Det skaber også innovation, bredere forståelse af målgruppen (patienterne) og diversitet i kompetencer - for at nævne nogle ud af flere.

At have en strategi for diversitet, lighed og inklusion er vigtig for at fremstå som en relevant virksomhed, der kan tiltrække og fastholde både nuværende og kommende generationer på arbejdsmarkedet.

Nedenfor følger et oplæg til de holdninger og handlinger, Region Nordjylland kunne have i en DEI strategi.

En arbejdsplads med mange ansigter

I Region Nordjylland har vi mange forskellige medarbejdere og ledere ansat, både hvad angår køn, alder, kultur, etnicitet og uddannelsesbaggrunde. Men vi er ikke målrettede med at brande os på dette eller have fokus på det i rekrutteringsprocesserne, og her kommer en DEI-strategi ind i billedet.

En DEI-strategi skal hjælpe os med at holde fokus på at få et mere mangeartet ansigt ud ad til, hvilket på sigt kan betyde, at vi får ansøgninger fra flere kandidater med forskellige baggrunde, ligesom vi vil være en arbejdsplads, der afspejler det samfund, vi er en del af.

En nærværende og aktiv DEI-strategi og handleplaner

En nærværende DEI-strategi og handleplaner handler om at få værdier og holdninger til at leve i hverdagen og blive en naturlig del af opgaverne. Det er ikke et arbejde, der sker over natten:

1. Fokus på DEI er en kulturændring mere end hurtig handling her og nu.
2. De øverste ledere i organisationen skal gå forrest og aktivt fremme diversitet som værdi i organisationen (se trekant i bilag).

Handleplaner skal følge op på strategien:

Handleplaner sikrer, at strategien bliver nærværende og aktiv.

- Kampagner, der synliggør regionens værdier på diversitetsområdet, f.eks. som en del af employer branding.
- Fokus på diversitet, lighed og inklusion som værdi i Region Nordjyllands ledelsesgrundlag.
- Fokus på sammensætning af ansættelsesudvalg - lederne skal sætte rammer for alder, køn, etnicitet mv.
- Fokus på bias i udvælgelsen af kandidater. Dette skal ses i tillæg til fokus på ligelig kønssammensætning på de øverste ledelsesniveauer i RN.

Den videre proces

Det videre arbejde er forankret i Mennesker og Organisation, som er ansvarlig for at inddrage og samarbejde med andre aktører, der kan bidrage med viden og erfaringer. Herudover drøftes materialet i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering samt relevante administrative fora for at få input og inspiration til det videre arbejde. Materialet godkendes i Direktionen inden udgangen af 2023.

Indstilling

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

1. drøfter oplægget og tilkendegiver input til området Diversitet, Lighed og Inklusion i Region Nordjylland.

Referat

Tanja Graven og Katrine Mørk lagde op til en indledende drøftelse i udvalget af diversitet, lighed og inklusion (DEI) i Region Nordjylland.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede emnet.

Udvalget afviste behov for fælles regional DEI strategi og handleplan.

Udvalget bad Administrationen lave et forslag til, hvordan den årlige ligestillingsredegørelse (om køn) og trivselsundersøgelsen kan udvides med udvalgte emner indenfor DEI.

Derudover fandt udvalget det relevant med en skærpet tilgang i regionens kommunikation (i fx brandingmateriale og jobopslag), som viser en mangfoldighed og sikrer, at man henvender sig til kommende medarbejdere på en måde, så alle kvalificerede kan se sig selv i det (uagtet køn, alder, etnicitet etc.).

Udvalget understregede at ansættelser i regionen skal bero på merit og kompetencer.

Bilag

1. DEI oplæg UAR august 2023

Punkt 5: Orientering: Vikarservice Region Nordjylland - formidling af interne vikarer

2018-003256

5

Orientering: Vikarservice Region Nordjylland - formidling af interne vikarer

Resumé

Udvalget for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering har efterspurgt yderligere baggrund, viden og indblik i regionens interne vikarbureau "Vikarservice - Region Nordjylland".

Birgitte Hoflund Elkjær (Leder af Vikarservice - Region Nordjylland) og Louise Antoft (Kontorchef Strategi & HR på Aalborg Universitetshospital) deltager under punktet og præsenterer Vikarservices tilbud til regionens enheder samt orienterer yderligere om efterspørgslen på Vikarservices ydelser og perspektiver m.v. Endvidere deltager Lars Hermansen (Mennesker og Organisation) under punktet.

Administrationen indstiller, at Udvalget for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering tager præsentationen til efterretning.

Sagsfremstilling

Baggrund:

De seneste år har der generelt været et markant øget forbrug af særligt eksterne sygeplejevikarer (primært sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter) på de nordjyske hospitaler. Det øgede forbrug udgør en del af en national tendens. Bestyrelsen i Danske Regioner har bedt regionerne om at sikre, at forbruget af eksterne sygeplejevikarer i 2024 maksimalt udgør 50% af forbruget i 2021.

En arbejdsgruppe i Region Nordjylland har i forbindelse med 2024-målet udarbejdet en handleplan med en række initiativer, der hver især kan bidrage til målopfyldelsen (handleplanen blev forelagt Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering på mødet den 7. juni 2023).

Et led i handleplanen er et skærpet fokus på anvendelse af "interne vikarer" i de tilfælde, hvor tilkaldelse af en vikar er nødvendig.

Når der er behov for den fleksibilitet, som en tilkaldevikar, der kan tiltræde en enkeltstående vagt med kort varsel, udgør, kan de nordjyske hospitaler rette henvendelse til "Vikarservice - Region Nordjylland".

Dannelsen af "Vikarservice - Region Nordjylland":

Aalborg Universitetshospital havde i en lang årrække et "Vikarkontor" som kunne formidle sygeplejevikarer til brug på hospitalet. På et tidspunkt blev der indgået et samarbejde med Psykiatrien, så Vikarkontoret på Aalborg UH også varetog opgaver med sygeplejefaglige vikarer til Psykiatrien.

I 2016 blev det nødvendig at hjemtage formidling og uddannelse af medicinstuderende som vikarer ("SPV-vagter/FADL-vagter"). En opgave der hidtil havde ligget tværregionalt og endnu tidligere eksternt hos Foreningen af Danske Lægestuderende. I Region Nordjylland blev det aftalt, at Vikarkontoret på Aalborg UH skulle varetage en regional funktion med formidling m.v. af de medicinstuderende.

Vikarservice Region Nordjylland var derved skabt. I samme forbindelse blev det aftalt, at finansieringen af Vikarservice skulle være efter "forbrug", således at de hospitaler, der trækker mest på ydelserne, også finansierer en tilsvarende større andel. Vikarservice varetager altså regionale opgaver med en organisatorisk placering på Aalborg Universitetshospital.

Vikarservice Region Nordjylland i 2023

Det øgede fokus på anvendelsen af interne vikarer sammenholdt med en generelt øget efterspørgsel, har gjort, at Vikarservice har været gennem en stor udvikling. Antallet af faggrupper er øget markant. Udover sygeplejersker, social-og sundhedsassistenter og medicinstuderende formidler Vikarservice også bl.a. ergoterapeuter, fysioterapeuter, studerende inden for plejefagene og læger m.v.

Alt i alt er der p.t. ca. 3000 interne vikarer tilknyttet Vikarservice. Medio 2023 er hospitalernes efterspørgsel efter vikarer på ca. 700 vagter ugentligt.

For at sikre øget tilgængelighed har Vikarservice de seneste år øget åbningstiden, for personlig kontakt markant, ligesom der i sommeren 2023 er indført et nyt elektronisk bookingsystem, der giver både de rekvirerende enheder og vikarerne øget adgang til Vikarservice via mobilapps m.v.

Under mødet vil Birgitte Hoflund Elkjær og Louise Antoft og præsenterer Vikarservice yderligere og fortælle mere om driften, udviklingspotentialer og perspektiver for Vikarservice Region Nordjylland.

Indstilling

Administrationen indstiller, at Udvalget for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering:

1. tager præsentationen til efterretning

Referat

Birgitte Elkjær orienterede om ydelserne i regionens interne vikarservice.

Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering tog orienteringen til efterretning og udtrykte anerkendelse af arbejdet.

Udvalget bad Administrationen overveje kommunikation om området i relationen til ophøret af de eksterne vikarer.

Punkt 6: Godkendelse af program og budget for udvalgets studietur den 23.-24. november 2023

2023-002843

Bilag

Studietur UAR - Program.docx

6

Godkendelse af program og budget for udvalgets studietur den 23.-24. november 2023

Resumé

Den 23.-24. november 2023 rejser Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering på studietur til København.

På dagens møde fremlægger Administrationen forslag til program og budget for turen til udvalgets godkendelse.

Sagsfremstilling

Program

Torsdag-fredag den 23. - 24. november 2023 tager Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering på studietur til Københavnsområdet for at hente inspiration til sit arbejde.

Turen byder på besøg følgende steder og med følgende temaer:

- Region Hovedstaden / Bispebjerg Hospital - om hospitalets og regionens arbejde med bl.a. uddannelse, arbejdstilrettelæggelse, rekruttering og fastholdelse.
- Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø - om centerets forskning i arbejdsmiljø i forhold til bl.a. trivselsmålinger, indflydelse samt fastholdelse og rekruttering i et arbejdsmiljøperspektiv.
- Danske Regioner - om Danske Regioners arbejde i relation til bl.a. Robusthedskommissionen og OK24.

Mere detaljeret program er vedlagt. Der kan forekomme justeringer, da planlægningen fortsat pågår.

Praktiske informationer

Flyafgange er booket og endelige. Der er fælles afgang fra Aalborg Lufthavn torsdag den 23. november kl. 8.40 og forventet hjemkomst til Aalborg Lufthavn fredag den 24. november kl. 18.30.

Overnatning finder sted på Hotel Kong Arthur i København K.

Transport i København sker i en kombination af busleje og offentlig transport.

Deltagere

I alt 10 personer deltager på turen. Fordelt på syv udvalgsmedlemmer og tre personer fra Administrationen.

Økonomi

Anslået budget for studieturen med en deltagelse på 10 personer ser ud som følger:

Post	Samlet udgift	Pris pr deltager
<i>Fly</i>	8.625	863
<i>Busleje og off. transport</i>	7.000	700
<i>Hotel</i>	10.093	1.009
<i>Forplejning</i>	11.250	1.125
<i>Gaver</i>	3.075	308
I ALT	40.043	4.004

Alle priser er opgjort i kroner og ekskl. moms.

Efter studieturen vil udvalget få fremlagt det endelige regnskab for turen.

Indstilling

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

1. Godkender program
2. Godkender budget

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering godkendte program og budget for studieturen.

Bilag

1. Studietur UAR - Program.docx

Punkt 7: Orientering: Lægers bibeskæftigelse

2016-002067

Bilag

Skema til indberetning af lægers bibeskæftigelse - TEST

Orientering: Lægers bibeskæftigelse

Resumé

Administrationen indhenter oplysningerne om lægers bibeskæftigelse hvert andet år. Der er indhentet oplysninger i 2023, og foreliggende data omfatter informationer om lægers bibeskæftigelse i 2022.

Resultaterne er tidligere år forelagt Forretningsudvalget til orientering. Direktionen har imidlertid besluttet, at relevante politiske udvalg i stedet skal orienteres.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

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

Sagsfremstilling

Speciallæger er i henhold til de gældende overenskomster forpligtet til at oplyse arbejdsgiveren om eventuel bibeskæftigelse. Det vil sige lægefaglige bijob, som ikke er en del af ansættelsen eller ikke udføres i regi af Region Nordjylland.

Opgaver som undervisning af studerende, arbejdet med patientskader, patientforsikring og understøttelse af f.eks. forsvaret er essentielle for et velfungerende sundhedsvæsen. Opgavernes karakter gør, at der er behov for at der er læger, der påtager sig opgaver ved siden af deres primære beskæftigelse.

Lægernes bibeskæftigelse må dog hverken i omfang eller indhold påvirke hovedbeskæftigelsen negativt. For at undgå negative konsekvenser såsom interessekonflikter, mindre fleksibel arbejdstilrettelæggelse og ikke-udhvilede læger har regionerne og de lægefaglige organisationer indgået en aftale, der forpligter speciallæger at oplyse regionerne om deres bibeskæftigelse.

Opfølgning på indberetninger

Opfølgning og dialog om de enkelte lægers eventuelle bibeskæftigelses omfang er et ansvar for den lokale ledelse. For at understøtte processen, og sikre det ønskede informationsniveau, orienteres den nærmeste leder automatisk om lægens indberetning.

Herudover drøfter Strategisk Sundhedsledelse resultaterne af undersøgelsen med henblik på at vurdere, om omfanget af bibeskæftigelse er forenelig med driften på det enkelte hospital. Strategisk Sundhedsledelse er Direktionens nærmeste sparringspartner på sundhedsområdet.

Resultater af undersøgelse om lægers bibeskæftigelse i 2022

Der er 865 læger, der har fået tilsendt blanketten til indberetning og ud af dem er der 758 læger, der har besvaret indberetning for år 2022. Besvarelsesprocenten er 88 %.

De overordnede resultater for 2022 viser:

- 283 af de 758 læger, der har svaret (37,3 %), har oplyst, at de havde bibeskæftigelse i 2022. I 2019 var dette tal 38,3 %.
- Karakteren af bibeskæftigelserne er meget lig tidligere år. "Undervisning og foredrag", der har en lille fald til 12 %, og "Privat hospital" (med 9,4 %) er de specifikke aktiviteter, som flest læger angiver som bibeskæftigelsesområder.
- "Andet", der dækker over varierende aktiviteter som eksempelvis organisationsarbejde, arbejde for ambulanceflyselskaber, sportsklubber, retslægerådet, arbejde i privat klinik (som ikke er ens egen) m.v., udføres af 9,6 % af de læger der har opgivet bibeskæftigelse.

Fordeling på hospitaler

Hospital	Antal besvarelser	Antal læger med bibeskæftigelser	Antal i procent i 2022	Antal i procent i 2019
Aalborg Universitetshospital*	594	231	38,9 %	41,5 %
Psykiatrien	65	21	32,3 %	31,6 %
Regionshospitalet	99	31	31,3%	24,1 %

*Inkl. Den Præhospitale Virksomhed, da der kun er 1 læge ansat i Den Præhospitale Virksomhed. Data er lagt sammen for at anonymisere indberetningerne.

Ved Aalborg Universitetshospital har der været et lille fald af læger, som har udført bibeskæftigelser i forhold til 2019. Både på Regionshospital Nordjylland og i Psykiatrien har der været en procentvis stigning i læger, der har oplyst at have bibeskæftigelse.

Forventet omfang af bibeskæftigelse i 2023

Hovedparten af lægerne med indberettet bibeskæftigelse oplyser, at de forventer at bijobbe i 2023 i stort set samme omfang som i 2022.

Dog er der enkelte, der forventer en markant reduktion/ingen bibeskæftigelse, ligesom der er få læger, der forventer en stigning fra 2022 til 2023.

Tidligere opgørelser viser nogenlunde samme mønster.

Ny opgørelsesmetode fra 2024

Der indhentes oplysninger næste gang i januar 2025 om lægers bibeskæftigelse i 2024.

Der har været en svarprocent på 88 % i den seneste undersøgelse, og administrationen ønsker at flere svarer. Derfor vil der det kommende år blive udarbejdet et nyt koncept for at indhente de relevante oplysninger.

Indstilling

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

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Mariane Therkelsen orienterede om opgørelsen af lægers bibeskæftigelse i 2022.

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

Bilag

1. Skema til indberetning af lægers bibeskæftigelse - TEST

Punkt 8: Drøftelse: Personale i tal

2022-045393

Drøftelse: Personale i tal

Resumé

I henhold til årshjulet for Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering orienteres udvalget om "Personale i tal" en gang i kvartalet.

Formålet er at sikre, at udvalget er opdateret om den overordnede personalesituation i Region Nordjylland.

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

Sagsfremstilling

Personale i tal indeholder udvalgte statistikker om personaleudviklingen i Region Nordjylland:

1. Fastholdelse og rekruttering

- Beskæftigelsesudvikling på faggrupper
- Beskæftigelsesudvikling på regionens virksomheder
- Beskæftigelsesudvikling for udvalgte faggrupper
- Beskæftigelsesudvikling for ledende læger
- Aldersfordeling i udvalgte faggrupper
- Vakancer
- Ansatte på særlige vilkår
- Ansatte på særlige vilkår fordelt på virksomheder
- Ansatte på seniorordninger
- Ansatte på seniorordninger fordelt på virksomheder

2. Fuldtid-deltid

- Andel af ansatte på fuldtid
- Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper
- Andel af stillinger opslået på fuldtid

3. Arbejdsmiljø og trivsel

- Sygefravær
- Nærvær
- Arbejdsskader

4. Arbejdets tilrettelæggelse

- Eksterne vikarudgifter
- Låst afspadsring

Personale i tal opdateres hvert kvartal. Enkelte statistikker opdateres årligt eller halvårligt i det omfang data er tilgængelige.

Data følges tæt som en del af arbejdet med det strategiske fokusområde "En arbejdsplads iTOP".

Link til "Personale i tal" på Region Nordjyllands hjemmeside: [Personale i tal \(rn.dk\)](#)

Link til de strategiske fokusområder i 2023 på Region Nordjyllands hjemmeside: [Vision og retning \(rn.dk\)](#).

Indstilling

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

1. Drøfter "Personale i tal"

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede "personale i tal".

Det gav anledning til følgende spørgsmål, som Administrationen afklarer:

Er det vanskeligere at få seniorordning på små end på store afdelinger?

Punkt 9: Orientering

9

Orientering

Referat

Robusthedspulje

Mariane Therkelsen orienterede om et forestående webinar den 16. november kl. 13.00 med fokus på videndeling om de indsatser, der er sket som følge af robusthedspuljen. Udvalget modtager invitation og ønsker også, at det samlede Regionsråd får muligheden.

OK24

Mariane Therkelsen orienterede om, at forhandlingerne vedr. OK24 går i gang i slutningen af året. Mariane Therkelsen kommer til at sidde i den overordnede overenskomstgruppe.

Punkter til kommende møder:

- Defensiv medicin (fx bestilling af unødige tests)
- Udenlandsk arbejdskraft – generel info om emnet, og hvordan arbejder vi med det?
- Fremtidig udvikling i arbejdskraft – med særligt fokus på den forventede, store stigning i antallet af læger sammenlignet med øvrige faggrupper.
- Uddannelser – på det præhospitale område samt muligheder for sundhedsuddannelser på lavere niveau end sygeplejersker.

Punkt 10: Eventuell

10 Eventuell

Referat
Intet.

Punkt 11: Underskrift af mødeprotokol

11

Underskrift af mødeprotokol

Udvalgets medlemmer skal godkende mødeprotokollen.

Godkend elektronisk ved at trykke på Godkend.