

REFERAT Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 2022-2025 d. 12-06-2024

Mødedato Onsdag d. 12. juni 2024 kl. 13:00

Mødested Mødelokale K, Regionshuset

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Drøftelse: Opfølgning på temadag d. 22. maj vedr. Budget 2025.....	4
Godkendelse af udvalgets forslag til politiske pejlemærker for at sikre den rette arbejdskraft i Regic	5
Drøftelse: Revision af Retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger.....	6
Orientering: Den gode opstart i Region Nordjylland - resultater 2019-2023.....	8
Status på effekt samt beslutning om forslag til justering af ordning med bedre opstartsforløb for nyt	10
Orientering: Status på frisættelsesprojekter.....	14
Orientering: Opgørelser, definitioner og data i relation til sygefravær i Region Nordjylland.....	15
Godkendelse - Mødeplan for 2025 for Regionsråd og Forretningsudvalg m.fl.....	16
Punkter til kommende møder.....	18
Orientering.....	19
Eventuelt.....	20
Underskrift af mødeprotokol.....	21

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 Søtoft Henriksen (udvalgssekretær)

Afbud

Tage Leegaard

Ad hoc

Chefkonsulent Lene B. Hooge, Mennesker og Organisation

Arbejds miljøkonsulent Lise-Lotte Kyneb, Mennesker og Organisation

Kommunikationskonsulent Katrine Mørk, Kommunikation

Rekrutteringspartner Tanja Graven Nielsen, Kommunikation

Uddannelseschef Gurli Lauridsen, Mennesker og Organisation

Chefkonsulent Ane Allermann Lemvigh, Patientforløb og Økonomi.

Beslutning

.

Punkt 2: Drøftelse: Opfølgning på temadag d. 22. maj vedr. Budget 2025

1-31-78-67-24

Resumé

Regionsrådet afholdt temamøde d. 22. maj vedr. Budget 2025.

På dette møde følges der op på de politiske drøftelser på mødet.

Sagsfremstilling

Regionsrådet afholdt temamøde d. 22. maj vedr. Budget 2025.

På mødet redegjorde udvalgsformændene for de politiske prioriteringsforslag hvert udvalg er kommet med, og som blev godkendt af Forretningsudvalget d. 13. maj.

På dette møde følges der op på de politiske drøftelser, herunder om de politiske input fra Regionrådet giver anledning til justeringer, og/eller om der er områder udvalget ønsker administrativ opfølgning på frem mod færdiggørelse af det endelige budgetmateriale.

Indstilling

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

1. følger op på de politiske drøftelser på temamødet d. 22. maj vedr. Budget 2025.

Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering fulgte op på temadrøftelsen i Regionsrådet.

Tage Leegaard (K), Lone Olsen (V), Pia Buus Pinstrup (K) og Peter Therkildsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 3: Godkendelse af udvalgets forslag til politiske pejlemærker for at sikre den rette arbejdskraft i Region Nordjylland

1-13-1-69-24

Resumé

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering gav input til de politiske pejlemærker for arbejdet med at sikre den rette arbejdskraft i Region Nordjylland 6. marts 2024.

I henhold til den godkendte tids- og procesplan er der udarbejdet et endeligt forslag til politiske pejlemærker.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering godkender sit forslag til politiske pejlemærker for arbejdet med at sikre den rette arbejdskraft i Region Nordjylland. Med henblik på drøftelse med Hovedudvalget i august forud for udvalgets endelige beslutning.

Chefkonsulent Lene B. Hooge deltager under punktet.

Sagsfremstilling

De politiske pejlemærker sætter den overordnede retning og kobler udvalgets politiske hensigter og prioriteringer med arbejdet om at sikre den rette arbejdskraft i Region Nordjylland.

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".

Udvalget har pointeret, at det er vigtigt, at der i processen sker den rette inddragelse af relevante input og forslag til pejlemærker og handlinger. Derfor er materialet drøftet og kvalificeret i relevante ledelsesfora samt i Hovedudvalget.

Der er generelt positive tilkendegivelser til pejlemærkerne samt en anerkendelse af, at der er taget udgangspunkt i det gode og vigtige arbejde, der i forvejen er i gang eller udsigt til indenfor udvalgets område.

Det videre arbejde

Der er stor opmærksomhed på, at pejlemærkerne er mere eller mindre konkrete og handlingsorienterede. Der fastlægges en plan for det videre arbejde om at operationalisere og følge op på pejlemærkerne, når materialet er politisk godkendt.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter sit forslag til politiske pejlemærker med Hovedudvalget 14. august 2024, hvorefter de besluttet endelig i udvalget.

Indstilling

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

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

Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering godkendte forslaget med en række bemærkninger, der indarbejdes frem mod mødet den 14. august.

Pejlemærkerne suppleres derudover af et forslag til operationelle handlinger samt måleparametre, som afstemmes med formandskabet, inden de fremlægges sammen med de opdaterede pejlemærker i forbindelse med besøget af Hovedudvalget på mødet den 14. august.

Tage Leegaard (K), Lone Olsen (V), Pia Buus Pinstrup (K) og Peter Therkildsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

Politiske pejlemærker maj 2024

Punkt 4: Drøftelse: Revision af Retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger

1-31-101-425-24

Resumé

Forretningsudvalget besluttede 11. marts 2024, at 'Retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger' skal genbesøges. Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering blev orienteret om tidsplanen for processen d. 10. april 2024.

Der er udarbejdet et justeret udkast til en retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger på baggrund af de foreløbige input, der er givet i henhold til tidsplanen.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering kommer med input til dette udkast til en revideret retningslinje.

Arbejds miljø konsulent Lise-Lotte Kyneb deltager under punktet.

Sagsfremstilling

I henhold til den besluttede proces er 'Retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger' og aktuelle indsatser blevet drøftet i Hovedudvalget, relevante ledelsesfora og Forretningsudvalget for at få feedback og input.

Den endelige version af retningslinjen skal i Hovedudvalget 26. juni og i Forretningsudvalget efter sommerferien.

Det reviderede udkast er udarbejdet og tilrettet på baggrund af de foreløbige input til retningslinjen:

- Det bør fremgå, at det er en skærpene omstændighed, når der er et ulige magtforhold mellem de involverede og blandt andet ledere er part i hændelser
- Der bør være konsekvent brug af specifikke betegnelser, som for eksempel kollegaer og leder frem for blot 'personer'
- Det bør fremgå tydeligt, hvordan leder og arbejdsplads forventes at håndtere konkrete hændelser både processuelt og personalejuridisk - Rollerne for trio, tillidsvalgte, arbejds miljø gruppe, ledere mv. skal præciseres.
- Det skal fremgå tydeligt, at det er personalejuristerne i Mennesker og Organisation, der henvises til
- Det bør være tydeligt, at man har nogen at henvende sig til, hvis man oplever sig krænkede eller er i tvivl om situationen
- Der skal være anbefalinger til, hvordan man tager hånd om den, der oplever sig krænkede
- Nul-tolerance defineres som, at ledelsen har pligt til at reagere, når den får kendskab til sager. Konsekvenser af en konkret sag vil altid være afhængig af den givne situation.

Yderligere input til materiale og proces:

- Retningslinjen bør suppleres med værktøjer, der hjælper ledere og arbejds miljø grupper med håndteringen.
- Retningslinjen skal kommunikeres og udbredes, når den er endelig.

Det har i udarbejdelsen af det nuværende udkast været fokus på at adskille forebyggelse og håndtering samt at inddrage Arbejdstilsynets anvisninger og formuleringer. Herudover har det været vigtigt, at retningslinjen er så konkret og handlingsanvisende for de involverede som muligt.

I retningslinjen linkes til supplerende materiale på regionens Personalenet, blandt andet beskrivelse af personalejuridisk håndtering og eksisterende værktøjer til brug i personalegruppen.

Indstilling

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

1. Drøfter nuværende udkast af den reviderede retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger

Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede retningslinjen vedrørende mere fokus på forebyggelse og alles ansvar for at reagere, ligesom udvalget ønskede en mere nuanceret beskrivelse af, hvornår der er tale om en krænkende hændelse.

Den tilpassede udgave, der sættes til behandling i Forretningsudvalget i august, sendes til medlemmerne af Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering, når den er klar.

Link til information om personalejuristens rolle lægges til udvalget under ”øvrige materiale”.

Tage Leegaard (K), Lone Olsen (V), Pia Buus Pinstrup (K) og Peter Therkildsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

Retningslinje krænkende handlinger 2.+ udkast 2024 FU og UAR

Input fra Hovedudvalget til retningslinje - maj 2024

Punkt 5: Orientering: Den gode opstart i Region Nordjylland - resultater 2019-2023

1-35-101-81-24

Resumé

I Region Nordjylland har der de seneste 5 år været stort fokus på nye medarbejderes opstartsforløb. Der er via spørgeskemaundersøgelse målt på tilfredsheden med opstarten hos alle nye medarbejdere. Resultaterne er brugt til at skabe koncepter for den gode opstart, og danner fundament for regionale indsatser ift. rekruttering, branding og tilknytning af medarbejdere.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering orienteres om de regionale resultater 2019-2023.

Kommunikationskonsulent Katrine Mørk og rekrutteringspartner Tanja Graven Nielsen præsenterer på mødet.

Sagsfremstilling

Datagrundlag

Der er 1053 besvarede spørgeskemaer i 2023.

Der er i alt 6081 nyansatte, der har besvaret spørgeskemaet fra 2019 til og med 2023.

5 års fokus har skabt resultater og viden

Det er nu fem år siden, vi første gang tog temperaturen på opstartsforløbene i Region Nordjylland. Det har medført konkrete indsigter i, hvad nyansatte medarbejdere vurderer, er vigtigt, når de starter i et nyt job. En god opstart er vigtig for tilknytning til arbejdspladsen, for den daglige arbejdsglæde og giver gode ambassadører for arbejdspladsen. De første tre måneder har derfor stor betydning for regionens evne til at skabe en attraktiv arbejdsplads med dygtige og tilfredse medarbejdere. Det understøtter således arbejdet med det politiske pejlemærke 'rekruttering'.

De regionale koncepter danner grundlag for, at man lokalt kan arbejde videre med den gode opstart, blandt andet med et årligt tema på personalemøder, hvor leder og medarbejdere kan samle op på, hvordan det går. Det er ledelsen, der er ansvarlig for den gode opstart.

Undersøgelsen sluttede i 2023.

Leder og mentor gør forskellen

En god opstart indeholder 2 nøglepersoner, udover den nyansatte selv, og det er nærmeste leder og mentor. Som det ses i dette års resultater (slide 3 og nedenstående model), stiger tilfredsheden med opstartsforløbet markant på alle parametre, når leder og mentor begge bidrager med struktur, sparring og forventningsafstemning.

Data er fra 2023.

Spørgsmål	Alle svar	Ja til mentor og opfølgningssamtale med leder
Overordnet tilfredshed	87%	92%
Klar til ankomst 1. dag	83%	88%
Plan for 1. arbejdsdag	85%	93%
Introduktion til opgaver	75%	84%
Adgang til faglig hjælp og sparring	85%	92%
Forventninger til arbejdet	80%	85%

Kolleger	92%	94%
----------	-----	-----

Fantastiske kolleger

Herudover kan vi konstatere, at kollegerne i Region Nordjylland er i en liga for sig selv, da de gennem alle 5 år har ligget som topscorer i målingen med en stabil score på 90 %. Gode kolleger er afgørende for tilknytning til arbejdspladsen, ligesom de har afgørende betydning for oplevelsen af at være en del af et stort fællesskab. Kollegerne har, i tæt samspil med mentor, stor betydning for den nyansattes oplevelse af adgang til faglig hjælp og sparring.

Fortsæt med fokus lokalt - det nytter

På baggrund af undersøgelsens kvantitative og kvalitative data er der løbende udviklet regionale indsatser, der bidrager med struktur, værktøjer og påmindelser om samtaler til både leder og mentor. Det betyder, at vi nu står med et gennearbejdet og målrettet koncept for den gode opstart i Region Nordjylland:

[Koncept for den gode opstart, herunder struktur på opstart- og opfølgningssamtaler med nærmeste leder](#)

[Mentorkoncept](#)

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.

Links til rapporter med data lægges til udvalget under "Øvrigt materiale".

Tage Leegaard (K), Lone Olsen (V), Pia Buus Pinstrup (K) og Peter Therkildsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

Opstartsforløb Region Nordjylland 2023

Punkt 6: Status på effekt samt beslutning om forslag til justering af ordning med bedre opstartsforløb for nyuddannede, nyansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter

1-13-5-1843-24

Resumé

I januar godkendte Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering den nuværende ordning i 2024 for bedre opstartsforløb for nyuddannede, nyansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter. Hospitalerne tilkendegav dengang, at de ønskede en midtvejsopfølgning i maj med mulighed for at justere ordningen efter behov.

Hospitalerne har i Kompetenceforum behandlet midtvejsopfølgningen og udvalget præsenteres derfor for henholdsvis opfølgningen samt hospitalernes forslag til justeringer af ordningen – dels på kort sigt fra 1. juli 2024 og dels på lang sigt fra januar 2025.

Direktør Mariane Therkelsen præsenterer punktet. Uddannelseschef Gurli Lauridsen deltager under punktet.

Sagsfremstilling

Ordningen har til formål at styrke opstarten for de nyuddannede, nyansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter med blik for at understøtte tilknytning/fastholdelse på lang sigt. Ordningen var et pilotprojekt initieret af udvalget i 2. halvår 2022 og gik i drift i 2023 på de tre hospitaler.

For at tilpasse rammen for ordningen til den aktuelle økonomi i 2024 besluttede udvalget at nedjustere forløbene til en varighed på 3 uger og ikke som hidtil én måned. Udvalget valgte ligeledes at fortsætte en model med central udmøntning af puljemidlerne for at kunne følge ordningen bedst muligt på baggrund af centrale data.

Da ordningen blev sat i drift primo 2024, var det et ønske fra hospitalerne, at de kunne gøre status i maj med mulighed for at justere rammen for ordningen.

Kvantitativ analyse af ordningen i 2022 og 2023

Udvalget godkendte i januar Administrationens forslag om fremadrettet at gøre status på ordningen årligt via en kvantitativ analyse, hvor der ses på, om de nyuddannede, nyansatte fortsat er ansat på samme afsnit, om de via internt jobskifte er ansat et andet sted i regionen eller om de er fratrådt.

Analysen sker for at have fastholdelse/tilknytning af målgruppen for øje. I denne forbindelse må der være en generel opmærksomhed på, at de kvantitative data isoleret set ikke kan give et billede af bevæggrundene bag data, idet flere faktorer kan lægge til grund for, hvorfor en nyuddannet vælger at fortsætte i sit job eller skifte job.

Tilknytning/fastholdelse ift. ansættelser i 2022 og 2023

Udvalget understregede ved årets begyndelse, at der er en særlig opmærksomhed på, at ordningen skal give den bedst mulige effekt på de prioriterede afsnit. Oversigten over prioriterede afsnit 2022-2024 er vedlagt som bilag.

Når vi følger dem, der blev ansat i pilotprojektet i 2. halvår 2022, er 73 % (44) fortsat ansat i det samme afsnit i marts 2024 – derudover er 13 % (8) ansat et andet sted i regionen og de sidste 13 % (8) er fratrådt.

Tilsvarende data fra 1. halvår af 2023 viser, at 76 % (45) fortsat er ansat i det samme afsnit efter et år – derudover er 12 % (7) ansat et andet sted i regionen og de sidste 12 % (7) er fratrådt.

Yderligere data præsenteres på mødet.

Ansættelser i 2024

I perioden februar-maj 2024 er der ansat 64 sygeplejersker og 5 SOSU-assistenten i ordningen. 84 % (59) er ansat på Aalborg UH, 3 % (2) på RHN og 13 % (9) i Psykiatrien jf. tabel 1.

Sammenlignet med 2022 og 2023 er andelen af de nyuddannede, nyansatte på Aalborg UH større. Forklaringen på dette kan være, at hospitalet har udvidet antallet af afsnit omfattet af ordningen og dermed er stigningen en naturlig konsekvens af denne justering.

Tabel 1. Ansættelser 2024

Hospital	Ansættelser februar-maj 2024
RHN	2 sygeplejersker
	0 SOSU-assistent
Aalborg UH	54 sygeplejersker
	4 SOSU-assistent
Psykiatrien	8 sygeplejersker
	1 SOSU-assistent
Total	64 sygeplejersker
	5 SOSU-assistent

Bemærkninger fra Kompetenceforums behandling af emnet d. 15. maj

Hospitalerne udtrykker stor tilfredshed med ordningen og bakker op om, at den fortsætter – men opfordrer samtidig til at justere ordningen for at give bedre effekt.

Erfaring fra hospitalerne peger på, at ordningen skal være mere fleksibel for at imødekomme hospitalets altid aktuelle rekrutteringsbehov, da det flytter sig over tid. Det samme er tilfældet med søgemønstrene til de ledige stillinger.

Data viser, at der er ansat 2 nyuddannede på ordningen på RHN - forklaringer er bl.a., at der er set en stigning i antallet af mere erfarne sygeplejersker, der søger stillingerne i de prioriterede afsnit. RHN ansætter fortsat en del nyuddannede, men det sker i andre afsnit, som ikke er prioriteret. Denne fastlåshed i rammen for ordningen ses som u hensigtsmæssig barriere for at få adgang til puljemidlerne og dermed understøtte bedre opstartsforløb.

Forslag til justering af ordningen pr. 1. juli 2024

Grundet ovenstående ønsker RHN at udvide antallet af omfattede afsnit med 4 medicinske afsnit pr. 1. juli, så flere dimittenderne kan tilgodeses med bedre opstartsforløb allerede til sommer.

Psykiatrien og Aalborg UH har pt. ikke et behov for at ændre på rammen.

De økonomiske konsekvenser af justeringen forventes at kunne rummes inden for den økonomiske ramme i 2024.

Forslag til justering af ordningen pr. 1. januar 2025

Hospitalerne er enige om at anbefale, at ordningen fra 2025 redefineres, så fokus på specifikke afsnit bortfalder til fordel for at imødekommes et godt opstartsforløb for alle nyuddannede, nyansatte i målgruppen uanset ansættelsessted på hospitalerne.

Overordnet set har ca. 40 % af alle nyuddannede sygeplejersker og SOSU-assistent ansat på de tre hospitaler været inkluderet i ordningen med bedre opstartsforløb siden 1. januar 2023. På baggrund af data fra de seneste år estimeres det, at der i 2025 vil blive ansat op til 300 nyuddannede i målgruppen samlet set på de tre hospitaler. Målgruppens fordeling har de seneste år har været ca. 85 % sygeplejersker og 15 % SOSU-assistent.

Hvis puljemidlerne fordeles ud til opstartsforløb for alle nyuddannede, nyansatte i målgruppen, vil opstartsforløbenes varighed skulle reduceres væsentligt for at matche den økonomiske ramme.

Ovenstående data er en fremskrivning og det bedste bud på udviklingen i 2025 med forbehold for reelt antal ansættelser samt løbene implementering af lønstigninger jf. OK-24.

Hvis udvalget bakker op om hospitalernes anbefaling om at udvide ordningen for at sikre gode opstartsforløb for alle nyuddannede, nyansatte i målgruppen fra 2025, vil hospitalerne behandle emnet i Kompetenceforum til efteråret for at lægge en konkret plan for implementering regionalt såvel som lokalt.

Økonomi

Forbruget på puljen er i 2024 foreløbigt på et lidt lavere niveau end 2023 jf. tabel 2, hvilket det kvalificerede ansættelsesstop kan være en del af forklaringen på. Hvis niveauet for ansættelser fremadrettet ligger på niveau med 2023, kan der forventes et estimeret forbrug på ca. 3,6 mio. kr. i 2024. Dermed vil der forventeligt være et lille mindreforbrug på puljen.

Tabel 2. Forbrug på puljen 2022-2024

	2022	2023	2024
Januar	-	45.956 kr.	(note 2) 11.198 kr.
Februar	-	848.719 kr.	869.323 kr.
Marts	-	700.712 kr.	412.804 kr.
April	-	134.808 kr.	119.207 kr.
Maj	-	85.568 kr.	182.527 kr.
Juni	-	77.923 kr.	-
Juli	-	560.059 kr.	-
August	(note 1)	591.164 kr.	-
September	1.449.717 kr.	303.863 kr.	-
Oktober	341.252 kr.	322.764 kr.	-
November	121.572 kr.	75.579 kr.	-
December	2.163 kr.	59.269 kr.	-
Total	1.914.705 kr.	3.806.385 kr.	1.595.059 kr.

Note 1) Udgifter i august 2022 blev bogført i september 2022 pga. forsinket indfasning

Note 2) Udgifter i januar 2024 vedrører efterbetaling for december 2023

Hvis ordningen ændres fra januar 2025 til at omfatte alle afsnit på de tre hospitaler, er det nødvendigt at forkorte opstartsperiodernes varighed for at matche den økonomiske ramme på 4,0 mio. kr.

Hospitalet vil desuden foreslå, at puljemidlerne fra 2025 fordeles i tre mindre puljer målrettet hvert hospital. På den måde sikres en gennemsigtig og tydelig fordelingsmodel og lokal økonomi til hospitalerne. De nyuddannede, nyansatte vil fortsat kunne følges via centrale data.

Indstilling

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

1. Tager orienteringen om den kvalitative analyse for 2022-2024 til orientering
2. Godkender hospitalernes forslag til justering af rammen for ordningen pr. 1. juli 2024
3. Godkender hospitalernes forslag til justering af rammen for ordningen pr. 1. januar 2025

Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tog orienteringen til efterretning og godkendte hospitalernes forslag til justering af rammen for ordningen pr. 1. juli 2024.

Udvalget udskød beslutningen vedr. hospitalernes forslag til justering af rammen for ordningen pr. 1. januar 2025 til mødet i oktober, når budgettet for 2025 er kendt.

Tage Leegaard (K), Lone Olsen (V), Pia Buus Pinstrup (K) og Peter Therkildsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

Oversigt over afsnit i 2022

Oversigt over afsnit i 2023

Oversigt over prioriterede afsnit i 2024

Punkt 7: Orientering: Status på frisættelsesprojekter

1-40-72-3152-24

Resumé

Efter den politiske beslutning om at involvere hele Region Nordjylland og MEDsystemet i frisættelsesprocessen er der aftalt drøftelser i samtlige VirksomhedsMED. Drøftelserne sker på de faste møder i løber af maj og juni 2024.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering orienteres om status.

Under punktet deltager chefkonsulent Ane Allermann Lemvig fra Patientforløb og Økonomi.

Sagsfremstilling

Regionsrådet besluttede ifm. Budget 2022 at sætte gang i arbejdet med frisættelse. Det skete i første omgang ved at nedsætte 'Vurderingsudvalget for frihospitalsprojekter', som bestod af politikere og repræsentanter fra Hovedudvalget, som fik til opgave at godkende projektforslag om frisættelse fra sundhedsområdet og følge godkendte projekter. Udvalget skulle også følge op på forslag fra medarbejderne i sundhedsområdet, der gik under betegnelsen 'udfordringsretten'. Der blev modtaget ca. 20 forslag i postkassen fra medarbejdere, der med eller uden aftale med deres lokale ledelse har forslået forskellige ændringer i deres daglige arbejde, herunder fx ændringer i IT-systemer og ændringer i rutiner, der ikke giver mening for medarbejderne.

I efteråret 2023 var Hovedudvalget på en national temadag med fokus på frisættelse og blev her inspireret til at tænke anderledes i forhold til frisættelsesområdet, og derfor blev det aftalt mellem Hovedudvalget og Vurderingsudvalget at foreslå Regionsrådet forskellige ændringer i forhold til arbejdet på frisættelsesområdet. Formålet var først og fremmest at involvere MEDsystemet så dialog om frisættelse kan nå ud på samtlige regionale arbejdspladser.

Regionsrådet besluttede primo 2024 at lade hele koncernen indgå i arbejdet og godkendte også, at 'Vurderingsudvalget for frihospitalsprojekter' blev til 'Frisættelsesudvalget'. Samtidig er frisættelse blev et en del af det strategiske pejlemærker "En arbejdsplads ITOP".

Sammen med Koncernledelsen er der planlagt en drøftelse om frisættelse som startskud til frisættelsesarbejdet i alle VirksomhedsMED. Disse besøg foregår med konsulenter fra Mennesker og Organisation, som sammen med Patientforløb og Økonomi har sekretariatsbetjeningen af området. Drøftelserne foregår i perioden 14. maj-11. juni 2024.

Det er aftalt i Koncernledelsen, at man her følger op på området to gange årligt ligesom der afrapporteres til Hovedudvalget to gange årligt fra MEDsystemet. Der afvikles i første omgang et webinar i oktober for at lade de lokale MEDudvalg præsentere, hvad der arbejdes med på frisættelsesområdet hos dem. Håbet er at give mulighed for at lade de gode eksempler være inspiration for den øvrige koncern.

Der er i Frisættelsesudvalget godkendt seks projekter; heraf tre i Psykiatrien og tre på Regionshospital Nordjylland. Der gives på mødet en kort status fra disse projekter.

Indstilling

Det indstilles, at Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

1. tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

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

Ved udvalgets næste behandling af emnet, inviteres Koncerndirektør Anne Bukh til at deltage.

Udvalget inviteres til webinar om erfaringer med frisættelse, der forventes at finde sted 30. oktober 2024 kl. 13:30-15:30.

Tage Leegaard (K), Lone Olsen (V), Pia Buus Pinstруп (K) og Peter Therkildsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 8: Orientering: Opgørelser, definitioner og data i relation til sygefravær i Region Nordjylland

1-13-3-282-24

Resumé

Med afsæt i forespørgsler fra tidligere møder orienteres Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering orienteres om opgørelser, definitioner og data i relation til arbejdet med sygefravær i Region Nordjylland.

Sagsfremstilling

Udvalget blev på mødet d. 10. april orienteret om sygefraværsindsatsen i Region Nordjylland i 2023-2024. På mødet var der en drøftelse af de sygefraværsdefinitioner, som ligger til grund for tallene. I vedhæftede bilag er der et overblik over de sygefraværsdefinitioner, som anvendes i regionen.

Desuden har udvalget efterspurgt tal om sygefravær på afdelingsniveau. Disse tal er vedhæftede i bilag 2 til 6.

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.

På et kommende møde illustreres dash boardet med ledelsesinformation – gerne i sammenhæng med besøg hos specifik afdeling/leder.

Tage Leegaard (K), Lone Olsen (V), Pia Buus Pinstrup (K) og Peter Therkildsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

HeleRnAfdelingsniveauApril2023-Marts2024sygefravær

HospitalerApril2023-Marts2024sygefravær

NY5April2023-Marts2024sygefravær

NYIaltApril2023-Marts2024sygefravær

Notat om sygefravær

SpecialektorenApril2023-Marts2024sygefravær

Punkt 9: Godkendelse - Mødeplan for 2025 for Regionsråd og Forretningsudvalg m.fl.

0-272-24

Resumé

Administrationen har udarbejdet et forslag til mødeplan for 2025 for Regionsrådet, Forretningsudvalget og de seks stående udvalg, som skal vedtage deres egen mødeplan.

Regionsrådet opfordrer udvalgene til at tage udgangspunkt i det fremlagte forslag, der bl.a. sikrer, at politikere og relevante embedsmænd kan deltage i de mødefora, de er udpeget til.

Det indstilles, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering godkender det fremlagte forslag.

Sagsfremstilling

Om møderne

De stående udvalg skal efter lovgivningen selv vedtage deres mødeplan. I vedlagte bilag er der fremsat forslag til mødedatoer for de stående udvalg, herunder også Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering.

Møderne holdes som udgangspunkt i Regionshuset, udvalgene kan dog henlægge et eller flere møder på øvrige matrikler. Juli måned er mødefri, ligesom andre traditionelle ferieperioder (uge 7 og 8, dagene inden Påske og uge 42) er friholdt for møder.

Systematikken er, at udvalgsmøder så vidt muligt afholdes i uge 1 og uge 2 i enhver given måned, forretningsudvalgsmøder i uge 2 og 3, mens regionsrådsmøder og temamøder som hovedregel afholdes i den fjerde uge i hver måned, dog justeret for ferieperioder og helligdage.

Med hensyn til august måned fastsætter loven, at 1. behandlingen af Budgetforslag 2025 skal være fremsat senest 24. august 2025 Derfor holdes august-mødet i Regionsrådet allerede mandag den 18. august 2025.

Det har som konsekvens, at sager fra udvalgsmøder (også Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering) i uge 33 først kan komme videre til Forretningsudvalget og Regionsrådet i september 2025.

Af hensyn til sammenhængen i mødeplanen henstilles det, at udvalgene i videst muligt omfang følger det fremlagte forslag. Årsagen er blandt andet, at de fleste regionsrådsmedlemmer sidder i to - og enkelte i tre - udvalg. Der er derfor begrænsede muligheder for at flytte møder.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekrutterings mødeplan for 2025

Forslag til udvalgets mødeplan - alle dage kl. 13.00-16.00:

- Onsdag 15. januar
- Onsdag 5. februar
- Onsdag 12. marts
- Onsdag 9. april
- Onsdag 14. maj
- Onsdag 11. juni
- Onsdag 13. august
- Onsdag 10. september
- Onsdag 8. oktober
- Onsdag 12. november
- Onsdag 10. december

Kommunikation og dialog

Beslutning fra Forretningsudvalget, den 21. maj 2024, punkt 11:

Forretningsudvalget traf den 21. maj 2024 følgende beslutning:

Indstillingen blev godkendt.

Per Larsen, Pia Buus, Peter Therkildsen og Mads Duedahl deltog ikke i sagens behandling.

Beslutning fra Regionsrådet, den 27. maj 2024, punkt 8:

Indstillingen blev godkendt.

Mulle Jensen, Kristoffer Hjort, og Jørgen Rørbæk Henriksen deltog ikke i sagens behandling.

Indstilling

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

1. Godkender de fremlagte mødedatoer for Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering i 2025

Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering godkendte indstillingen med den justering, at møderne forskydes til ½ time tidligere (12.30-15.30).

Tage Leegaard (K), Lone Olsen (V), Pia Buus Pinstrup (K) og Peter Therkildsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

Mødekalender for RN 2025

Punkt 10: Punkter til kommende møder

1-01-81-15-24

Sagsfremstilling

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter punkter til kommende møder.

Beslutning

Udvalget drøftede punkter til kommende møder og tilkendegav følgende ønsker:

- Kurser og kompetenceudvikling i regionen
- Evalueringsredskaber i relation til uddannelseslæger – med deltagelse fra Videreuddannelsessekretariatet og YL.
- Illustration af dash board med ledelsesinformation – gerne i sammenhæng med besøg hos specifik afdeling/leder
- Ledelse - forventninger og opfølgning
- Invitation af Koncerndirektør Anne Bukh til et møde til drøftelse af relevante emner, herunder frisættelse.

Tage Leegaard (K), Lone Olsen (V), Pia Buus Pinstrup (K) og Peter Therkildsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

Årshjul 2024 vers 270524

Punkt 11: Orientering

1-01-81-15-24

Beslutning

Besøg i Almen Psykiatri Brønderslev

Udvalgsmødet den 11. september 2024 holdes i Almen Psykiatri, Nord i Brønderslev, og omhandler bl.a. deres arbejde med sygefravær og rekruttering.

Punkt 12: Eventuelt

1-01-81-15-24

Beslutning

Intet.

Punkt 13: Underskrift af mødeprotokol

1-01-81-15-24

Indstilling

Udvalgets medlemmer skal godkende mødeprotokollen.

Godkend elektronisk ved at trykke på Godkend.

Beslutning

.