

REFERAT Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 2022-2025 d. 09-10-2024

Mødedato Onsdag d. 09. oktober 2024 kl. 13:00

Mødested Mødelokale K, Regionshuset

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Drøftelse vedr. sygeplejerskeuddannelsen.....	4
Orientering om arbejdet med at undgå defensiv medicin i Region Nordjylland.....	7
Beslutning om justering af ordning med bedre opstartsforløb for nyuddannede, nyansatte sygeplejere.....	8
Godkendelse af model for opfølgning på de politiske pejlemærker for at sikre den rette arbejdskraft.....	10
Drøftelse af Budget 2025.....	11
B: Orientering om Personale i tal.....	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

Jes Vibeck Laursen

Per Kjeldsen

Ole Stavad

Tage Leegaard

Søren Brunsholt Andersen

Administrative deltagere

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen

Chefkonsulent Birgitte Søltøft Henriksen (udvalgssekretær)

Afbud

Lone Olsen

Tage Leegaard

Helena Palsgaard

Ad hoc

Punkt 2: Drøftelse vedr. sygeplejerskeuddannelsen

1-13-5-503-24

Resumé

I april mødtes udvalget på UCN, hvor grunduddannelserne på velfærdsområdet var omdrejningspunktet for drøftelserne. Der var enighed om, at UCN og Region Nordjylland i fællesskab kan adressere centrale samfundsudfordringer – og derfor sættes sygeplejerskeuddannelsen på dagsordenen.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering skal drøfte emner relateret til sygeplejerskeuddannelsen, herunder undersøgelse om sammenhæng mellem sygeplejestuderendes transportudgifter i forbindelse med praktik og ophør på uddannelsen. Derudover orienteres udvalget om forventet reformudspil på uddannelsesområdet og status på arbejdet i Nordjysk Sundhedsalliance.

Fra Professionshøjsolen UCN deltager uddannelseschef Iben Bøgh Bahnsen, studiechef Lene Zakarias og konsulent Jeppe Mariengaard Reng.

Desuden deltager konstitueret uddannelseschef Henrik Melbye Madsen, og specialkonsulent Louise Kallestrup, Mennesker og Organisation.

Udvalg for Regional Udvikling og Innovation er inviteret til at deltage online under punktet.

Sagsfremstilling

Sagsfremstillingen er udarbejdet i tæt samarbejde mellem UCN og Region Nordjylland, hvorfor punktet indeholder viden og data fra begge organisationer.

Punktet omhandler primært sygeplejerskeuddannelsen, men dele af reformudspillet på uddannelsesområdet, som vi forventer er kommet til den tid, vil også blive præsenteret og afslutningsvist vil der blive givet en kort status på arbejdet i Nordjysk Sundhedsalliance.

Baggrundsinformation om sygeplejerskeuddannelsen

Sygeplejerskeuddannelsen er en professionsbacheloruddannelsen af 3,5 års varighed fordelt på 7 semestre. På UCN kan man læse til sygeplejerske i hhv. Aalborg, Hjørring og Thisted med studiestart i både september og februar (februar dog ikke i Thisted). Derudover er der oprettet et særligt meritforløb for social- og sundhedsassistenter i Hjørring på 2,5 år, hvor undervisningen foregår delvist online og derved giver mulighed for at arbejde deltid ved siden af studiet.

43 % af sygeplejerskeuddannelsen er praktik/klinisk uddannelse fordelt på flere semestre af forskellig varighed. Praktikken foregår bredt inden for somatik, psykiatri, hjemmesygepleje og sundhedspleje. De studerende er tilknyttet en klinisk vejleder (sygeplejerske med klinisk vejlederuddannelsen på diplomniveau) og indgår sammen med den kliniske vejleder, som en del af en overordnet vagtplan og skal derfor deltage i skiftende vagter.

Sygeplejerskeuddannelsen oplever et stigende frafald på uddannelsen både på første år af uddannelsen og inden for normeret tid – en tendens der også er gældende nationalt. Det stigende frafald på uddannelsen har en direkte konsekvens for antallet af dimittender, som udklækkes fra UCN hvert semester.

Data vedr. optag, frafald og dimittender på sygeplejerskeuddannelsen fremgår af bilag 1.

Befolkningsudvikling og udbud/efterspørgsel af sygeplejersker

Generelt er ledigheden lav og beskæftigelsesniveauet højt for sygeplejersker, der færdiggør deres uddannelse på UCN. Ved den seneste ledighedsmåling i 2021 for sygeplejersker lå ledigheden på 0,4 % (status for dimittender 23 mdr. efter fuldførelsen af uddannelsen) og beskæftigelsesniveauet på 90 %.

Samtidig går den demografiske udvikling i en retning mod flere ældre og færre yngre, hvorfor presset på sundhedsvæsenet skærpes i en tid med forventeligt flere patienter og færre medarbejdere til at varetage opgaverne.

Ses der på udbud og efterspørgsel af sygeplejersker frem mod 2030 viser den nyeste fremskrivning af Region Nordjyllands data "FremKom", at manglen på sygeplejersker i Region Nordjylland i en vis grad opvejes af stigende opgaveflytning til andre faggrupper. Ses der isoleret på professionen sygeplejerske, så vil der derfor være et overskud,

fordi der er sket en stigning i flytningen af opgaver som sygeplejefaget traditionelt har stået for. Opgaveflytningen er hidtil oftest sket til social- og sundhedsassistenter, hvor der også må forventes en mangelsituation, så denne løsning er ikke givet fremover.

Overordnet set er ca. 15 % af sygeplejersker ansat i Region Nordjylland over 60 år, svarende til i alt ca. 516 sygeplejersker. I takt med at disse ansatte forlader arbejdsmarkedet, vil der opstå et behov for at rekruttere sygeplejersker – og derfor er der et øget fokus på, at flest muligt gennemfører sygeplejerskeuddannelsen.

Data vedr. ledighed, beskæftigelse, fremskrevet befolkningsudvikling og aldersfordeling for ansatte sygeplejersker fremgår af bilag 1.

Tiltag for at modvirke frafald

Som nævnt på udvalgs mødet på UCN i april er der iværksat en række tiltag i UCN, som skal forsøge at modvirke det stigende frafald på sygeplejerskeuddannelsen. Et særligt opmærksomhedspunkt er overgange mellem teoretiske og kliniske uddannelsesforløb, som har stort fokus fra både uddannelse og klinik.

I 2019 blev Sygeplejerskeuddannelsen på nationalt plan tildelt et særtilskud til at styrke disse overgange. Tilskuddet blev på UCN omsat i et projekt i tæt samarbejde med alle Sygeplejerskeuddannelsens meduddannere. Eksempler på nye tiltag som følge af projektet er fx omlagt introduktionen til klinisk uddannelse på 1. semester, hvor ny praksis betyder, at de studerende i højere grad forberedes til deres første kliniske uddannelsesperiode. Det nye er også, at det sker i samarbejde med studerende fra andre semestre, som videndeler om deres erfaringer fra tidligere klinikperioder (peer-learning). Desuden er der udarbejdet et refleksionsredskab (en lommebog) til at styrke den situationelle vejledning for på den måde at kvalificere og understøtte den studerendes refleksioner. Der er også udviklet en podcastserie med fokus på sygeplejefaglige perspektiver og Fundamentals of Care med intentionen om via lyd-baseret og fleksibelt tilgængeligt materiale at medvirke til at styrke de studerendes omsætning af teoretisk viden til klinisk praksis.

Hertil kommer, at Region Nordjylland har udarbejdet et nyt site på regionens hjemmeside med materiale, der kan understøtte pre-boarding af studerende til klinisk uddannelse; [Info til sundhedsfaglige studerende og elever\(mn.dk\)](#). Samtidig understøttes de kliniske vejledere/praktikvejledere i Region Nordjylland, så de er fagligt klædt på til at varetage den kliniske uddannelsesopgave lokalt.

Undersøgelse af sammenhæng mellem transportudgifter og ophør

I foråret 2024 er der gennemført en landsdækkende undersøgelse af sammenhæng mellem sygeplejestuderendes transportudgifter i forbindelse med praktik og ophør – forstået som orlov eller frafald – på studiet.

Undersøgelsen havde deltagelse af sygeplejestuderende fra alle professionshøjskoler og blev gennemført som en spørgeskemaundersøgelse, der tog udgangspunkt i de studerendes oplevelse af transport til og fra praktik og udgifterne forbundet hermed, deres kendskab til tilskudsmuligheder og deres eventuelle overvejelser om ophør på uddannelsen, som en konsekvens af transportudgifterne forbundet med praktik.

Repræsentanter fra UCN fremlægger undersøgelsens væsentligste resultater efterfulgt af en fælles drøftelse om de videre politiske handlemuligheder i forhold til at adressere udfordringerne vedr. transport for sygeplejestuderende i praktik.

Undersøgelsens resultater fremgår også af notatet i bilag 2.

Indstilling

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

1. Drøfter emner relateret til sygeplejerskeuddannelsen, herunder undersøgelsen om sammenhæng mellem sygeplejestuderendes transportudgifter i forbindelse med praktik og ophør på uddannelsen.
2. Tager orientering om reformudspil på uddannelsesområdet og status på arbejdet i Nordjysk Sundhedsalliance til efterretning.

Beslutning

Deltagerne fra UCN orienterede om regeringens udspil til reform for professionsbacheloruddannelserne, som blev lanceret i går. Dernæst orienterede de om undersøgelsen af sammenhæng mellem transportudgifter i forbindelse med praktik og frafald - og i den forbindelse om muligheden for at give tilskud til befordring.

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

I forhold til beforderingsudfordringen er udvalget positive overfor at gå videre ad relevante veje med henblik på at kunne give tilskud. De mulige veje afsøges nærmere - i første omgang i dialog med Udvalg for Regional Udvikling og Innovation.

Desuden gav udvalget udtryk for sin værdsættelse af samarbejdet med UCN om de sundhedsfaglige professionsbacheloruddannelser.

Lone Olsen (V), Tage Leegaard (K) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

Bilag 1. Datapakke vedr. sygeplejerskeuddannelsen

Bilag 2. Sammenhæng ml. transportudgifter og ophør på sygeplejerskeuddannelsen

Punkt 3: Orientering om arbejdet med at undgå defensiv medicin i Region Nordjylland

0-9-55-24

Resumé

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering har i forbindelse med tidligere møder udtrykt interesse for arbejdet med at undgå defensiv medicin i Region Nordjylland.

På dagens møde orienterer cheflæge Mette Holland-Fischer om arbejdet på Aalborg UH. Med sig har hun læge Søren Yde, som er ansat i en introduktionsstilling.

Sagsfremstilling

"Defensiv medicin" er udtryk for handlinger, der strider imod en læges faglighed, men som lægen alligevel udfører på grund af krav eller pres. Handlingerne indebærer fx henvisninger eller bestilling af prøver, der ikke sker med afsæt i de kliniske retningslinjer, men fx fordi lægen oplever sig presset af patienten, eller fordi vedkommende er bange for at begå fejl og derfor vil sikre sig uden nærmere faglig begrundelse.

På dagens møde fortæller cheflæge Mette Holland-Fischer, Afdeling for Led-, Ryg- og Bindevævssygdomme, Aalborg UH, om, hvordan man arbejder med at undgå defensiv medicin på Aalborg UH med særligt fokus på perspektiver i relation til arbejdsmiljø og arbejdstilrettelæggelse.

Med sig har hun læge Søren Yde, som er ansat i introduktionsstilling på samme afdeling.

Indstilling

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

1. tager orienteringen til efterretning
2. drøfter perspektiver for videre arbejde med "defensiv medicin" i udvalget.

Beslutning

Mette Holland-Fischer og Søren Yde orienterede om arbejdet med at undgå defensiv medicin på Aalborg UH

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

Lone Olsen (V), Tage Leegaard (K) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 4: Beslutning om justering af ordning med bedre opstartsforløb for nyuddannede, nyansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter

1-13-5-1843-24

Resumé

I juni blev udvalget præsenteret for en status på effekten af ordningen med bedre opstartsforløb for nyuddannede, nyansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter med afsæt i perioden 2022-2023. På baggrund af aktuel status godkendte udvalget en justering af ordningen fra 1. juli 2024.

Udvalget udskød samtidig beslutningen vedr. forslag til justering af rammen for ordningen med virkning fra 2025 til indeværende møde, idet budgettet for 2025 først skulle være på plads.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering godkender forslag til justering af rammen for ordningen pr. 1. januar 2025.

Konstitueret uddannelseschef Henrik Melbye Madsen og specialkonsulent Louise Kallestrup, Mennesker og Organisation, deltager under punktet.

Sagsfremstilling

Seneste behandling af emnet fremgår her: [Referat pkt. 6 - Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering d. 12.06.2024.](#)

Baggrund

Ordningen har til formål at styrke opstarten for de nyuddannede, nyansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter for at understøtte fastholdelse på lang sigt. Ordningen var et pilotprojekt, som udvalget tog initiativ til i 2. halvår 2022. Det gik i drift på de tre hospitaler i 2023.

For at tilpasse ordningen til økonomien i 2024 besluttede udvalget at nedjustere forløbene til en varighed på 3 uger (tidligere en måned). Udvalget valgte også at fortsætte en model med central udmøntning af puljen for at kunne følge ordningen bedst muligt på baggrund af centrale data. Den økonomiske ramme har i perioden 2022-2024 været baseret på ét-årige puljer af varierende størrelse - med budget 2025 er aktiviteten varig med et budget på ca. 4,25 mio. kr.

Oversigt over prioriterede afsnit pr. 1. juni 2024 er vedlagt som bilag.

Hospitalernes forslag til justering af ordningen pr. 1. januar 2025

Hospitalernes overordnede tilgang til ordningen er, at det nuværende fokus på specifikke afsnit ideelt set bør bortfalde for at imødekomme et godt opstartsforløb for alle nyuddannede, nyansatte i målgruppen uanset hvor på hospitalerne, de er ansat. Dette kan dog ikke lade sig gøre inden for den økonomiske ramme.

Ved indgangen til 2024 reviderede hospitalernes rammerne for ordningen og udvidede med flere afsnit på alle tre hospitaler. Lige nu forventer vi et lille mindreforbrug på ordningen. Fordi antallet af ansættelser er forskelligt fra år til år og meget forskellige på de prioriterede afsnit, er kunsten at rammen et niveau, hvor den økonomiske ramme udnyttes bedst muligt uden at risikere et merforbrug.

Administrationen foreslår derfor, at Kompetenceforum bemyndiges til at justere rammerne for ordningen på årlig basis for på den måde til enhver tid at anvende det økonomiske råderum bedst muligt. Administration og hospitaler er opmærksomme på, at justeringerne alene sker i forhold til antallet af prioriterede afsnit og ikke på bekostning af perioden på 3 uger. På den måde vil flest muligt nyuddannede, nyansatte fremadrettet kunne inkluderes i ordningen.

Målgruppens fordeling har de seneste år har været ca. 85 % sygeplejersker og 15 % SOSU-assistenter.

Hvis udvalget bakker op om anbefalingen, kan hospitalerne drøfte justeringerne i Kompetenceforum med virkning fra januar 2025.

Idet ordningen er overgået til drift, er det Administrationens forslag, at udvalget tager stilling til, om der fortsat skal være en systematisk opfølgning baseret på kvantitative fortløbende ansættelsesdata for målgruppen efter henholdsvis 1, 2 og 3 års ansættelse. Og i så fald om der på nuværende tidspunkt kan sættes en slutdato på praksis med opfølgning.

Økonomi

Den økonomiske ramme har varieret fra år til år. I 2025 er der afsat ca. 4,25 mio. kr. til ordningen.

I 2022 blev et stort mindre-forbrug videreført til ordningen i 2023. Det var med til at holde hånden under ordningen i den sidste del af 2023, da forbruget overskred det oprindelige budget 2023. I 2024 forventes der at være et mindre-forbrug på ordningen, idet kun en lille andel af ansættelserne sker i 4. kvartal.

Tabel 1. Løbende forbrug på ordningen 2022-2024

	2022	2023	2024
Januar	-	45.956 kr.	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.	67.009,28 kr.
Juli	-	560.059 kr.	595.059 kr.
August	-	591.164 kr.	568.324 kr.
September	1.449.717 kr.	303.863 kr.	236.685 kr.
Oktober	341.252 kr.	322.764 kr.	
November	121.572 kr.	75.579 kr.	
December	2.163 kr.	59.269 kr.	
Forbrug	1.914.705 kr.	3.806.385 kr.	3.062.136 kr.
Budget	3.500.000 kr.	3.000.000 kr.	4.000.000 kr.

Indstilling

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

1. Godkender forslaget om at bemyndigelsen til at justere rammerne for ordningen på årlig basis fremadrettet placeres i Kompetenceforum
2. Beslutter om der på nuværende tidspunkt kan sættes en slutdato på praksis med systematiske opfølgning baseret på kvantitative fortløbende ansættelsesdata for målgruppen efter henholdsvis 1, 2 og 3 års ansættelse.

Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering godkendte indstillingen om, at bemyndigelsen til at justere rammerne for ordningen på årlig basis fremadrettet placeres i Kompetenceforum. Dog med den bemærkning, at det er forventningen, at midlerne anvendes efter formålet og evt. mindreforbrug i ét år overføres til det efterfølgende.

Derudover besluttede udvalget, at den systematiske opfølgning fortsætter indtil videre. Formandskabet drøfter emnet på sit næste formøde i forhold til den mest optimale opfølgning.

Lone Olsen (V), Tage Leegaard (K) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

Bilag 1. Oversigt over prioriterede afsnit pr. 01.07.2024

Punkt 5: Godkendelse af model for opfølgning på de politiske pejlemærker for at sikre den rette arbejdskraft i Region Nordjylland

0-9-55-24

Resumé

På mødet 11. september 2024 godkendte Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering de politiske pejlemærker for at sikre den rette arbejdskraft i Region Nordjylland - og satte dermed politisk retning for det fremadrettede arbejde på området.

På dagens møde indstilles det, at udvalget godkender model for opfølgning på pejlemærkerne i 2025.

Sagsfremstilling

1. Forslag til skabelon for opfølgning

Der er en fast halvårlig opfølgning på hvert pejlemærke, som tager afsæt i en status på de enkelte indikatorer. Som det fremgår af vedlagte skabelon foreslås det, at det er en overordnet status, på max én side, der tager udgangspunkt i tre spørgsmål:

1. Status – hvad er sket på området siden sidst og hvad er næste skridt?
2. Hvad går godt, og hvor er der udfordringer?
3. Opmærksomhedspunkter for Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering?

Den halvårlige opfølgning suppleres med en løbende opfølgning på de enkelte handlinger, når det er aktuelt. Enten når det er relevant i forhold til de emner, der i øvrigt behandles i henhold til udvalgets årshjul eller hvis der er sager, som udvalget beslutter skal drøftes.

Endelig understreges det, at arbejdet med de politiske pejlemærker er dynamisk og pejlemærkerne justeres, så de altid er aktuelle og i henhold til udvalgets drøftelser og beslutninger.

2. Orientering og videndeling

Materialet blev godkendt i Regionsrådet 30. september 2024.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering godkendte 11. september 2024 forslag til plan for den videre kommunikation og videndeling om de politiske pejlemærker:

- Materialet sendes til de andre regioner for at takke for inspiration og for at inspirere deres videre arbejde
- Relevante administrative ledelsesfora og faglige fora samt Hovedudvalget orienteres om pejlemærkerne
- Der udarbejdes en nyhed om pejlemærkerne på PersonaleNet
- Materialet lægges på regionens hjemmeside www.rn.dk, hvor seneste version kan findes

Indstilling

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

1. Godkender forslag til model for opfølgning på politiske pejlemærker for den rette arbejdskraft i Region Nordjylland i 2025

Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering godkendte indstillingen.

Udvalget udtrykte ønske om besøg fra hospitaler og/eller virksomheder i forbindelse med opfølgningerne.

Lone Olsen (V), Tage Leegaard (K) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

Opfølgning - Politiske pejlemærker for rette arbejdskraft

Punkt 6: Drøftelse af Budget 2025

1-31-78-67-24

Resumé

Der blev indgået budgetforlig for 2025 d. 17. september 2024.

På møde i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftes Budget 2025 og de budgetopgaver der følges i udvalget.

Afdelingsdirektør Mariane Therkelsen orienterer om Budget 2025 og foreløbige forventninger til proces for opfølgning.

Sagsfremstilling

Budget 2025 indeholder en række politiske prioriteringer for i alt 90 mio. kr.

Af nedenstående fremgår de politiske prioriteringer og omprioriteringer, som følges i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering :

Politiske prioriteringer/omprioriteringer	Budget 2025 (mio. kr.)	Opgavebeskrivelser
Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft - evalueringsansættelser	0,45	Forligspartierne ønsker med Budget 2025 at understøtte hospitalsafdelingernes rekruttering af arbejdskraft med udenlandsk baggrund. Derfor afsættes der med Budget 2025 en pulje på 0,4 mio. kr. i 2025 til at understøtte udvalgte afdelingerne, hvor rekrutteringen er særlig vanskelig, og hvor udenlandske sundhedsprofessionelle med de rette kompetencer derved vil være en stor hjælp. Puljen skal f.eks. give mulighed for finansiering af op til to måneders løn ud af de i alt seks måneder evalueringsansættelsen varer.
Prioritering af arbejdsmiljø og reduceret sygefravær	2,60	Der afsættes i alt 2,0 mio. kr. i en central pulje, der skal bidrage til at styrke medarbejdernes trivsel og det fælles arbejdsmiljø. Herudover afsættes 0,6 mio. kr. til en opnormering ift. arbejdsmiljøindsatsen.
Professionalisering af vagtplanlægning	-7,00	Vagtplanlægning er en meget kompleks opgave, og derfor opnormeres der med fire stillinger i Mennesker og Organisation, der kan styrke supporten til vagtplanlæggere og ledere i de forskellige dele af vagtplanlægningsprocessen. Det er forventningen, at nettoeffekten af investeringen er, at der frigøres 7 mio. kr. årligt, som er indregnet i Budgetaftalen for 2025.

Optimering af lægelige vagtberedskaber	-4,00	Der iværksættes en særlig analyse af de lægelige vagtberedskaber med fokus på såvel arbejdsmiljø som bedst mulig udnyttelse af de lægelige ressourcer – også på tværs af specialer i vagtlagene. Analysearbejdet forankres administrationen, hvor der sker en opnormering med en stilling. Der forventes netto frigjort 4 mio. kr. årligt, som også er indregnet i Budgetaftalen for 2025.
--	-------	--

Der lægges op til 3-4 årlige statusrapporteringer til forligskredsen for Budget 2025 mhp. at sikre implementering. Sideløbende hermed følges budgetopgaverne i de politiske udvalg.

Administrationen arbejder på en samlet implementeringsplan, herunder oplæg til hvordan og hvornår opgaverne følges i udvalgene, som forventes præsenteret på næstkommende møde i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering.

På dette mødet drøftes budgetopgaverne og den løbende opfølgning i udvalget, herunder opgaver som udvalget evt. ønsker at følge særligt tæt.

Indstilling

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

1. Drøfter budgetopgaverne og den løbende opfølgning i udvalget, herunder opgaver som udvalget evt. ønsker at følge særligt tæt.

Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede budgetopgaverne og den løbende opfølgning i udvalget. Man tilkendegav ønske om hurtigst muligt at komme i gang med rekruttering af udenlandsk arbejdskraft og evalueringsansættelser – om muligt med et punkt i indeværende år.

Lone Olsen (V), Tage Leegaard (K) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 7: B: Orientering om Personale i tal

1-13-1-69-24

Resumé

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

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. Rekruttering og fastholdelse

- Beskæftigelsesudvikling på faggrupper
- Beskæftigelsesudvikling på regionens hospitaler og virksomheder
- Beskæftigelsesudvikling i udvalgte hospitalsansatte faggrupper
- Beskæftigelsesudvikling for hospitalsansatte læger
- Aldersfordeling på faggrupper
- Vakancer
- Ansatte på særlige vilkår
- Ansatte på særlige vilkår fordelt på hospitaler og virksomheder
- Ansatte på seniorordninger
- Ansatte på seniorordninger fordelt på hospitaler og 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 kort og langt
- Sygefravær på udvalgte hospitaler og virksomheder
- Kort sygefravær
- Langt sygefravær
- Sygefravær i hele landet
- Nærvær
- Arbejdsskader

4. Arbejdets tilrettelæggelse

- Eksterne vikarudgifter
- Eksterne vikarudgifters andel af samlede lønudgifter
- Låst afspadsring

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

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

Bemærkning til materialet

Den primære datakilde er Region Nordjyllands lønsystem, Silkeborg Data, som stiller data til rådighed i op til 5 år bagud.

Da årene 2020-2021 har været præget af Covid-19, har 2019 været betegnet som det seneste "normalår". Derfor har 2019 været benchmark i personalestatistikken de senere år. Data for 2019 udgår imidlertid af Silkeborg Data. I stedet er 2022 nyt benchmarkår i personalestatistikken, da det er det tætteste på et nyt "normalår".

Det skal bemærkes, at første halvdel af 2022 i vid udstrækning også var præget af Covid-19 indsatsen. Det var først i marts 2022, at lyntestcentrene lukkede og mundbindskavet på hospitalerne blev ophævet måneden efter. Beredskabet i 2022 var med andre ord højere end i et "normalår".

På grund af Covid-19-indsatsen var anden halvdel af 2023 præget af økonomiske tilpasninger i det nordjyske sundhedsvæsen. Der blev indført kvalificeret ansættelsesstop og der blev nedlagt et antal stillinger. Begge dele har haft indflydelse på en del af personaleforbruget i 2023, om end en række af disse tilpasninger først har fuld effekt i løbet af 2024.

Indstilling

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

1. Tager orienteringen om "Personale i tal" til efterretning

Beslutning

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

Den høje andel af stillinger, der slås op på deltid (25%) indenfor stillinger som social- og sundhedsassistent blev bemærket.

Lone Olsen (V), Tage Leegaard (K) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 8: Punkter til kommende møder

1-01-81-15-24

Sagsfremstilling

Udvalget drøfter emner til kommende møder. Seneste udgave af udvalgets årshjul for 2024 er vedlagt som baggrund.

Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede emner til kommende møder:

- Evt. punkt om sygefravær – afklares i relation til det, der har været dagsordenssat tidligere om emnet.
- Udspil til uddannelsesreform fra regionens synsvinkel.
- Trivsel i Specialsektoren i december eller januar.

Lone Olsen (V), Tage Leegaard (K) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

Årshjul 2024 vers 250924

Punkt 9: Orientering

1-01-81-15-24

Beslutning

Pulje til arbejdsmiljøindsatser

Mariane Therkelsen orienterede om en national pulje til arbejdsmiljøindsatser i regioner og kommuner, hvoraf en del allerede skal søges i 2024. Efter aftale med Hovedudvalget, lægger Administrationen op til, at der i 2024 ansøges puljemidler til ledelse og lederes psykiske arbejdsmiljø. Udvalget holdes ajour, og i forbindelse med ansøgninger til puljen i de kommende år, vil udvalget blive inddraget tidligere.

Udspil til sundhedsreform

Regeringens udspil til sundhedsreform blev kort vendt.

Lone Olsen (V), Tage Leegaard (K) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 10: Eventuelt

1-01-81-15-24

Beslutning

Intet.

Lone Olsen (V), Tage Leegaard (K) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 11: Underskrift af mødeprotokol

1-01-81-15-24

Indstilling

Udvalgets medlemmer skal godkende mødeprotokollen.

Godkend elektronisk ved at trykke på Godkend.