

# **REFERAT Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 2022-2025 d. 06-04-2022**

**Mødedato** Onsdag d. 06. april 2022 kl. 09:30

**Mødested** Mødelokale K, Regionshuset, Niels Bohrs Vej 30, 9220 Aalborg Ø

## Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Dialog med Forhandlingsudvalget og Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering.....	5
Orientering: Fællesregionale og lokale initiativer ift. fastholdelse og rekruttering af sygeplejersker..	8
Orientering: Rekrutteringsmesse i Stockholm.....	12
Orientering: Den gode opstart, regional mentorordning og velkomstkultur.....	15
Drøftelse: Prioriterede budgetforslag til Budget 2023.....	19
Orientering.....	23
Eventuelt.....	25
Underskrift af mødeprotokol.....	27

## **Punkt 1: Deltagere**

# 1

## Deltagere

---

### Udvalgsmedlemmer

Søren Valgreen Knudsen (formand)

Peter Therkildsen (næstformand)

Peter Larsen

Lone Olsen

Per Møller

Pia Buus Pinstруп

Per Kjeldsen

Ulla Astman

Janne Toft-Lind

### Administrative deltagere

Regionsdirektør Christian Boel

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen

Specialkonsulent Rikke S. Nielsen-Man (udvalgssekretær)

### Afbud

Lone Olsen

### Ad hoc

Peter Kristensen, SL, medlem af Forhandlingsudvalget

Kenn Andreasen, FOA, medlem af Forhandlingsudvalget

Thea Heide Faaborg, YL, medlem af Forhandlingsudvalget

Merete Kjeldgaard, DBIO, medlem af Forhandlingsudvalget

Katharina Antonsen, HK, medlem af Forhandlingsudvalget

Mariann Aagaard, Kost og Ernæring, medlem af Forhandlingsudvalget

Lene Krabbe Dahl, 3F, medlem af Forhandlingsudvalget

Christina Windau Hay Lund, DSR, medlem af Forhandlingsudvalget

Sygeplejefaglig direktør Lisbeth Lagoni, Aalborg UH

Rekrutteringskonsulent Tanja Graven Nielsen, Mennesker og Organisation

## **Punkt 2: Dialog med Forhandlingsudvalget og Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering**

2011-127858

2

## Dialog med Forhandlingsudvalget og Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

---

### Resumé

Forhandlingsudvalget er et samarbejdsforum mellem de faglige organisationer og Region Nordjyllands administrative ledelse.

Udvalget drøfter forhold af betydning for samarbejdet mellem organisationerne og Region Nordjylland som arbejdsgiver, så som

- Forhandlingsprocedure for lønforhandlinger
- Implementering af overenskomster
- MED-aftale for Region Nordjylland
- Andre områder som har betydning for samarbejdet.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering og Forhandlingsudvalget gensidigt præsenterer sig og drøfter aktuelle emner.

Direktør for Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen indleder punktet.

### Sagsfremstilling

Forhandlingsudvalget er nedsat for at sikre løbende dialog mellem de faglige organisationer og Region Nordjyllands øverste administrative ledelse med henblik på, at ovennævnte mener drøftes.

Forhandlingsudvalget består af 9 repræsentanter for de faglige organisationer:

Offentlige Ansattes Organisationer - OAO - 4 repræsentanter

Fagbevægelsens Hovedorganisation - FH - 3 repræsentanter

Akademikernes Centralorganisation - AC - 2 repræsentanter

Fra Region Nordjylland deltager regionsdirektøren, direktøren for Mennesker og Organisation og HR-chefen.

Udvalget mødes mindst 6 gange årligt for at drøfte ovennævnte forhold samt for at holde Region Nordjylland og organisationerne opdateret på, hvad der rører sig på det aktuelle tidspunkt.

Under corona-perioden har der således løbende været afholdt en række dialogmøder i udvalget, og enkelte gange med det politiske formandskab, for at holde hinanden orienteret om, hvad der fyldte i organisationen.

Forhandlingsudvalget vil på mødet lægge op til:

- Præsentation af udvalget
- Udvalget fortæller, hvad der er vigtigt for dem i samarbejdet med Region Nordjylland
- Udvalget fortæller, hvilke udfordringer, de ser, at vi står i.

## **Indstilling**

Administrationen indstiller at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

1. drøfter aktuelle emner med Forhandlingsudvalget

## **Referat**

Søren Valgreen Knudsen og Mariane Terkelsen introducerede.

Der var efterfølgende dialog mellem forhandlingsudvalget og det politiske udvalg, hvor der blev drøftet aktuelle emner inden for uddannelse, arbejdsmiljø og rekruttering.

Det aftales, at dialogen skal genoptages igen på senere udvalgmøde.

Lone Olsen deltog ikke i punktets behandling.

## **Punkt 3: Orientering: Fællesregionale og lokale initiativer ift. fastholdelse og rekruttering af sygeplejersker**

2020-007197

### **Bilag**

Overblik over fællesregionale og lokale initiativer ift. fastholdelse og rekruttering af sygeplejersker

Fastholdelses og rekrutteringsinitiativer i Psykiatrien

3

## Orientering: Fællesregionale og lokale initiativer ift. fastholdelse og rekruttering af sygeplejersker

---

### Resumé

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering præsenteres for fællesregionale og lokale initiativer til at fastholde og rekruttere sygeplejersker på hospitalerne med det formål at skabe indsigt i og kendskab til aktiviteterne på området.

Der tages afsæt i situationen for sygeplejersker, men de mange andre faggrupper vil også blive inddraget.

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

Direktør for Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen indleder punktet. Sygeplejefaglig Direktør for Aalborg Universitetshospital Lisbeth Lagoni deltager og præsenterer konkrete initiativer fra lokal praksis.

### Sagsfremstilling

Fastholdelse og rekruttering af sygeplejersker har med god grund stor bevågenhed lokalt i Nordjylland såvel på nationalt plan. Igennem flere år er der igangsat mange initiativer både regionalt og lokalt på de enkelte hospitaler i Region Nordjylland.

Hospitalerne har i stor stil igangsat de samme former for initiativer, dog udmøntes de lidt forskelligt. På Aalborg Universitetshospital er der iværksat en 12 punkts plan, på Regionshospital Nordjylland er en Firkløverplan i proces.

En del af initiativerne er ikke alene målrettet sygeplejersker, men sundhedsfagligt personale bredt set.

Bilag 1 er udarbejdet i tæt samspil mellem administrationen, hospitaler og virksomheder og suppleres med et enkelt bilag fra Psykiatrien.

Fra overblikket kan særligt fremhæves følgende initiativer på regionalt plan:

#### Fastholdelse

- Kompetenceudviklingsforløb for erfarne sygeplejersker, opstart 2. halvår 2022
- Nye ansættelsesprincipper for nyansatte giver mere bredde i den enkelte medarbejders profil, hvilket kan være et parameter i fastholdelse
- Fokus på forskning og udvikling i sygeplejen
- Ledertalentudvikling
- Fastholdelse af seniorer
- Fastholdelsesbonus

#### Rekruttering

- Øget dimensionering på Sygeplejerskeuddannelsen - i perioden 2016-2023 stiger optaget med 85 pladser, svarende til en stigning på 25 %

- Tæt samarbejde med UCN og stort fokus på gode uddannelsesforløb af høj kvalitet
- Regionalt opstartsforløb til nyuddannede sygeplejersker, [Godt fra start](#)
- Opmærksomhed på at dele de gode historier om jobs i sundhedsvæsenet som spændende og vigtige på tværs af faggrupper
- Branding af sygeplejerskeprofessionen, [Karriere som sygeplejerske](#)
- International rekruttering
- Regional onboarding/velkomstkultur

### Opgaveflytning

- Fokus på kernekompetencer for sygeplejersker – og dermed opmærksomhed på hvilke opgaver, der kan overgå til andre faggrupper

Som et supplement kan disse emner af mere generel karakter nævnes:

- Fokus på deltid/fuldtid
- Trivsel og arbejdsmiljø
- 1.000 flere sygeplejersker

Sygeplejefaglig direktør på Aalborg Universitetshospital Lisbeth Lagoni deltager og præsenterer udvalgte eksempler på initiativer med afsæt i hospitalets 12-punktsplan for belægning, rekruttering og samarbejde: [12 indsatser](#).

De 12 indsatser retter sig mod at håndtere hospitalets samlede udfordringer, som er skabt ved dels et stigende pres på sundhedsvæsenet generelt samt stigende rekrutteringsudfordringer. Planen er et udtryk for, at det kræver flere indsatser og tæt samarbejde på tværs af hospitalet og på tværs af faggrupper. Initiativerne er tilvejebragt gennem dialog mellem ledere og personale.

## Økonomi

Udfordringen med at fastholde og rekruttere sygeplejersker har høj prioritet og økonomiske tiltag er en del af løsningen for at understøtte den positive udvikling.

Der er aktuelt følgende økonomiske redskaber:

- Vinterpakke til at afhjælpe det akutte pres i sundhedsvæsenet 2022 (Finanslov 2022, 103 mio. kr. til RN)
- 20 mio. til at afhjælpe akutpres og styrke det videre arbejde med arbejdsmiljø, fastholdelse og rekruttering (budgetforlig 2022 RN)
- 4 mio. kr. til ITOP-puljen målrettet aktiviteter, der kan styrke medarbejdernes trivsel og det fælles arbejdsmiljø (2022)
- Egne initiativer lokalt på hospitalerne

## Indstilling

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

1. tager orienteringen til efterretning.

## Referat

Oplægget fokuserede på indsatser og håndtering ift. udnyttelse af knappe sygeplejersressourcer, øge kompetenceniveauet for nyansatte og prioritering af opslåede sygeplejestillinger. Udvalget kvitterede for oplægget.

Det aftales, at udvalget på senere møde fremlægges regionale data.

Udvalget tog orienteringen til efterretning.

Lone Olsen og Ulla Astman deltog ikke i punktets behandling.

## **Bilag**

1. Overblik over fællesregionale og lokale initiativer ift. fastholdelse og rekruttering af sygeplejersker
2. Fastholdelses og rekrutteringsinitiativer i Psykiatrien

## **Punkt 4: Orientering: Rekrutteringsmesse i Stockholm**

2021-027004

4

## Orientering: Rekrutteringsmesse i Stockholm

---

### Resumé

16. marts 2022 deltog Region Nordjylland på rekrutteringsmesse for sundhedsprofessionelle i Stockholm. Fokus for deltagelsen var rekruttering af færdiguddannede sygeplejersker og speciallæger.

Udvalget orienteres om erfaringer med deltagelsen på messen og indstilles til at tage orienteringen til efterretning.

Rekrutteringskonsulent Tanja Graven Nielsen, Mennesker og Organisation, deltager under punktet.

### Sagsfremstilling

#### Hvor skal hænderne komme fra?

Rekrutteringsudfordringer står højt på den politiske dagsorden, og det gælder efterhånden for næsten alle faggrupper inden for sundhedssystemet.

En del af svaret på spørgsmålet ligger måske i at vende blikket mod andre af de nordiske lande, og derfor har Mennesker og Organisation taget initiativ til at deltage i en svensk rekrutteringsmesse i Stockholm den 16. marts 2022.

Målgruppen for messen er primært sygeplejersker, læger og tandlæger. Formålet med Region Nordjyllands deltagelse er rekruttering af færdiguddannede sygeplejersker og speciallæger.

Region Hovedstaden deltager også på messen.

Svenske sygeplejersker udtrykker interesse i at arbejde i Danmark, og vi har allerede svenske læger ansat. Det er forholdsvis uproblematisk i forhold til dansk autorisation - uagtet at der den seneste tid har været fokus på lang behandlingstid i Styrelsen for Patientsikkerhed.

Seneste status på ventetid for autorisation for sundhedsprofessionelle inden for EU/Norden er ca. 8 uger, ofte mindre hvis der er indgået konkret ansættelse.

#### Rekrutteringsparametre

Når Region Nordjylland tiltrækker og ansætter nye medarbejdere, er en god rekrutteringsproces og opstart på jobbet en vigtig del af regionens evne til at fastholde, ligesom en god opstart skaber gode ambassadører. Dette gælder i særdeleshed også internationale medarbejdere.

Alle nyansatte i RN tilbydes en mentor, som guider, støtter og hjælper relationer på vej. Dette koncept er særdeles vigtigt, når der ansættes internationalt - både i forhold til opgaver, kultur og fritidslivet.

Region Nordjylland kan i en overgangsperiode udleje boliger til markedspriser til internationale medarbejdere. Alle internationale medarbejdere kan få hjælp til skat og

CPR hos International Citizen Service. RN har en samarbejdsaftale med International House North Denmark, som hjælper med mange forskellige opgaver relateret til bosætning i Nordjylland.

Herudover er løn også en parameter, og f.eks. kan overlæger med anciennitet fra udlandet ofte ansættes som højtlønnede medarbejdere med en fordelagtig skatteprocent til følge. Svenske sygeplejersker vil også opleve et løft i lønnen ved arbejde i DK.

Der er gode muligheder for uddannelse og for ansvar, ligesom der er brug for hænder i mange spændende specialer.

## Deltagere fra Region Nordjylland

Fra Aalborg Universitetshospital deltog 2 afdelingsledende sygeplejersker samt 1 ledende overlæge.

Fra Psykiatrien deltog 2 afdelingsledende fra Psykiatri Nord samt 1 administrativ medarbejder.

Fra Mennesker og Organisation deltog 2 medarbejdere, som har varetaget den overordnede koordinering, udarbejdet materiale osv. Der er i forbindelse med deltagelsen udarbejdet et karrieresite, som de svenske arrangører brandede op til messens afholdelse: [Region Nordjylland - halsojobb.se](http://RegionNordjylland-halsojobb.se)

Messens hjemmeside kan ses her: [Medrekmässan \(medrekmassan.se\)](http://Medrekmässan(medrekmassan.se))

Herudover er der mulighed for slå jobs op på et stort svensk jobsite i umiddelbar forlængelse af messen. Mennesker og Organisation står til rådighed med sparring. og anbefaler vores sundhedsfaglige deltagere at gøre brug af dette tilbud.

## Succeskriterier

At brande Region Nordjylland som en attraktiv arbejdsplads og demonstrere, at der er mange muligheder for at gøre en forskel for patienterne, for at få gode kolleger, og for at gøre karriere.

## Indstilling

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

1. tager orienteringen til efterretning.

## Referat

Punktet blev udskudt til kommende møde i udvalget.

## **Punkt 5: Orientering: Den gode opstart, regional mentorordning og velkomstkultur**

2021-027004

## 5

# Orientering: Den gode opstart, regional mentorordning og velkomstkultur

---

## Resumé

Nye medarbejdere, der er en del af en god opstart, skaber hurtigere resultater, bliver gode ambassadører, og samtidigt øges chancerne for, at de bliver på arbejdspladsen i længere tid.

Undersøgelser viser også, at den bedste opstart findes hos medarbejdere, der oplever støtte, der kender krav og forventninger, og som hurtigt bliver en del af fællesskabet.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering orienteres om indsatser, der understøtter, at Region Nordjylland tager godt imod alle nyansatte medarbejdere, herunder regional mentorordning og Den gode opstart. Administrationen indstiller, at udvalget tager orienteringen til efterretning.

Rekrutteringskonsulent Tanja Graven Nielsen, Mennesker og Organisation, deltager under punktet.

## Sagsfremstilling

### En god opstart motiverer og skaber arbejdsglæde

Der er kamp om de hænder, der skal løse opgaverne på arbejdsmarkedet i Danmark lige nu, og der er ikke mange brancher, hvor dette vilkår ikke gør sig gældende.

Rekruttering handler ikke kun om at få fat i de rette medarbejdere, det handler i lige så høj grad om at tage godt imod dem, når de starter på jobbet 1. arbejdsdag; en dag der i øvrigt ofte sammenlignes med at starte i skole eller på uddannelse. Alle der har prøvet dette ved, at det er en stor opgave, som kræver meget af den enkelte. Det går op og ned undervejs - indtil man lander på igen fødderne, og oplever, at kompetencen stiger.

Der er i løbet af seneste 3 år iværksat flere tiltag, som understøtter, at Region Nordjylland hjælper alle nyansatte med at komme godt fra start. Det handler om oplæring i og instruktion til opgaverne, at den nyansatte kender krav og forventninger samt hurtigt bliver en del af fællesskabet på arbejdspladsen.

### Den gode opstart

Alle nyansatte medarbejdere modtager 3 måneder efter opstart et spørgeskema, hvor de skal svare på, hvordan de oplevet deres opstart i Region Nordjylland. Hvert år i april sendes resultater ud til regionens virksomheder, og de regionale tal danner en fælles benchmark.

Det er blandt andet disse data, der danner baggrund for 7 anbefalinger til det gode opstartsforløb i Region Nordjylland:

1. Alle ledere skal sende relevant information ud før 1. arbejdsdag til den nye medarbejder og til kollegerne

2. Alle ledere er ansvarlige for, at der foreligger en plan for første arbejdsdag og en plan B, hvis plan A ikke kan gennemføres.

3. Alle ledere er ansvarlige for, at den nyansatte får en god og fyldestgørende introduktion til deres arbejdsopgaver og har adgang til løbende hjælp og faglig sparring.

4. Alle ledere skal holde opstarts- og opfølgningssamtaler med den nyansatte medarbejder.

5. Alle nye medarbejdere kan med fordel tilknyttes en mentorordning.

6. Inddrag de fantastiske kolleger. De gør en forskel.

7. Det giver god værdi for den nyansatte at vide han/hun er en del af noget større. Vær lokalt opmærksom på, hvordan dette bedst gøres.

For at hjælpe regionens ledere med at strukturere opstartsforløbene modtager alle ledere, der skal modtage en ny medarbejder 3 e-mails. En e-mail 7 dage før den nye medarbejder starter, som indeholder gode råd og værktøjer til at planlægge og strukturere den gode opstart, herunder at leder også booker en opstartssamtale. Lederen modtager også en e-mail 30- og 90 dage efter opstart med opfordring til at holde opfølgningssamtaler med den nye medarbejder. Disse to e-mails sendes også til den nyansatte for at understrege det fælles ansvar.

Læs mere om den gode opstart i Region Nordjylland: [Den Gode Opstart \(rn.dk\)](#)

## Regional mentorordning

2 år i træk har nyansatte medarbejdere, som har haft en mentor, generelt angivet større tilfredshed med det samlede opstartsforløb. De angiver også større kendskab til forventninger, og oplever bedre adgang til løbende faglig hjælp og sparring.

På den baggrund besluttede Hovedudvalget i Region Nordjylland, at en del af de fælles iTOP-midler 2021 skulle anvendes til at udvikle et regionalt koncept for mentorordning og velkomstkultur for alle nye medarbejdere.

Mentorordningen er lanceret og kan ses

her: <https://personalenet.rn.dk/personale/GodOpstart/Mentorordning/Sider/Default.aspx>

Omdrejningspunktet for konceptet er at få den nye medarbejder til hurtigt at opleve sig som en del af arbejdspladsen. Både i opgaverne og socialt.

Konceptet er skræddersyet til Region Nordjylland, er generelt og kan anvendes til alle faggrupper uanset ansættelsessted.

## Den røde tråd

Afslutningsvist en pointe om den røde tråd. En rød tråd som handler om kandidatoplevelsen, der starter med de ca. 15.000 kandidater, der valgte at søge et job hos Region Nordjylland i 2021. De søger job på baggrund af et jobopslag, de har fundet spændende, og som brander regionens virksomheder på en attraktiv og ærlig måde. Måske søger de, fordi deres netværk har anbefalet regionen som et godt sted at arbejde.

For de kandidater der kommer gennem nåleøjet og ansættes i Region Nordjylland, det gælder både fastansatte, læger under uddannelse, vikarer, studentermedhjælpere osv., skal de gode takter videreføres. De skal opleve sig godt modtaget, opleve at de er ventede og der er styr på de første dage og uger, og efter 3 måneder skal de opleve sig mest muligt kompetente og trygge ved deres arbejde og opgaver.

Når det sker, får vi gode ambassadører, og det smitter også positivt af på arbejdsmiljøet, fordi struktur skaber kultur. Punktet slutter således hvor det startede:

Nye medarbejdere der er en del af en god opstart, skaber hurtigere resultater, bliver gode ambassadører, og samtidigt øges chancerne for, at de bliver på arbejdspladsen i længere tid.

Undersøgelser viser også, at den bedste opstart findes hos medarbejdere, der oplever støtte, der kender krav og forventninger, og som hurtigt bliver en del af fællesskabet.

Der er god grund til at gøre sig umage med både rekrutteringsprocessen og den gode opstart.

## **Indstilling**

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

1. tager orienteringen til efterretning.

## **Referat**

Udvalget tog orienteringen til efterretning.

Lone Olsen og Ulla Astman deltog ikke i punktets behandling.

## **Punkt 6: Drøftelse: Prioriterede budgetforslag til Budget 2023**

2021-055220

6

## Drøftelse: Prioriterede budgetforslag til Budget 2023

---

### Resumé

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering har peget på tre overordnede prioriterede budgetforslag til Budget 2023.

Administrationen har udarbejdet forslag til en uddybende tekst under de tre overskrifter.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter forslaget med henblik på kvalificering og forberedelse forud for Forretningsudvalgets møde 19. april 2022.

### Sagsfremstilling

På seneste møde drøftede Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering (UAR) perspektiver i relation til Budget 2023 og pegede på tre prioriterede budgetforslag:

- A. Lokal løndannelse/økonomiske incitamenter
- B. Rekruttering og fastholdelse – herunder tilbage-rekruttering (brush-up kurser, god seniorpolitik m.v.) og opgaveglidning
- C. Uddannelse og kompetenceudvikling - herunder særligt fokus på trængte uddannelser som anæstesi- og intensivuddannelserne og uddannelse til akutmodtagelserne, samt med blik for de faggrupper, der bliver mangel på i fremtiden

### Forslag til uddybende tekst i budgetforslag

#### Ad. A. Lokal løndannelse/økonomiske incitamenter til at styrke arbejdsmiljø og trivsel

UAR lægger vægt på, at der prioriteres tiltag, der bidrager til at styrke arbejdsmiljøet og trivslen, ligesom der skal arbejdes for, at regionen også fremover kan fastholde og tiltrække kompetente medarbejdere og ledere i Region Nordjylland.

Et godt arbejdsmiljø er grundlaget for, at regionen kan levere god kvalitet og sammenhængende indsatser på tværs. Arbejdsglæde er afgørende for, at medarbejderne er motiverede og effektive - og velfungerende arbejdsfællesskaber er både en kilde til trivsel, og en forudsætning for et effektivt samarbejde om kerneopgaven.

UAR anerkender, at økonomiske incitamenter er et vigtigt redskab til at drive faglig udvikling, fastholdelse og rekruttering.

Derfor anbefaler UAR, at der i den fremadrettede prioritering afsættes midler, der bidrager til at styrke trivslen og det fælles arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser.

UAR forventer, at der er en løbende inddragelse og dialog med MED-organisationen og eventuelt de faglige organisationer om den konkrete udmønning.

#### Ad. B. Rekruttering og fastholdelse

Arbejdsmarkedet er under pres. Små årgange, der skal ind, kombineret med store årgange på vej ud, betyder, at der er – og fremover bliver – en stor udfordring med at fastholde og tiltrække arbejdskraft til de kommende år.

Derfor er det afgørende, at Region Nordjylland fortsat er en attraktiv arbejdsplads, så regionen også fremover kan fastholde og tiltrække erfarne, dygtige og kompetente medarbejdere og ledere. Ellers kan regionen ikke levere de efterspurgte ydelser og den nødvendige kvalitet i opgaveløsningen.

UAR fremhæver, at regionens samlede indsatser for fastholdelse og rekruttering bør videreudvikles, så der sættes en opdateret og fælles retning for fastholdelses- og rekrutteringsindsatsen.

UAR anbefaler, at der, som en del af den regionale fastholdelses- og rekrutteringsstrategi, arbejdes målrettet med at tilbyde attraktive brush-up kurser samt videreuddannelses- og efteruddannelseskurser.

Herudover anbefaler, UAR, at der rettes endnu mere fokus på regionens seniorpolitik og seniorpraksis for at fastholde de erfarne ældre medarbejdere, fx via en kampagne om fastholdelse.

Endelig anbefaler UAR, at der fortsat er fokus på, at regionen skal tilbyde spændende og udviklende arbejdspladser med en ret til fuldtid og indsatserne, der skal bidrage til, at flere kommer på fuldtid.

#### Ad. C. Uddannelse og kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er med til at sikre, at vi til enhver tid har medarbejdere med de kompetencer, der skal til for at løse vores nuværende og kommende opgaver. Der skal sættes fokus på og afsættes tid til at prioritere medarbejdernes faglige udvikling.

UAR anbefaler, at der afsættes midler til kompetenceudvikling, der understøtter det arbejde, der sat i gang med opgaveglidning.

Tilsvarende vægter UAR, at der arbejdes for at gøre uddannelsesmiljøerne endnu bedre, da gode uddannelsesmiljøer øger trivslen, motivationen og kan medvirke til at rekruttere og fastholde de studerende efter endt uddannelse. Der bør i første omgang være fokus på de områder, som har de største udfordringer.

## **Kommunikation og dialog**

### **Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering 09-03-2022:**

Administrationen v/økonomichef Rune Vinter Herslund holdt et oplæg.

Udvalget drøftede i forlængelse heraf perspektiver i relation til budget 2023, og pegede på nedenstående budgetforslag indenfor udvalgets opgaveportefølje:

- Lokal løndannelse/økonomiske incitamenter
- Rekruttering og fastholdelse – herunder tilbage-rekruttering (brush-up kurser, god seniorpolitik m.v.) og opgaveglidning
- Uddannelse og kompetenceudvikling - herunder særligt fokus på trængte uddannelser som anæstesi- og intensivuddannelserne og uddannelse til akutmodtagelserne, samt med blik for de faggrupper, der bliver mangel på i fremtiden.

Udvalget ønskede, at Budget 2023 dagsordensættes på udvalgets kommende møde, hvortil Administration forbereder udfoldning af udvalgets prioriterede budgetforslag til yderligere forberedelse og kvalificering til Forretningsudvalgets møde den 19. april.

Janne Toft-Lind (Ø), Per Kjeldsen (A), Per Møller (C) og Pia Buus Pinstруп (C) deltog ikke under punktet.

## Indstilling

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

1. drøfter forslag til budgettekst til Budget 2023

## Referat

Udvalget drøftede. Det aftales, at budgetpunktet dagsordensættes på udvalgets kommende møder. Administrationen følger hertil op i forhold til emnerne:

- Forbedret opstartsperiode for sygeplejersker
- Mulighed for lønkomensation ifm. specialuddannelsen til anæstesi- og intensivsygeplejerske
- Mulighederne for øget medindflydelse ifm. arbejdstilrettelæggelse

Lone Olsen og Ulla Astman deltog ikke i punktets behandling.

## **Punkt 7: Orientering**

## 7 Orientering

---

## **Punkt 8: Eventuell**

## **8** **Eventuelt**

---

## **Punkt 9: Underskrift af mødeprotokol**

## **9**

# **Underskrift af mødeprotokol**

---

Udvalgets medlemmer skal godkende mødeprotokollen.

Godkend elektronisk ved at trykke på Godkend.