

# **REFERAT Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 2022-2025 d. 07-02-2024**

**Mødedato** Onsdag d. 07. februar 2024 kl. 13:00

**Mødested** SOSU Nord, På Sporet 8A, 9000 Aalborg - Lokale 1.11.

**Mødedeltagere**

## Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Dialog med SOSU skolerne.....	5
Drøftelse: Opdatering af rekrutteringsstrategi.....	8
Orientering om Trepartsaftale af 4. december 2023 om løn og arbejdsvilkår.....	12
Drøftelse: Region Nordjyllands overordnede principper for deling af vagtarbejde jf. Akutplanen.....	15
Beslutning: Sprogkrav til udenlandsk uddannede sygeplejersker.....	18
Drøftelse af status på hospitalernes vikarforbrug i 2023.....	21
B: Orientering om proces for udarbejdelse af ny strategisk ramme for internationalt samarbejde.....	24
Punkter til kommende møder.....	27
Orientering.....	29
Eventuelt.....	31
Underskrift af mødeprotokol.....	33

## **Punkt 1: Deltagere**

# 1

## Deltagere

---

### **Udvalgsmedlemmer**

Peter Therkildsen (formand)

Per Kjeldsen (næstformand)

Peter Larsen

Lone Olsen

Tage Leegaard

Pia Buus Pinstруп

Ole Stavad

Søren Brunsholt Andersen

Morten Klessen

### **Administrative deltagere**

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen

Chefkonsulent Birgitte Søtoft Henriksen (udvalgssekretær)

### **Afbud**

Per Kjeldsen

Lone Olsen

Pia Buus Pinstруп

### **Ad hoc**

Direktør Peter Møller, SOSU STV

Direktør Lene Kvist SOSU Nord

Uddannelseschef Gurli Lauridsen, Mennesker og Organisation

HR-chef Jeanett Frandsen, Mennesker og Organisation

## **Punkt 2: Dialog med SOSU skolerne**

2024-001849

## 2 Dialog med SOSU skolerne

### Resumé

Udvalget for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering er i sin indledende fase i forhold til at udarbejde en uddannelsesstrategi. Udvalget ønsker i processen at have dialog med uddannelsesinstitutionerne. På dette møde er det dialogen med SOSU skolerne SOSU STV og SOSU Nord.

Direktør Peter Møller, SOSU STV og direktør Lene Kvist SOSU Nord indleder med korte oplæg om de særlige uddannelsesmæssige fokusområder i social- og sundhedsuddannelserne og med særlig opmærksomhed på social- og sundhedsassistent-uddannelsen.

Uddannelseschef Gurli Lauridsen deltager under punktet.

### Sagsfremstilling

Alle social- og sundhedsassistentelever ansættes i kommunerne. Minimumsdimensioneringen er 637 elever samlet for alle 11 nordjyske kommuner. Regionen stiller i alt 850 oplæringspladser til rådighed årligt. Alle elever er i et 12 ugers oplæringsforløb på de somatiske hospitaler. Derudover er cirka en tredjedel af eleverne i en 20 ugers oplæringsperiode enten i behandlerpsykiatrien eller socialpsykiatrien.

Ved ønske om yderligere optag skal kommunerne anmode om yderligere oplæringspladser.

Uddannelsen er opbygget med et grundforløb 1 på 20 uger. Hernæst grundforløb 2 på yderligere 20 uger. Og endelig hovedforløbet, der er på 2 år og 9 måneder ca. - afhængig af alder og erfaring.

Det er således oplæringsperioderne, der er regionens fokus i uddannelsen som social- og sundhedsassistent. Udvalget blev på mødet 1. november 2023 orienteret om arbejdet med "Verdens bedste praktiksted". Punkt 3 på dagsordenen.

Hovedforløbet veksler mellem teori og oplæringsperioder på følgende måde:

Skoleperiode 1	Praktik 1.1 Kommunal praktik ca. 20 uger incl. ferie	Skoleperiode 2	Praktik 1.2 kommunal praktik ca. 20 uger
Skoleperiode 3 Mhp Psykiatri undervisning	Praktik 2 Psykiatri praktika. 18 uger incl ferie	Skoleperiode 4.1	Praktik 3.1 Som er 12 uger enten i sygehus eller primær
Skip 4.2	Praktik 3.2 12 modtagne sted af praktik 3.1	Skip 4.3	Praktik 3.3 Afsluttende del af 3. praktik i primær sektor 12 uger plus ferie
		Skip 5	

### Indstilling

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, arbejdsmiljø og Rekruttering

1. drøfter oplæggene

## **Referat**

Peter Møller og Lene Kvist orienterede om de uddannelsesmæssige fokusområder i social- og sundhedsuddannelserne med særligt fokus på uddannelsen til social- og sundhedsassistent.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tog orienteringen til efterretningen og drøftede området.

Per Kjeldsen (A), Lone Olsen (V) og Pia Buus Pinstруп (K) deltog ikke under sagens behandling.

## **Punkt 3: Drøftelse: Opdatering af rekrutteringsstrategi**

2017-002673

### **Bilag**

Bilag 1, Strategi for rekruttering og fastholdelse



## Drøftelse: Opdatering af rekrutteringsstrategi

---

### Resumé

I 2017 fik Region Nordjylland sin første rekrutteringsstrategi. Strategien har fungeret som et fælles udgangspunkt, hvor der til enhver tid kan laves delstrategier for konkrete faggrupper eller matrikler, der er særligt udfordrede.

Der er behov for en opdatering af strategien, da alle indsatser fra strategi 2017 er opfyldt, ligesom Region Nordjylland har fået et nyt employer branding koncept, som er en del af grundlaget for rekrutteringsstrategien.

Strategien fra 2017, som skal opdateres, er vedlagt som bilag.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter strategiske indsatser for den kommende tre-årige periode som led i rekrutteringsstrategien.

### Sagsfremstilling

Region Nordjyllands rekrutteringsstrategien er et fælles udgangspunkt, hvor regionen samlet set arbejder med en række konkrete indsatser, der er med til tiltrække kommende medarbejdere, og som medtænker arbejdsmarkedets udvikling.

Strategien er gældende i en treårig periode, og ansvaret for strategien ligger i Mennesker og Organisation.

Region Nordjyllands rekrutteringsstrategi skal bygges på følgende 3 dokumenter, da de tilsammen udgør regionens rekrutteringsramme:

1. Region Nordjyllands politik for ansættelser og mangfoldighed (indgår som en af regionens personalepolitikker, der kan ses samlet på dette link: [Personalepolitikker for Region Nordjylland \(rn.dk\)](#))

Med særligt fokus på:

- at alle ansættelser foregår på et gennemskueligt, velbelyst og korrekt grundlag.
- at give lige indflydelse og lige muligheder i alle arbejdsfunktioner i Region Nordjylland.
- at vi rekrutterer med fokus på mangfoldighed på tværs af køn, alder, race, neurodiversitet og religion.

2. Region Nordjyllands employer branding koncept - 'Sammen finder vi ud af det', er det grundlag, Region Nordjylland skal brande sig på i alle rekrutteringssammenhænge. Udvalget blev orienteret om den nye udgave på seneste møde.

3. Region Nordjyllands ligestillingsplan [Region Nordjyllands Ligestillingsplan 2023 \(rn.dk\)](#)

Med særligt fokus på:

- at mangfoldighed skaber værdi.
- handlinger fra indsatsområde 1 og 4.

## Opdatering af rekrutteringsstrategien

Der er aktuelt behov for en opdatering af rekrutteringsstrategien, da alle indsætter fra strategi 2017 er opfyldt, ligesom Region Nordjylland har fået et nyt employer branding koncept.

Med baggrund i de tre nævnte dokumenter, foreslås følgende indsætter:

- Strategisk fokus på uddannelses- og karrieremesser samt andre events, hvor regionen kan møde mulige kommende medarbejdere ansigt til ansigt.
- Koncept for preboarding af studerende med udgangspunkt i Region Nordjyllands forpligtigelse som praktikvært.
- Afsøge markedet og evt. indkøbe nyt e-rekrutteringssystem med fokus på mobiladgang og let anvendelse af billeder og video.
- Fokus på at uddanne ledere og ansættelsesudvalg i at arbejde professionelt med rekruttering.
- Afsøge muligheder for nye rekrutteringsprocesser, fx 'Book en samtale uden ansøgning'.
- Øge mangfoldigheden i Region Nordjyllands rekrutteringsmaterialer.
- Fokus på at inddrage topledelsen som ambassadører for Region Nordjyllands employer brand og mangfoldighed.

## Proces

Opdatering af rekrutteringsstrategien indebærer drøftelser i disse fora:

- Direktionen: 23. januar 2024
- Kompetenceforum: 31. januar 2024
- Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering: 7. februar 2024
- Koncernledelsen: 6. marts 2024
- Hovedudvalget: 20. marts 2024

Strategien forventes derefter at blive indstillet til godkendelse i Direktionen og Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering inden sommerferien 2024.

## Indstilling

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

1. drøfter input til strategiske rekrutteringsindsætter til den kommende treårige periode

## Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tilkendegav indledningsvist input til strategien.

Udvalget fandt det væsentligt, at strategien udarbejdes i en form, hvor udvalget løbende kan følge udvikling og status.

Derudover bad udvalget Administrationen udarbejde et overblik over det samlede strategiarbejde i regi af udvalget (ledelse, uddannelse samt rekruttering) – herunder en fornyet, samlet tidsplan. Overblikket fremlægges på kommende møde.

Per Kjeldsen (A), Lone Olsen (V) og Pia Buus Pinstrup (K) deltog ikke under sagens behandling.

# **Bilag**

1. Bilag 1, Stategi for rekruttering og fastholdelse

## **Punkt 4: Orientering om Trepartsaftale af 4. december 2023 om løn og arbejdsvilkår**

2023-042434

### **Bilag**

Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår dec. 2023 - endelig aftaletekst.pdf

Præsentation af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår 4. december 2023 - UAR 7. februar 2024.pptx

4

## Orientering om Trepartsaftale af 4. december 2023 om løn og arbejdsvilkår

---

### Resumé

Regeringen, Fagbevægelsens Hovedorganisation, KL, Danske Regioner og Akademikerne har indgået en trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår for det offentlige arbejdsmarked, der omfatter ansatte i regioner, kommuner og staten: [Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår \(fm.dk\)](#).

Aftalen skal være med til at løse udfordringer med rekruttering, hvor der er størst behov for personale og vagter hele døgnet.

Direktør i Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen indleder punktet med et kort oplæg om aftalen. HR-chef Jeanett Frandsen deltager under punktet.

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

### Sagsfremstilling

Aftalen er indgået 4. december 2023, og giver en ekstraordinær ramme på 1 mia. kr. i 2024 stigende til 3 mia. kr. i 2030 til løn og arbejdsvilkår i den offentlige velfærd. Det svarer til 6,8 mia. i lønkroner før skatter.

Pengene, der oprindeligt skulle have været indfaset i 2030, indfases i 2026. Der er afsat 0,93 mia. kr. til regionerne i 2024 stigende til 2,53 mia. kr. i 2026. Det svarer til, at lønsummen årligt løftes med 3,37 %, hvoraf cirka halvdelen knytter sig til vagtarbejde.

Aftaleparterne er enige om, at udmøntningen af den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår skal bidrage til at opfylde 5 målsætninger:

1. Øge omfanget af kvalificeret arbejdskraft i sundheds- og ældreplejen
2. Understøtte trygge rammer for børn, unge og de sårbare borgere
3. Tilskynde sundhedspersonale til at arbejde på sygehus og i vagt
4. Understøtte et fleksibelt offentligt arbejdsmarked med flere på fuldtid
5. Understøtte arbejdsmiljøet i velfærden

Aftalen øger lønniveauet for en række centrale velfærdsgrupper, herunder social- og sundhedspersonale, pædagoger og sygeplejersker. Aftalen gør det blandt andet mere attraktivt at arbejde i vagt på skæve tidspunkter og skaber rammerne for, at flere kan gå på fuld tid.

Elementerne i aftalen er beskrevet i vedlagte bilag 2.

### Indstilling

Administrationen indstiller at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

1. tager orienteringen til efterretning

## **Referat**

Mariane Therkelsen orienterede om trepartsaftalen af 4. december 2023 om løn og arbejdsvilkår.

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

Per Kjeldsen (A), Lone Olsen (V) og Pia Buus Pinstруп (K) deltog ikke under sagens behandling.

## **Bilag**

1. Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår dec. 2023 - endelig aftaletekst.pdf
2. Præsentation af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår 4. december 2023 - UAR 7. februar 2024.pptx

# **Punkt 5: Drøftelse: Region Nordjyllands overordnede principper for deling af vagtarbejde jf. Akutplanen**

2023-024644

## **Bilag**

Sammen om god patientnær vagtplanlægning.pptx

5

## Drøftelse: Region Nordjyllands overordnede principper for deling af vagtarbejde jf. Akutplanen

---

### Resumé

I Aftale om Akutplan for sygehusvæsenet fremgår det, at regionerne vil vedtage principper for nyansatte og nuværende ansatte, så alle tager del i vagtarbejdet og bidrager mere til det patientnære arbejde.

Direktør i Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen orienterer om principperne og overvejelser om implementering. HR-chef Jeanett Frandsen deltager under punktet.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter materialet.

### Sagsfremstilling

I 2023 er der indgået flere aftaler for sundhedsvæsenet, der skal afhjælpe arbejdskraftudfordringerne:

- Aftale om Akutplan for sygehusvæsenet 23. februar 2023
- Robusthedskommissionens anbefaler 11. september 2023
- Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår 4. december 2023

Fælles for aftalerne er bl.a., at der er fokus på vagtarbejde, og de fastlægger endvidere rammerne for, hvordan regionerne skal arbejde med deling af vagtarbejde.

På baggrund heraf, er der udarbejdet overordnede regionale principper for deling af vagtarbejde i Region Nordjylland, der er beskrevet i vedlagte power point præsentation bilag 1.

Principperne omfatter f.eks. at:

- Alle sundhedsfaglige stillinger, som sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, jordemødre og eksempelvis fysio- og ergoterapeuter, som udgangspunkt slås op med vagtforpligtigelse
- Nuværende ansatte der i dag udelukkende arbejder i dagtid, som udgangspunkt fremover skal deltage i vagtarbejde

Overvejelser om implementering er ligeledes beskrevet i præsentationen.

Implementeringen omfatter f.eks. at:

- Principperne for nyansatte forventes implementeret i løbet af foråret 2024
- Ledelserne på hospitalerne inden sommeren 2024 skal have afklaret, hvordan nuværende ansatte tager del i vagtarbejdet

Der henvises til bilag 1 for de øvrige principper og overvejelser om implementering.



Der har løbende været dialog med hospitalerne og virksomhederne som har givet input og kommenteret til materialet. Materialet er drøftet og taget til efterretning i Strategisk Sundhedsledelse, Koncernledelsen og Hovedudvalget.

## **Indstilling**

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

1. drøfter materialet om principper for deling af vagtarbejdet.

## **Referat**

Mariane Therkelsen orienterede om de overordnede principper for deling af vagtarbejde.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tog orienteringen til efterretning og drøftede emnet. Udvalget tilkendegav opbakning til arbejdet, og man fandt det væsentligt, at der lokalt findes gode løsninger i dialog mellem ledere og medarbejdere.

Derudover udtrykte udvalget ønske om, at et lignende fokus lægges på lægegruppen i Region Nordjylland.

Per Kjeldsen (A), Lone Olsen (V) og Pia Buus Pinstруп (K) deltog ikke under sagens behandling.

## **Bilag**

1. Sammen om god patientnær vagtplanlægning.pptx

## **Punkt 6: Beslutning: Sprogkrav til udenlandsk uddannede sygeplejersker**

2019-020388

### **Bilag**

Procedurebeskrivelse - ansættelse af udenlandsk sundhedspersonale - til politisk behandling

6

## Beslutning: Sprogkrav til udenlandsk uddannede sygeplejersker

---

### Resumé

I forbindelse med "En aftale om akutplan for sygehusvæsenet" februar 2023 blev en række initiativer igangsat for at opnå hurtigere autorisation af udenlandsk arbejdskraft i sundhedsvæsenet. Det blev fra politisk side også lagt op til at hidtidige nationale sprogkrav til sygeplejersker fra tredjelande kan lempes. Det vil sige ændringer i forbindelse med opnåelse af autorisation for sygeplejersker uddannet uden for EU/EØS.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering indstiller til Forretningsudvalget, hvordan Region Nordjylland skal forholde sig til mulighederne for lempelse af sprogkrav.

HR-chef Jeanett Frandsen deltager under punktet.

### Sagsfremstilling

Bekendtgørelsesændringen betyder, at der ikke længere er lovkrav om, at sygeplejersker skal bestå Prøve i Dansk 3 (PD3) inden udstedelse af autorisation og dermed en eventuel evalueringsansættelse.

Vurderingen af sygeplejerskers sprogkunderskaber flyttes derved til den ansættende myndighed. Det er arbejdsgiverens ansvar at sikre, at sygeplejersker har de nødvendige sproglige kompetencer til at kunne varetage sin stilling forsvarligt.

Forretningsudvalget besluttede i 2019, hvilke sprogkrav man i Region Nordjylland ønsker at stille til udenlandske sundhedspersoner, nemlig:

Udenlandske sundhedspersoner skal bestå PD3 før eller inden for de første 12 måneders ansættelse i Region Nordjylland. Prøven skal bestå med karaktererne 10 (mundtlig), 7 (skriftlig fremstilling) og 7 (læseforståelse). Kravet er gældende for ansættelser, der sker efter 1. august 2019.

Jf. den regionale procedurebeskrivelse kan der foretages dispensation i særlige tilfælde.

Regionerne har udtrykt forbehold over for fjernelse af sprogkravet og hospitalerne har udtrykt ønske om at forlænge den nuværende tilgang til sprogkrav af hensyn til kommunikationen med patienterne.

Dermed er der opstået et dilemma imellem de nationale politiske signaler og de konkrete ønsker på hospitalerne. Administrationen opfordrer til en politisk drøftelse af, om ændringen af sprogkrav ved ansøgning om autorisation for sygeplejersker uddannet uden for EU/EØS bør ændres ved regionens procedure for sikring af sprogkrav for ansættelse af sundhedspersoner inden for alle faggrupper.

Administrationen arbejder pt. på at få en afklaring af, om sprogkravet alene er gældende i forbindelse med fastansættelser eller, om det også gælder ved evalueringsansættelser.

## **Indstilling**

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

1. beslutter, hvordan udvalget vil indstille til Forretningsudvalget, at Region Nordjylland skal forholde sig til mulighederne for lempelse af sprogkrav.

## **Referat**

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering indstillede til Forretningsudvalget, at Region Nordjylland har en differentieret tilgang til sprogkravene til udenlandsk uddannede sygeplejersker. De lokale ledelser skal have kompetencen til at vurdere, hvilke krav der skal stilles for at sygeplejersken mestrer sproget i det omfang, der er brug for i den enkelte ansættelse.

Per Kjeldsen (A), Lone Olsen (V) og Pia Buus Pinstруп (K) deltog ikke under sagens behandling.

## **Bilag**

1. Procedurebeskrivelse - ansættelse af udenlandsk sundhedspersonale - til politisk behandling

# **Punkt 7: Drøftelse af status på hospitalernes vikarforbrug i 2023**

2022-045047

## **Bilag**

vikarforbrug 2023

7

## Drøftelse af status på hospitalernes vikarforbrug i 2023

---

### Resumé

Anvendelse af vikarer på hospitalerne har været i særligt fokus i 2023 og vil fortsat være det i 2024. Det indstilles, at Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter forbruget i 2023 med fokus på anvendelsen af vikarer i en arbejdstilrettelæggelseskontekst.

### Sagsfremstilling

Der har i 2023 været nedsat en regional arbejdsgruppe, der havde til formål at komme med forslag til, hvordan det er muligt at opnå Danske Regioners 2024-mål om en reduktion af de eksterne vikarudgifter til plejepersonale på hospitalerne. Målet er en halvering af udgifterne i 2024 i løbet af 2024. Arbejdsgruppens afrapportering blev drøftet på UAR på mødet den 7. juni 2023. Arbejdsgruppens arbejde blev dermed tilendebragt.

Vedhæftede materiale viser forskellige data for status på vikarforbruget i 2023. Der gøres opmærksom på, at dataene er opgjort under regnskabsluknings-perioden, og der derfor stadig kan ske mindre ændringer.

Korte nedslag i materialet viser:

- at der for plejepersonalet samlet set er sket et fald af forbruget i 2023 sammenlignet med 2022. Faldet skyldes et markant mindreforbrug på Aalborg Universitetshospital. Forbruget på Regionshospital Nordjylland og i Psykiatrien er steget/på niveau med tidligere.
- forbruget af interne plejevikarer er samlet set steget på de tre hospitaler. Stigningen er dog mindre end de reducerede omkostninger til eksterne vikarer. Altså et totalt mindreforbrug af vikarer målt i kroner.
- trods et lille mindreforbrug ift. 2022 på Aalborg Universitetshospital er forbruget af eksterne lægevikarer samlet set steget i 2023. Ligeledes er forbruget af interne lægevikarer steget i samme periode.

UAR vil i 2024 løbende blive orienteret om udviklingen i forbruget af eksterne vikarer. Den næste afrapportering vil finde sted inden sommeren.

### Indstilling

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

1. drøfter udviklingen i forbrugstillene for vikarer i 2023 med fokus på anvendelsen af medarbejderressourcer i et arbejdstilrettelæggelses-perspektiv.

### Referat

Mariane Therkelsen orienterede om status på hospitalernes vikarforbrug i 2023.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede status og udtrykte tilfredshed med udviklingen i vikarforbruget bredt set.

Samtidig udtrykte man en bekymring for udviklingen i udgifterne til de *lægelige* vikarer – her opfordrer udvalget til opmærksomhed på at gøre brug af andre løsninger som fx flere digitale løsninger indenfor relevante områder såsom radiologi og mammografi.

Per Kjeldsen (A), Lone Olsen (V) og Pia Buus Pinstrup (K) deltog ikke under sagens behandling.

## **Bilag**

1. vikarforbrug 2023

# **Punkt 8: B: Orientering om proces for udarbejdelse af ny strategisk ramme for internationalt samarbejde**

2023-027470

## **Bilag**

Procesplan for strategisk ramme for internationalt samarbejde



8

## **B: Orientering om proces for udarbejdelse af ny strategisk ramme for internationalt samarbejde**

---

### **Resumé**

Der skal udarbejdes en ny strategisk ramme for Region Nordjyllands internationale samarbejde. Arbejdet er politisk forankret i Udvalget for Regional Udvikling og Innovation, som har ønsket at orientere de øvrige politiske udvalg om processen for arbejdet.

Det indstilles at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tager orienteringen til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Region Nordjyllands internationale handlingsplan er udløbet og derfor har Udvalget for Regional Udvikling og Innovation (RUI) i sidste halvår af 2023 drøftet behovet for en ny strategisk ramme for regionens internationale samarbejde.

RUI fremhæver nødvendigheden af at have en strategisk ramme og udtrykker ønske om et stærkere fokus på den politiske dimension af internationalt samarbejde og et tydeligere politisk mandat til de udpegede politikere, der repræsenterer regionen i internationale fora.

Samtidig lægger RUI vægt på, at de udpegede politikere samt udvalget for Klima, Miljø og Bæredygtig Udvikling samt Sundhedsudvalget inddrages i processen.

På denne baggrund har Administrationen lavet et forslag til en tids- og procesplan for arbejdet, som ses i bilag 1. Denne plan skal opfattes som fleksibel og kan ændres/forlænges efter behov.

Baseret på allerede modtagne politiske og administrative tilkendegivelser bør en strategisk ramme sigte på at italesætte og skabe opmærksomhed om det internationale og samtidig sikre legitimitet til at arbejde internationalt, hvilket for nogle områder er essentielt for at kunne udvikle og levere højt specialiserede ydelser og behandlinger.

De internationale aktiviteter varierer fra område til område og spænder over medlemskaber af internationale fora og netværk for politikere, klinikere og administratorer til deltagelse i internationale forsknings- og udviklingsprojekter.

Ambitionen er, at det internationale samarbejde skal understøtte den daglige drift og udvikling af sektorområderne, for eksempel ved at hente relevant international viden, ved at tiltrække midler fra internationale fonde og EU-programmer og ved at præge den europæiske politiske dagsorden.

### **Indstilling**

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

1. tager orienteringen til efterretning

## **Referat**

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

Per Kjeldsen (A), Lone Olsen (V) og Pia Buus Pinstруп (K) deltog ikke under sagens behandling.

## **Bilag**

1. Procesplan for strategisk ramme for internationalt samarbejde

## **Punkt 9: Punkter til kommende møder**

### **Bilag**

Årshjul vers 240201.docx

## 9

### Punkter til kommende møder

---

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter punkter til kommende møder. Afsættet er udvalgets årshjul for 2024, der er vedlagt i seneste udgave.

### Referat

Udvalget tilkendegav ønsker til punkter til kommende møder:

- Overblik og tidsplan for det samlede strategiarbejde, jf. punkt 3 på dagens dagsorden.

Per Kjeldsen (A), Lone Olsen (V) og Pia Buus Pinstrup (K) deltog ikke under sagens behandling.

### Bilag

1. Årshjul vers 240201.docx

## **Punkt 10: Orientering**

## 10 Orientering

---

### Referat

Intet.

Per Kjeldsen (A), Lone Olsen (V) og Pia Buus Pinstруп (K) deltog ikke under sagens behandling.

## **Punkt 11: Eventuelt**

# 11

## Eventuelt

---

### Referat

Intet.

Per Kjeldsen (A), Lone Olsen (V) og Pia Buus Pinstруп (K) deltog ikke under sagens behandling.



## **Punkt 12: Underskrift af mødeprotokol**

**12**

## **Underskrift af mødeprotokol**

---

Udvalgets medlemmer skal godkende mødeprotokollen.

Godkend elektronisk ved at trykke på Godkend.