

REFERAT Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 2022-2025 d. 13-11-2024

Mødedato Onsdag d. 13. november 2024 kl. 13:00

Mødested Mødelokale K, Regionshuset

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Lægelig videreuddannelse, evalueringsredskaber.....	4
Orientering om reformudspil for de professions- og erhvervsrettede videregående uddannelser.....	6
Beslutning: Udmøntning af puljemidler til at styrke medarbejdernes trivsel og det fælles arbejdsmiljø.....	9
Orientering: Data til ledelsesopgaven – ledernes redskaber.....	12
B: Orientering om indkøbspolitik - opfølgning med data.....	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

Jes V. Laursen

Per Kjeldsen

Ole Stavad

Søren Brunsholt Andersen

Administrative deltagere

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen

Chefkonsulent Birgitte Søltøft Henriksen (udvalgssekretær)

Afbud

Lone Olsen

Peter Therkildsen

Per Kjeldsen

Ad hoc

Punkt 2: Lægelig videreuddannelse, evalueringsredskaber

1-13-259-24

Resumé

Udvalget har ønsket at drøfte evalueringsredskaber i den lægelige videreuddannelse - herunder evaluering af uddannelsen, uddannelsesstedet og uddannelseslægen.

Sekretariatschef Mads Skipper fra Videreuddannelsesregion Nord deltager under punktet - og indleder med et mundtligt oplæg. Yngre Læge repræsentant Vibe Lyng Lindgren deltager også under punktet - sammen med konst. uddannelseschef Henrik M. Madsen fra Region Nordjylland og uddannelseskonsulent Lisbet Hørslev, begge Mennesker og Organisation.

Sagsfremstilling

Inden for lægelig videreuddannelse findes der en række evalueringsredskaber - på hhv. nationalt niveau, videreuddannelsesregionalt niveau, afdelingsniveau og individuelt niveau.

Sekretariatschef Mads Skipper fra Videreuddannelsesregion Nord vil indlede punktets drøftelser med et mundtligt oplæg, hvor han bl.a. vil komme omkring de skitserede evalueringsredskaber og deres indbyrdes relation. Målet er at give udvalgets medlemmer en øget indsigt i, og forståelse, for de forskellige evalueringsredskaber indenfor den lægelige videreuddannelse.

Væsentligste evalueringsredskaber i den lægelige videreuddannelse:

Inspektorrapporter (nationalt niveau)

I Danmark er det Sundhedsstyrelsen, der har det overordnede ansvar for den danske speciallægeuddannelse. For at sikre en høj uddannelseskvalitet har styrelsen etableret en inspektorordning, hvor alle uddannelsesgivende afdelinger med jævne mellemrum evalueres. Ordningen er et væsentligt element i kvalitetsopfølgningen af uddannelsen på de enkelte hospitaler og afdelinger. Inspektorrapporterne fremlægges løbende på møder i Det Regionale Råd, som via den Postgraduate Kliniske Lektor (PKL) i de enkelte specialer følger op på inspektorrapporternes konklusioner og anbefalinger i samarbejde med bl.a. hospitalsledelsen, afdelingsledelsen, den uddannelsesansvarlige overlæge (UAO) og de uddannelseskoordinerende overlæger.

Det er Sundhedsstyrelsen, som har ansvaret for at drive og udvikle inspektorordningen.

Specialespecifikke uddannelsesudvalg (videreuddannelsesregionalt niveau)

I Videreuddannelsesregion Nord (Region Midt og Region Nordjylland) har Det Regionale Råd det overordnede ansvar for at sikre en høj og ensartet uddannelseskvalitet. Det Regionale Råd arbejder på forskellig vis med området og har bl.a. nedsat specialespecifikke uddannelsesudvalg (for alle specialer). Udvalgene drøfter spørgsmål om specialets videreuddannelse på samtlige uddannelsessteder og bidrager til sikring af en ensartet høj kvalitet i den lægelige videreuddannelse. I langt de fleste uddannelsesudvalg er yngre læger repræsenteret ved afdelingernes uddannelseskoordinerende yngre læge.

De specialespecifikke uddannelsesudvalg (hospitalsspecialer) sekretariatsbetjenes af Videreuddannelsessekretariatet i Viborg. Uddannelsesudvalget i Almen medicin i Region Nordjylland sekretariatsbetjenes af Mennesker og Organisation i Nordjylland.

Uddannelseslægenes evalueringer (afdelingsniveau)

Alle uddannelseslæger opfordres ved afslutning af hvert delforløb til at evaluere sit ophold, både hvad angår uddannelsesprogram, uddannelsesplan samt uddannelsesstedets uddannelsesmiljø og dets læringsrammer. Evalueringen foregår via www.uddannelseslaege.dk

Den enkelte læges evaluering er ikke offentligt tilgængelig. Derimod offentliggøres et gennemsnit for alle evalueringer på den uddannelsesgivende afdeling.

Generelt om uddannelsesvejledning/samtaler (uddannelseslæge)

Den dominerende evalueringsform består af en vejledersamtale, hvor grundlaget er vejlederens generelle indtryk af den evalueredes kompetence. Alle uddannelseslæger tildeles en hovedvejleder (tutorlæge). Uddannelseslægen og tutorlægen er ansvarlige for at gennemføre introduktionssamtale, en eller flere justeringsamtaler samt en afsluttende samtale. Samtalerne indeholder, udover planlægning af kompetenceudvikling, også karrierevejledning. I forbindelse med disse vejledersamtaler udarbejder uddannelseslægen en skriftlig individuel uddannelsesplan.

Godkendelse af kompetencer og kurser samt tidsmæssig attestation, foregår elektronisk i www.uddannelseslaege.dk

Kompetencevurdering af uddannelseslæger er et centralt element i speciallægeuddannelsen, både som led i læringsprocessen (formativ vurdering) og som en bedømmelse af målopfyldelsen (summativ vurdering). Uddannelseslægens kompetence skal vurderes løbende og dokumenteres med validerede redskaber. Ansvar for at definere, hvilke kompetencevurderingsmetoder, der skal anvendes, ligger hos de specialebærende selskaber, og ofte sker vurderingen gennem direkte observation i klinisk praksis.

Som supplement til den generelle uddannelsesvejledning har Det Regionale Råd for Lægers Videreuddannelse i Videreuddannelsesregion Nord valgt at anvende 360-graders evalueringer. 360-graders evalueringerne er et feedbackorienteret udviklingsredskab, hvor feedbackmodtageren - her uddannelseslægen - på baggrund af systematisk indsamlet feedback får viden om, hvordan samarbejdspartnere oplever vedkommendes handlinger og adfærd i daglig klinik praksis. Målet er, at understøtte uddannelseslægens kompetenceudvikling og medvirke til at opfylde krav fra målbeskrivelser og uddannelsesprogrammer. 360-graders evalueringerne er særligt hjælpsomme i forhold til at give feedback på lægerrollerne kommunikator, samarbejder, professionel og leder/organisator/administrator.

Der kan hentes mere information om 360-graders evalueringsredskabet på Videreuddannelsesregion Nord's hjemmeside via dette [link](#).

Indstilling

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

1. tager orienteringen til efterretning
2. drøfter de forskellige evalueringsredskaber i den lægelige videreuddannelse - mhp. at opnå øget viden og indsigt i de forskellige evalueringsredskaber

Beslutning

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

Udvalget drøftede de forskellige evalueringsredskaber i dialog med oplægsholderne fra Videreuddannelsesregion Nord.

Lone Olsen (V), Per Kjeldsen (A) og Peter Therkildsen (V) deltog ikke i sagens behandling.

Punkt 3: Orientering om reformudspil for de professions- og erhvervsrettede videregående uddannelser

1-13-5-2193-24

Resumé

På udvalgsrådet i oktober redegjorde repræsentanter fra Professionshøjskolen UCN om det netop offentliggjorte reformudspil for de professions- og erhvervsrettede videregående uddannelser.

Udvalget orienteres denne gang om de centrale forslag i udspillet set i et regionalt og nordjysk perspektiv. Der lægges op til en drøftelse af særlige opmærksomhedspunkter i udspillet med henblik på muligheden for at påvirke den politiske proces frem mod en endelig aftale i Folketinget forventeligt i december/januar.

Konstitueret uddannelseschef Henrik Melbye Madsen, MO, præsenterer punktet.

Sagsfremstilling

For Region Nordjylland som uddannelsessted, arbejdsgiver og aftager af færdiguddannede dimittender er det bl.a. professionsbacheloruddannelser som uddannelsen til sygeplejerske, bioanalytiker, radiograf og pædagog, der er særligt relevante. Relevante erhvervsakademiuddannelser er f.eks. uddannelsen til sundhedsfaglig koordinator (afløseren for lægesekretæruddannelsen).

Reformudspillet er led i en større reformprogram på uddannelsesområdet under overskriften ”Forberedt på fremtiden”. Regeringen præsenterede samme dag også et udspil til reform af ungdomsuddannelserne med titlen ”Flere i gymnasiet”. Reformudspillet for ungdomsuddannelser behandles i regi af Regional Udvikling. Reformen af de professions- og erhvervsrettede uddannelser skal ses i sammenhæng med reformen af ungdomsuddannelserne, hvor der bl.a. foreslås etableringen af en ny treårig erhvervs- og praksisrettet ungdomsuddannelse kaldet epx.

Yderligere materiale kan ses her: [Reformudspil](#)

Hovedformål med reformen

Reformen skal få flere til at vælge en professions- eller erhvervsrettet videregående uddannelse, og har fokus på højere kvalitet, friere rammer, nye fleksible uddannelsesveje og livslang læring.

Sammenhæng til Danske Regioners positioner

Udspillet afspejler i brede stræk regionernes positioner og ambitioner for området, jf. [Udspil: 16 veje til bedre sundhedsuddannelser](#) og Danske Regioners position for reform af professionsuddannelserne. Det gælder bl.a. fælles visioner om at skabe et mere fleksibelt og praksisorienteret uddannelsessystem, der kan sikre, at de studerende er godt rustet til arbejdsmarkedet. Der er tilsvarende et fælles fokus på vigtigheden af at skabe flere veje ind i uddannelserne og forbedre meritmulighederne for at gøre det lettere for folk at skifte karriere eller videreudanne sig senere i livet. Ligeledes er der fokus på styrket samarbejde mellem skole og praktik, og et stærkt samspil mellem undervisningen og arbejdslivet efter endt uddannelse.

Udspillet indeholder derimod ikke, hvordan der sikres økonomi til praktikerne, der er en væsentlig del af professionsuddannelserne. Ligeledes indeholder udspillet ikke konkrete tiltag ift. at sikre aftagere styrket medindflydelse.

Sammenhæng til de politiske pejlemærker i Region Nordjylland

Langt de fleste handlinger i udvalgets politiske pejlemærker inden for uddannelse og kompetenceudvikling matcher reformudspillet, hvilket er positivt set i et regionalt perspektiv.

Der er dog også elementer, som ikke fremgår tydeligt eller er en del af reformudspillet, hvorfor det kan være aktuelt at arbejde i den retning:

- Tydeliggørelse af regionerne som med-uddannere (pejlemærke 1)
- Placering af praktik tæt på afslutning af uddannelse (pejlemærke 3)

- Behovet for ekstern finansiering af klinisk uddannelse, hvor det ikke allerede sker (pejlemærke 4)

Derudover er der heller ikke afsat økonomi til transportgodtgørelse for studerende ifm. praktik, hvilket blev drøftet på udvalgsrådet i oktober.

Oversigt over centrale forslag i udspillet:

- **Ny tilrettelæggelse:** Professionsbacheloruddannelserne tilrettelægges fremover med 15 færre ECTS end i dag, svarende til ca. to måneders studietid. Det foreslås, at det nuværende bachelorprojekt erstattes med en kortere, mere praksisorienteret afsluttende prøve.
- **Mere frihed og mindre detailregulering af uddannelsesinstitutionerne:** Det skal gøre, at undervisningen i højere grad kan tilpasses lokale hensyn og sammensætningen af studerende det konkrete sted.
- **Nye merituddannelser til sygeplejerske og socialrådgiver:** Merituddannelser gør, at personer med relevant erhvervs erfaring eller tidligere uddannelse kan uddanne sig på kortere tid og med sideløbende beskæftigelse.
- **Nye muligheder for deltidsuddannelse:** Der skal være bedre muligheder for at tage en professionsbacheloruddannelse på deltid med sideløbende beskæftigelse og på mere fordelagtige vilkår, end det kendes i dag.
- **Mere fleksibilitet og bedre mulighed for meritoverførsel:** Der lægges op til, at professionsuddannelserne skal være mere fleksible, og at det skal være nemmere at skifte studie bl.a. ved øget brug af meritoverførsel. Der lægges op til, uddannelser på sundhedsområdet skal koordineres, så de studerende har lignende fag på de første semestre.
- **Certificering af beståede uddannelseselementer:** Certificering af beståede uddannelseselementer skal gøre, at studerende, der frafalder uddannelsen, kan træde ud på arbejdsmarkedet og løfte dele af de opgaver, man ville skulle løfte som færdiguddannet.
- **En ny og bedre pædagoguddannelse:** Pædagoguddannelsen er fremhævet som en uddannelse, der skal investeres i. Det fremgår, at pædagoguddannelsen fortsat skal uddanne pædagoger til både social-, skole- og fritidsområdet og dagtilbud, men at den social- og pædagogiske faglighed skal styrkes.
- **Nye professionsmasteruddannelser:** Der skal etableres et nyt videreuddannelsesstilbud på professionshøjskolerne, der skal udbydes på samme niveau som universiteternes kandidatuddannelser, men med en praksisnær profil.
- **Fri efteruddannelse til alle professionsuddannede:** Alle professionsuddannede skal have fri efteruddannelse. Det vil i modsætning til det eksisterende voksen- og efteruddannelsessystem være uden deltagerbetaling.
- **Stærkere styring og prioritering af efter- og videreuddannelse:** Der lægges op til en stærkere styring og prioritering af efter- og videreuddannelser på sundhedsområdet, herunder både specialuddannelser og uddannelser udbudt af professionshøjskolerne. De nye praksisrettede efteruddannelsesstilbud skal målrettes aftagernes behov.
- **Bedre praktikforløb:** Der skal være bedre og mere lærerige praktikforløb, og der skal bl.a. etableres et tættere samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og praktiksteder. Det fremhæves, at de studerende skal opleve bedre sparring under praktikken.

Emner med særlig opmærksomhed set med regionalt og nordjysk perspektiv

- De nye og mere fleksible uddannelsesmuligheder kommer til at stille krav til klinikken om at varetage klinisk uddannelse på nye måder, med mere fleksibilitet og i et andet flow end hidtil, hvor stort set al uddannelse foregår på ordinær vis.

- Med certificering af beståede uddannelseselementer skal regionen som arbejdsgiver se mulighederne i at ansætte medarbejdere med disse kompetencer jf. arbejdet med opgaver i fællesskab for at sikre rette kompetencer til rette opgaver.

- Fri efteruddannelse til alle professionsuddannede uden deltagerbetaling åbner op for mange nye former for kompetenceudvikling af medarbejdere og stiller krav til regionen som ansættelsessted om fleksibilitet ift. deltagelse i dette. Hvordan det i praksis skal udføres, fremgår ikke af udspillet.

- Bedre praktikforløb og bedre sparring under praktik kan fordr et kompetenceløft af de kliniske vejledere/praktikvejledere og praktikken generelt. Som udgangspunkt er der ikke afsat midler til praktikstederne ifm. denne opgave, hvorfor indførelse af praktik-taxameter til alle kliniske uddannelser vil være hensigtsmæssigt for at sikre høj kvalitet.

Den videre proces

Reformen forudsætter et udviklings- og implementeringsarbejde, som vil strække sig over en årrække for forventet opstart primo 2025 med henblik på, at de første studerende kan starte på de nye uddannelser i løbet af 2026-2028.

Idet der er tale om et reformudspil, vil udvalget blive præsenteret for den endelige reform, når den er forhandlet på plads og endeligt besluttet i Folketinget.

Økonomi

Reformen indebærer en årlig prioritering på 2,1 mia. kr. til at skabe bedre og mere praksisnære uddannelser. Finansieringen hentes bl.a. fra forkortelsen af professions- og erhvervsakademiuddannelserne.

"Bedre praktik" er et væsentligt element i reformudspillet, men det fremgår ikke af materialet, om og evt. hvor meget af finansieringen der prioriteres direkte til løft af praktikstederne, herunder i regionerne. Praktik er et bærende element i alle professionsuddannelser, aktuelt har fx jordemoderuddannelsen 50 % praktik og sygeplejerskeuddannelsen 43 % praktik. Praktik-taxameter til alle kliniske uddannelser vil derfor være hensigtsmæssigt for at sikre høj kvalitet uanset uddannelse og praktiksted.

Indstilling

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

1. Tager orienteringen til efterretning
2. Drøfter særlige opmærksomhedspunkter i reformudspillet set med regionalt og nordjysk perspektiv

Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tog orienteringen til efterretning og drøftede opmærksomhedspunkter i et regionalt og nordjysk perspektiv, herunder:

- understøttelse af praktikforløb og praktikvejledere.
- forskellige adgangskrav til professionsuddannelserne
- kriterier for "fri efteruddannelse for de professionsuddannede".

Lone Olsen (V), Per Kjeldsen (A) og Peter Therkildsen (V) deltog ikke i sagens behandling.

Punkt 4: Beslutning: Udmøntning af puljemidler til at styrke medarbejdernes trivsel og det fælles arbejdsmiljø

1-13-1-69-24

Resumé

I Budget 2025 er der afsat 2 mio. kr. til centrale puljemidler, der skal bidrage til at styrke medarbejdernes trivsel og det fælles arbejdsmiljø. Puljen udmøntes af Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering efter forudgående drøftelse i Hovedudvalget.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering beslutter, hvordan puljemidlerne skal udmøntes.

Sagsfremstilling

1. Prioritering af arbejdsmiljø i en tid med forandringer

Efterspørgslen på Region Nordjyllands ydelser vokser. Der kommer langt flere ældre, kronikere og akutte patienter i fremtiden og det skal ses i kombination med stadig flere behandlingsmuligheder. Dertil kommer udfordringer på arbejdskraft som følge af blandt andet små ungdomsårgange, hvoraf en mindre andel end tidligere vælger de sundhedsfaglige og pædagogiske velfærdsuddannelser som deres levevej. ?

På sundhedsområdet fylder udflytningen til Hospitalsbyen ligesom den kommende Sundhedsreform fordrer nye samarbejder og nye måder at løse opgaverne på.

Der er heller ingen, der kan være i tvivl om, at der er et vedvarende stort fokus på digitalisering. Vi ser ind i en fremtid, hvor kunstig intelligens og automatisering åbner nye muligheder, så der kan frigives tid og ressourcer til at fokusere på borgerne og patienterne.

Endelig spiller regionen en betydningsfuld rolle i at sikre den grønne omstilling og der skal sættes ekstra tryk på klimainsatsen for at bidrage til, at Danmark kan nå sine klimamål.

Med andre ord: Omstruktureringer, ændringer i driften og andre typer forandringer er et grundvilkår på regionens arbejdspladser. Forandringer handler i høj grad om arbejdsmiljø. Forandringer kan være et afsæt for en positiv udvikling - og omvendt kan forandringer også sætte arbejdsmiljøet under pres.

Medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø er afgørende i en tid med forandringer. Derfor har forligspartierne prioriteret arbejdsmiljøet for regionens ansatte og afsat 2,0 mio. kr. i Budget 2025 til en central pulje, der skal bidrage til at styrke medarbejdernes trivsel og det fælles arbejdsmiljø.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering beslutter, hvordan midlerne skal udmøntes efter forudgående drøftelse i Hovedudvalget.

2. Input fra Hovedudvalget

Hovedudvalget drøftede udmøntningen af puljemidlerne 30. oktober 2024 og havde følgende input og bemærkninger:

- Hovedudvalget anerkender, at der er prioriteret midler til at styrke medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø
- Det blev fremhævet fra medarbejdersiden, at midlerne bør udmøntes lokalt, så de enkelte hospitaler og virksomheder selv kan beslutte, hvordan midlerne skal anvendes. Vurderingen er, at denne model vil give mest værdi for medarbejderne, da indsatserne kan målrettes de lokale ønsker og behov
- Det blev også foreslået, at midlerne anvendes til at satse på mere kommunikation og information om trivsel i en tid med forandringer eller at de bruges til relevant opfølgning i forbindelse med Trivselsundersøgelsen i 2025.

3. Indsatser fra "En arbejdsplads iTOP - god patientbehandling og stærkere økonomi"

Administrationen har gennemgået udvalgets input til Budget 2024 - "En arbejdsplads iTOP - god patientbehandling og stærkere økonomi" og der er her forslag til konkrete indsatser, der kan sættes i gang:

- Tiltag for at fastholde seniorer på regionens arbejdspladser

- Foranstaltninger for at bistå medarbejdere med funktionsnedsættelser, fx ordblindhed, talblindhed og fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse
- Fortsat kompetenceudvikling af TRIO'erne
- Indsatser om defensiv medicin
- Styrke arbejdet med prøvehandling om flere op i tid

Administrationen bemærker, at indsatserne om seniorer og medarbejdere med funktionsnedsættelser er målrettet en afgrænset målgruppe af medarbejdere.

4. Forslag til modeller for udmøntning af puljemidlerne

Administrationen opstiller tre forslag til, hvordan de 2 mio. kr. kan udmøntes:

1. Midlerne udmøntes centralt
2. Midlerne fordeles mellem central og decentral udmøntning
3. Midlerne udmøntes decentralt

Administrationen gør opmærksom på, at midlerne er angivet under "Sundhed" i Budget 2025. Tidligere centrale puljemidler til at styrke medarbejdernes arbejdsmiljø er blevet forvaltet til alle regionens virksomheder og hospitaler.

Ad. 1: Midlerne udmøntes centralt

Alle puljemidler finansierer centrale aktiviteter, der er målrettet regionens virksomheder og hospitaler.

Ad. 2: Midlerne fordeles mellem central og decentral udmøntning

Der afsættes fx 1 mio. kr. til central udmøntning og 1 mio. kr. til decentral udmøntning.

De decentrale midler fordeles ud fra det gennemsnitlige antal årsværk i perioden januar til juli 2024 i de enkelte virksomheder og hospitaler. Praxis for tildeling og udmøntning besluttet lokalt. Antallet af afdelinger/tilbud, som midlerne skal fordeles mellem, fremgår af højre kolonne.

Virksomhed/hospital	Beløb (kr.)	Antal afdelinger/Tilbud
Aalborg Universitetshospital	543.182	66
Regionshospital Nordjylland	136.545	21
Psykiatrien	94.395	22
Specialektoren	107.766	27
Sygehusapoteket	17.193	
Byg og Ejendomme	1.383	
Center for Administration	7.745	
Mennesker og Organisation	12.495	
Regionssekretariatet	1.575	
Servicefunktioner	1.344	
Den Præhospitale Virksomhed	31.790	
Digitalisering og IT	21.969	
Jura	2.745	

Patientdialog	1.576	
Regional Udvikling	4.925	
Byg Hospitalsbyen	6.118	
Total	1.000.000	

Ad. 3: Midlerne udmøntes decentralt

De 2 mio. kr. fordeles til de enkelte virksomheder og hospitaler ud fra det gennemsnitlige antal årsværk i perioden januar til juli 2024 i de enkelte virksomheder og hospitaler. Praksis for tildeling og udmøntning beslattes lokalt.

Indstilling

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

1. Beslutter udmøntningen af den centrale pulje til at styrke medarbejdernes trivsel og det fælles arbejdsmiljø
2. Beslutter model for udmøntning af puljemidlerne

Beslutning

Et flertal af Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering besluttede at udmønte midlerne efter model 3 som en decentral udmøntning.

Udmøntningen sker i overensstemmelse med arbejdsmiljøorganisationen, og der er i den forbindelse mulighed for at tilgodese områder, der er særligt udfordret på trivsel og arbejdsmiljø. Udmøntningen sker i samarbejde med de relevante MED-udvalg.

I juni 2025 får udvalget en tilbagemelding på midlernes anvendelse.

Administrationen afklarer, hvordan Speciaalsektoren og Regional Udvikling indgår i initiativet. Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering samt Hovedudvalget får en tilbagemelding.

Et mindretal bestående af Søren Brunsholt Andersen (Ø) var ikke enig i beslutningen med den begrundelse, at han gerne ser og sikrer, at det vedtagne budget udfolder sig som forudsat.

Lone Olsen (V), Per Kjeldsen (A) og Peter Therkildsen (V) deltog ikke i sagens behandling.

Punkt 5: Orientering: Data til ledelsesopgaven – ledernes redskaber

0-9-55-24

Resumé

På dagens møde præsenteres udvalget for nogle af de data som lederne i Region Nordjylland kan anvende som hjælp til deres ledelsesopgave.

Mariane Therkelsen præsenterer overblikket - til orientering for udvalget.

Sagsfremstilling

Udvalget har tidligere efterspurgt at få et indblik i hvilke data regionens ledere har til rådighed som understøttelse til deres ledelsesopgave.

Regionens ledere har adgang til mange data, som skal støtte dem i både de ledelsesmæssige opgaver fx sygefravær og ansættelser samt de administrative opgaver fx budgetopfølgning.

Lederne har dataindsigt og -overblik i mange systemer fx sygefravær, fuldtidsansættelser, kørselsudgifter og regionens strategiske fokusområder.

På mødet præsenteres udvalget for nogle af lederne dataindsigter og -overblik.

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.

Lone Olsen (V), Per Kjeldsen (A) og Peter Therkildsen (V) deltog ikke i sagens behandling.

Punkt 6: B: Orientering om indkøbspolitik - opfølgning med data

1-16-00-282-24

Resumé

Opfølgning på Indkøbspolitikken blev drøftet af Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering d. 1. november 2023, og der blev efterspurgt en årlig opfølgning.

Opfølgningen har fokus på rammerne omkring CSR-krav.

CSR (Corporate Social Responsibility) handler i denne sammenhæng om, hvad Region Nordjylland i forbindelse med sine indkøb stiller krav om i forhold til leverandører til Region Nordjylland i relation til samfundsansvar, social ansvarlighed og bæredygtighed.

Sagsfremstilling

CSR

Ved udarbejdelse af udbud og indkøb tilstræbes det, at tage størst muligt hensyn til sociale og etiske forhold, arbejdsmiljø samt patientsikkerhed. Uden at gå på kompromis med andre parametre, som kvalitet, forsyningssikkerhed og økonomi.

De væsentligste igangværende indsats på CSR-området er:

Implementering af nyt kontraktbilag omkring CSR i Region Nordjyllands indkøbsaftaler, samt et selvevalueringskema til brug for tilbud fra brancher med særlige udfordringer
Nordisk samarbejde omkring indsatser på CSR området
Kontraktbilag og selvevalueringskema

I selvevalueringskemaet skal leverandøren beskrive en række forhold omkring virksomhedens retningslinjer angående eksempelvis børnearbejde, tvangsarbejde, organisationsfrihed og arbejdsmiljø i forhold til underleverandører, produktionslande etc.

Kontraktbilag anvendes ved alle udbud i alle regioner, selvevalueringskema er ligeledes et fællesregionalt værktøj, som anvendes i udvalgte udbud.

Aktuelt er selvevalueringskemaet afprøvet i to fællesregionale udbud: operations beklædning og Trocar, Stapler og Clips; og vil blive anvendt i det kommende fællesregionale udbud af operationshandsker. Region Nordjylland er tovholder på to af de udbud, hvor selvevalueringskemaet er testet/testes (Operationsbeklædning og Operationshandsker).

De to første udbud er afsluttet, og der er ikke oplevet udfordringer med anvendelsen af de nye bilag. Leverandørerne har taget godt imod det nye tiltag.

Der udestår fortsat en samlet fællesregional evaluering af bilagene.

Nordisk samarbejde

Regionernes samarbejde med Norge, Sverige og Finland er i gang, og der udveksles løbende erfaringer omkring processer mm.

- Norge og Sverige har haft fin succes med håndtering af menneskerettigheder og selvevaluering. Særligt selvevaluering gav værdi i forhold til dialogen med leverandørerne i kontraktperioden og sikring af leverandørernes fokus på arbejdet med overholdelse af menneskerettigheder.
- Norge og Sverige foretager desuden en del besigtigelser af produktionsfaciliteterne i produktionslandene. Værdien heraf kan dog diskuteres, da besigtigelserne altid foregår efter forudgående anmeldelse, da det ikke er muligt at indrejse i de pågældende lande uden godkendelse. Der bliver derfor sjældent fundet noget at kritisere, da leverandørerne er velforberejdede til besøget.

Der er dialog omkring udarbejdelse af fælles nordiske værktøjer, men der er endnu ikke udarbejdet fælles værktøjer.

Norge har udarbejdet en handleplan for de enkelte kategorier af produkter / tjenesteydelser, hvor de udpeger hvilke indsatser de prioriterer på hvilke områder. Der pågår dialog i de danske regioner, omkring udarbejdelse af en lignende

handleplan.

Landene er meget forskellige i deres modenhed og tilgang – hvor Norge og Sverige er længst med implementering af egentlige strategier.

Indstilling

Det indstilles at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

1. tager orienteringen til efterretning

Beslutning

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

Lone Olsen (V), Per Kjeldsen (A) og Peter Therkildsen (V) deltog ikke i sagens behandling.

Bilag

Region Nordjyllands indkøbspolitik 31-10-2022.pdf

Punkt 7: Punkter til kommende møder

1-01-81-15-24

Resumé

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter punkter til kommende møder og giver i den forbindelse input og ønsker til årshjulet for 2025.

Sagsfremstilling

Årshjulet for 2024 er vedlagt. Med afsæt i dette drøfter udvalget punkter til kommende møder - herunder input til årshjulet for 2025, der vil blive fremlagt i første udgave på udvalget møde i december.

Indstilling

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

1. drøfter punkter til kommende møder og herunder til årshjul 2025.

Beslutning

Den del af næste udvalgmøde, der omhandler trivsel i Specialektoren og Psykiatrien holdes sammen med Psykiatri- og Socialudvalget.

Lone Olsen (V), Per Kjeldsen (A) og Peter Therkildsen (V) deltog ikke i sagens behandling.

Bilag

Årshjul 2024 vers 071124

Punkt 8: Orientering

1-01-81-15-24

Beslutning

Trepartsaftalen

Mariane Therkelsen orienterede om lønløft til bestemte faggrupper som følge af trepartsaftalen.

Lone Olsen (V), Per Kjeldsen (A) og Peter Therkildsen (V) deltog ikke i sagens behandling.

Punkt 9: Eventuelt

1-01-81-15-24

Beslutning

Intet.

Lone Olsen (V), Per Kjeldsen (A) og Peter Therkildsen (V) deltog ikke i 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.