

REFERAT Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 2022-2025 d. 28-11-2023

Mødedato Tirsdag d. 28. november 2023 kl. 13:00

Mødested Regionsrådssalen, Regionshuset, Niels Bohrs Vej 30, 9220 Aalborg Øst

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Drøftelse: Dialog mellem Hovedudvalget og Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering	5
Status på hospitalernes vikarforbrug (januar - oktober 2023).....	8
Beslutning om anvendelse af budgetpulje 2024: 4 mio. til kompetenceudvikling, opstartsforløb og v	11
Orientering om nyt employer brand for Region Nordjylland.....	16
Drøftelse: Indtryk fra studietur for udvalget, november 2023.....	19
Drøftelse: Møder i 2023 og årshjul for 2024.....	22
Orientering.....	25
Eventuelt.....	27
Underskrift af mødeprotokol.....	29

Punkt 1: Deltagere

1

Deltagere

Udvalgsmedlemmer

Søren Valgreen Knudsen (formand)

Peter Therkildsen (næstformand)

Peter Larsen

Lone Olsen

Tage Leegaard

Pia Buus Pinstруп

Per Kjeldsen

Ole Stavad

Søren Brunsholt Andersen

Administrative deltagere

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen

Chefkonsulent Birgitte Søtoft Henriksen (udvalgssekretær)

Afbud

Ad hoc

Specialkonsulent Anne Mølholm, Mennesker og Organisation

Ledelses- og organisationskonsulent Jonas Jensbye, Mennesker og Organisation

Chefkonsulent Ane Allermann Lemvig, Patientforløb og Økonomi

Uddannelseschef Gurli Lauridsen, Mennesker og Organisation

Hospitalsdirektør Henrik Larsen, Regionshospital Nordjylland

Specialkonsulent Lars Hermansen, Mennesker og Organisation

Referat

Søren Valgreen Knudsen orienterede om sin orlov de næste måneder, hvor Peter Therkildsen overtager formandsposten og Per Kjeldsen er næstformand.

Punkt 2: Drøftelse: Dialog mellem Hovedudvalget og Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

2022-000261

Bilag

Frisættelse og frihospitaller - HUs opsamling fra workshop 151123

Status på udfordringsretten - oktober 2023_1110

2

Drøftelse: Dialog mellem Hovedudvalget og Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

Resumé

Hovedudvalget besøger Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering halvårligt til en dialog om aktuelle emner og udfordringer.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering og Hovedudvalget udveksler viden - denne gang med arbejdet med frisættelse som tema.

Fra 'frisættelsessekretariatet' deltager Anne Mølholm og Jonas Jensbye (Mennesker og Organisation) samt Ane Allermann Lemvigh (Patientforløb og Økonomi).

Sagsfremstilling

Hovedudvalget var d. 14. november 2023 på MED-konference i Århus, hvor frisættelse var hovedemnet. Der blev blandt andet vist en række små film om emnet, som kan tilgås via dette link: [MED-konferencer 2023 – Frisættelse og afbureaukratisering – MED samarbejdet](#)

Dagen efter havde Hovedudvalget en intern workshop, hvor der blev sat lup på det arbejde, der foregår i Region Nordjylland i forhold til frisættelse.

Der er nedsat et politisk vurderingsudvalg for frihospitalsprojekter til at understøtte frisættelsesprocessen, hvor Hovedudvalget også har to medlemmer. Udvalget skal godkende frihospitalsprojekter og understøtte frisættelsesprocesser.

Udvalgsformand Søren Valgreen-Knudsen indleder med en kort præsentation af de forslag, der er indmeldt af personalet i forhold til udfordringsretten. De første ti forslag er nærmere beskrevet i bilag 2, mens der er indmeldt yderligere seks forslag, som er i proces.

Hovedudvalget har en række overvejelser, som de gerne vil drøfte med Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering, herunder en mulig adskillelse af frisættelsesproces og udvalgets vurdering af projektforslag. Hovedudvalget foreslår også, at frisættelsesprocessen skal favne hele organisationen - ikke kun sundhedsvæsnet.

Temaerne for drøftelsen vil være:

- Hvordan forstår vi 'frisættelse' og hvordan giver det bedst mening fremover?
- Forventningsafstemning om frihospitalsprojekter og proceduren for ansøgninger.
- Hvordan sikres videndeling og læring - til det politiske niveau og imellem sektorerne?
- Udbredelse til hele organisationen.
- MED-systemets rolle i frisættelsen.

Der er udarbejdet en opsamling fra Hovedudvalgets workshop, som de gerne vil dele med udvalget, hvorfor denne er vedhæftet som bilag.

Indstilling

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

1. drøfter og udveksler viden med Hovedudvalget - denne gang med arbejdet med frisættelse som tema.

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering og Hovedudvalget udvekslede viden om arbejdet med frisættelse. Bl.a. om fordeling af kompetence og ansvar, om at forholde sig nysgerrigt til sin praksis og om at bruge faggrupperne bedst.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering kvitterede for input, der tages med i det videre arbejde med frisættelse i regionen.

I det videre arbejde med frisættelsesprojektet ønsker udvalget at afdække muligheder for at gøre processerne mindre bureaukratiske. Dette inkluderer at undersøge, hvordan beslutninger om frigørelse kan træffes mere decentralt.

Bilag

1. Frisættelse og frihospitaller - HUs opsamling fra workshop 151123
2. Status på udfordringsretten - oktober 2023_1110

Punkt 3: Status på hospitalernes vikarforbrug (januar - oktober 2023)

2022-045047

Bilag

vikarforbrug jan-okt 2023

3

Status på hospitalernes vikarforbrug (januar - oktober 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.

Hospitalsdirektør Henrik Larsen og Specialkonsulent Lars Hermansen deltager under punktet.

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 2021 i løbet af 2024.

Arbejdsgruppens afrapportering blev drøftet på UAR på mødet den 7. juni 2023. Arbejdsgruppens arbejde blev dermed tilendebragt.

Som et led i forbrugsopfølgningen for de somatiske hospitaler drøfter Forretningsudvalget månedsvist en række økonomiske nøgletal. Et af nøgletallene er forbruget af vikarer. Den seneste opgørelse, suppleret med tal fra Psykiatrien, medsendes som bilag.

Korte nedslag 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. Der ses dog både på Regionshospital Nordjylland og i Psykiatrien et fald i oktober 2023
- forbruget af interne plejevikarer er samlet set steget på de tre hospitaler. Stigningen er 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. Første gang efter regnskabsårets 2023 afslutning og derfor forventeligt på mødet i februar. Den næste afrapportering vil finde sted i sommeren 2024.

Indstilling

Det indstilles, at Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

1. drøfter udviklingen i forbrugstallene for vikarer i 2023 med fokus på anvendelsen af medarbejderressourcer i et arbejdstilrettelæggelsesperspektiv.

Referat

Mariane Therkelsen præsenterede status på vikarforbruget generelt, og Henrik Larsen uddybede for så vidt angår Regionshospital Nordjylland.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede status.

Udvalget noterede, at der ikke alle steder kan konstateres en fremdrift af det omfang, man har håbet. Samtidig konstaterede man også, at udviklingen ser ud til at være på rette vej. Udvalget følger op på den samlede status for 2023 på mødet i februar eller marts 2024.

Bilag

1. vikarforbrug jan-okt 2023

Punkt 4: Beslutning om anvendelse af budgetpulje 2024: 4 mio. til kompetenceudvikling, opstartsforløb og vejledningsopgaven

2023-029030

4

Beslutning om anvendelse af budgetpulje 2024: 4 mio. til kompetenceudvikling, opstartsforløb og vejledningsopgaven

Resumé

På mødet d. 1. november drøftede Udvalg for Uddannelse, Rekruttering og Arbejdsmiljø indledningsvist dette emne.

Drøftelsen forstærker på dette udvalgsmøde og der er lagt op til, at der træffes beslutning med virkning fra januar 2024.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Arbejdsmiljø, Uddannelse og Rekruttering drøfter emnet med henblik på at træffe beslutning om prioritering af midlerne for 2024.

Direktør Mariane Therkelsen præsenterer punktet og uddannelseschef Gurli Lauridsen deltager.

Sagsfremstilling

Ved den indledende drøftelse prioriterede Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering følgende indsatser:

- Bedre opstartsforløb for nyuddannede, nyansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter – evt. i en mere målrettet udgave eller som en delfinansiering af udgiften.
- Kompetenceudvikling af erfarne medarbejdere – hvor der samtidig tages højde for mulighederne for ekstern finansiering.

Udvalget har bedt Administrationen om at uddybe mulighederne indenfor disse emner med henblik på beslutning på det aktuelle udvalgsmøde.

Til orientering var udvalget inviteret til webinar d. 16. november, hvor begge emner behandles. Webinaret kan derfor være med til at understøtte beslutningsprocessen.

Uddybning - Bedre opstartsforløb for nyuddannede, nyansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter

I forarbejdet med at tilrettelægge rammerne for indsatsen i 2024 er det muligt at ændre på flere parametre for at imødekomme dels efterspørgslen på mere lokal fleksibilitet og dels at holde økonomien inden for rammerne.

Målgruppen af arbejdspladser

I den nuværende ordning er midlerne målrettet de tre hospitaler. Den reelle fordeling af nyuddannede, nyansatte i 2023 frem i november er, at Aalborg UH har ansat 76 %, Regionshospital Nordjylland 17 % og Psykiatrien 7 %. Det kan overvejes, om alle tre hospitaler skal fortsætte med at være en del af ordningen. Der arbejdes bredt set med rekruttering på alle tre hospitaler, hvilket denne ordning er en del af.

Målgruppen af nyuddannede

Indsatsen rummer både nyuddannede, nyansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter - idet en mindre del af de nyuddannede, nyansatte er social- og sundhedsassistenter (ca. 17 % i 2023), kan det overvejes at undlade denne personalegruppe for at målrette midlerne til nyuddannede sygeplejersker.

Afgrænsning til specifikke afsnit

I den nuværende ordning er midlerne målrettet de medicinske og akutte afsnit; i alt 34 afsnit fordelt på Aalborg UH (22), Regionshospital Nordjylland (6) og Psykiatrien (6). Afgrænsningen er blevet udfordret fra hospitalernes side, idet de ønsker en mere fleksibel og agil tilgang for kontinuerligt at målrette ordningen til de afsnit, der i særlig grad oplever rekrutteringsudfordringer. Udfordringerne er ikke statiske på tværs af hospitaler og geografier og derfor er der behov for tilpasning af rammerne lokalt og løbende.

Varighed af indsats

I den nuværende ordning kompenseres ansættelsesstedet med midler svarende til én månedsløn. Jf. evalueringen kan behovet for opstartsforløb og muligheden for at være uden for normering være individuel, så de nyuddannede kan have en oplevelse af at en måned er for lidt, for meget og lige tilpas. Muligheden for lokal og individuel tilpasning af varighed for ordningen vil derfor opfylde hospitalernes behov.

Udmøntning af midlerne

I den nuværende ordning er udmøntning af midler knyttet op på de konkrete ansættelser. Hvis ordningen fremadrettet skal være mere fleksibel og agil, kan en model være, at hospitalerne tildeles puljemidlerne jf. gældende fordelingsnøgle og selv administrerer udmøntningen. Det vil have som konsekvens, at der ikke kan genereres løbende data ift. puljeforbrug og antal nyansatte.

Opfølgning

Administrationen kan tilbyde at udarbejde en kvantitativ regional analyse i forhold til, om de nyuddannede, nyansatte fortsat er ansat i regionen efter 2 år.

Hospitalerne skal ved udgangen af 2024 give en tilbagemelding på, hvorvidt ordningen har den ønskede effekt i forhold til tilknytning af målgruppen.

Uddybning - Kompetenceudvikling af erfarne medarbejdere

Som det fremgik af de indledende drøftelser på udvalgsrådet d. 1. november, har Kompetenceforum truffet beslutning om, at midlerne i 2023 er fordelt cirka ligeligt mellem regionale aktiviteter og lokale aktiviteter på hospitalerne.

Regionale initiativer

Kompetenceforum har prioriteret at anvende midler til nye regionale kompetenceudviklingsinitiativer på tværs af hospitalerne for at understøtte, at de nye aktiviteter kom godt i gang.

Der har været fokus på at tilgodese både nyansatte og mere erfarne medarbejdere fra særligt plejeområdet. Puljemidlerne er anvendt til at finansiere deltagerbetaling for på den måde at friholde det enkelte afsnit for omkostninger til få medarbejdere kompetenceudviklet.

Det er hensigten på den måde at understøtte muligheden for deltagelse i en opstartsperiode, hvor de nye regionale initiativer endnu ikke var indfaset fuldt ud og kendskabet til dem derfor heller ikke har været så højt på hospitalerne.

Budgettet for de regionale aktiviteter i 2024 fremgår herunder:

2024	Målgruppe	Aktivitet	Budget 2024
Regionale aktiviteter	Erfarne sygeplejersker	Godt greb om sygeplejen, teorikursus - 3 hold (2 i Aalborg og 1 i Hjørring)	105.000 kr.
		Godt greb om sygeplejen, simulationskursus - VenSim Hjørring (2 hold m. 12 deltagere)	55.200 kr.
		Godt greb om sygeplejen, simulationskursus – NordSim , Aalborg (3 hold m. 18 deltagere)	140.700 kr.
	Nyansatte SOSU-assistenten	Godt fra Start, simulation og færdighedstræning – NordSim , Aalborg (2 hold m. 12 deltagere)	257.000 kr.
		Godt fra Start, simulation og færdighedstræning – VenSim , Hjørring (1 hold m. 18 deltagere)	207.000 kr.
	Medicinske sygeplejersker	Diplommodulet "Fundamentals of Care i den komplekse sygepleje til den medicinske patient" på UCNact2learn (1 hold m. max. 25 deltagere)	- kr.
Total			764.900 kr.

Der er ikke beregnet udgifter til diplommodulet til medicinske sygeplejersker, idet der fra Omstillingsfonden fra 2024 kan søges tilskud på 10.000 kr. til et diplommodul. Den resterende del af omkostningerne til deltagelse er ca. 1.500 kr. pr. deltager og tilfalder det lokale afsnit.

Der kan ikke søges midler fra Omstillingsfonden til de øvrige aktiviteter, idet de afvikles internt i RN eller er på kompetenceniveau under akademimodul.

Som beskrevet i dagsordenspunktet til udvalgmødet d. 1. november kan alle tilbud opretholdes i 2024 uden regional finansiering – spørgsmålet er, om pladserne vil blive efterspurgt, hvis finansieringen skal ske helt eller delvist lokalt på afsnittet.

Hvorvidt de kommende trepartsforhandlinger giver mulighed for nye former for økonomisk tilskud til kompetenceudviklingsaktiviteter er endnu uvist.

Lokale initiativer på hospitalerne

Hospitalerne har udmøntet samlet set ca. 1 mio. kr. fra puljen til kompetenceudvikling inden for mange forskellige faggrupper og mange forskellige specialer. En stor del af aktiviteterne har været af mindre karakter, hvilket har betydet, at puljemidlerne er anvendt på en måde, hvor de har tilgodeset en relativt stor andel af medarbejderne.

Aktiviteterne er engangsinvesteringer og konsekvensen ved ikke at fastholde puljemidlerne i 2024 vil være, at finansiering af nye aktiviteter skal ske lokalt med udgangspunkt i hospitalernes budgetter.

Idet der endnu ikke er truffet beslutning om, hvorvidt der prioriteres puljemidler til kompetenceudvikling lokalt på hospitalerne i 2024 eller ej, er der heller ikke taget stilling til eventuel anvendelse på hospitalerne.

Økonomi

Økonomien i de forskellige aktiviteter fremgår under sagsfremstillingen.

Indstilling

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

1. Beslutter anvendelsen af budgetpuljen med virkning fra 2024.

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering besluttede at prioritere puljen på 4 mio. kr. til bedre opstartsforløb for nyuddannede nyansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter.

Antallet af sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter, der omfattes, tilpasses de 4 mio. kr. med forløb af en varighed på 3 uger.

På mødet i januar præsenteres et forslag fra hospitalerne i forhold til, hvordan antallet bedst fordeles mellem afdelingerne i forhold til at opnå den bedste effekt.

Administrationen kommer i samme anledning med et forslag til, hvordan indsatsen kan følges og evalueres i udvalget. I en form, der også kan finde anvendelse på grunduddannelserne.

Afslutningsvis bemærkede udvalget, at man generelt betragter opgaven med rekruttering og onboarding som en ledelsesmæssig kerneopgave.

Punkt 5: Orientering om nyt employer brand for Region Nordjylland

2017-002673

5

Orientering om nyt employer brand for Region Nordjylland

Resumé

I 2015 fik Region Nordjylland sit første employer branding koncept, der skal markedsføre os som en attraktiv arbejdsplads.

Konceptet er nu blevet opdateret. Det er sket, da det gamle employer brand i kølvandet på corona og den udvikling, arbejdsmarkedet har gennemgået de seneste år, ikke længere er tidssvarende.

Mariane Therkelsen præsenterer konceptet på mødet.

Sagsfremstilling

Nyt employer branding koncept

For at sikre inddragelse, nærvær og et virkelighedstro brand har regionens medarbejdere givet input til, hvad de mener, gør regionen til en god arbejdsplads, og hvad der giver dem arbejdsglæde i hverdagen.

Processen har været:

- Spørgeskemaundersøgelse via PersonaleNet, forår 2023. 972 besvarelser
- 7 Fokusgruppeinterviews, maj 2023: 2 x Aalborg UH, Psykiatrien, RHN, Sygehusapoteket, Speciaalsektoren, Regionshuset.
- Input fra spørgeskema og interview delt med og bearbejdet af eksternt bureau. Dentsu fra Aarhus.

Herudover er regionens undersøgelser af genansættelse og opstart brugt som baggrund, ligesom viden om nye og kommende generationer på arbejdsmarkedet er anvendt.

Det er således i høj grad medarbejdernes egne ord, der ligger til grund for det nye koncept, som fremadrettet skal bruges i rekrutterings- og uddannelsessammenhænge.

Hvor kommer vi fra?

I kølvandet på corona har arbejdsmarkedet og medarbejdernes syn på arbejde og arbejdsglæde ændret sig. For at vi kan fremstå attraktive og relevante for kommende medarbejdere, skal vi tilpasse vores brand, så det passer til den virkelighed, vi står i.

Det nuværende koncept – gør karriere, gør hver dag vigtig og gør en forskel – har fokus på individet og action. I dag er det generelle fokus ikke længere på karriere og en selv, men i langt højere grad det kollegiale faglige fællesskab, hvor vi i samarbejde løfter opgaven og hjælper hinanden godt i gang. Derfor går konceptet fra individfokus til fokus på fællesskabet og "sammen".

Et koncept der peger fremad

Det nye koncept rummer de nye arbejdsformer med en høj grad af tværfagligt samarbejde, ligesom det rummer de nye generationers fokus på sammenhold, tryghed og læring.

Konceptet er fælles for hele Region Nordjylland og er med til at understrege en samlet regionsidentitet, hvor vi arbejder sammen om en fælles opgave. Konceptet rummer derfor regionens mange fagligheder og de mange forskellige ansigter. Det kan bruges meget bredt, men kan også tilpasses og konkretiseres til det enkelte job og faglighed.

Om det nye koncept

Konceptet består både af et pay-off (slogan) og en billedside, der tilsammen rummer det kollegiale fællesskab og den høje faglighed.

Det nye employer brand præsenteres på mødet. Præsentationen vil også rumme feedback fra fokusgrupperne, som har fået konceptet til gennemsyn med mulighed for at kommentere.

Indstilling

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

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Punktet blev udsat til næste møde.

Punkt 6: Drøftelse: Indtryk fra studietur for udvalget, november 2023

2023-002843

Bilag

Program - studietur UAR november 2023.docx

6

Drøftelse: Indtryk fra studietur for udvalget, november 2023

Resumé

Udvalg for Uddannelse , Arbejds miljø og Rekruttering var på studietur til København 23.-24. november 2023. Udvalget drøfter sine indtryk fra turen.

Sagsfremstilling

Udvalg for Uddannelse , Arbejds miljø og Rekruttering var på studietur til København 23.-24. november 2023. Turen rummede besøg hos:

- Region Hovedstaden / Gentofte Hospital om bl.a. arbejdet med uddannelse, rekruttering, fastholdelse og arbejdstilrettelæggelse i Region Hovedstaden.
- Nationalt Forskningscenter for Arbejds miljø om centreret arbejde indenfor bl.a. trivselsmålinger, indflydelse på arbejde og rekruttering og fastholdelse i et arbejdsmiljøperspektiv.
- Danske Regioner om bl.a. robusthedskommissionen, OK24 og Løn- og Praksisudvalget.

Det samlede program for turen er vedlagt i bilag 1.

Oplæg fra turen lægges under "Øvrigt materiale" til nærværende møde. Her vil de kunne findes i takt med, sekretariatet får dem ind.

På dagens møde drøfter udvalget sine indtryk fra turen. De vil - sammen med øvrige input fra turen - danne grundlag for en rapport, der fremlægges for udvalget på næste møde.

Indstilling

Det indstilles, at Udvalg for Uddannelse , Arbejds miljø og Rekruttering:

1. drøfter indtryk fra studieturen.

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering drøftede indtryk fra studieturen, som de ønsker draget ind i udvalgets forestående arbejde:

- Vagtudtynding – med afsæt i data.
- Datadeling på tværs af uddannelser, kommuner og region
- Bedre uddannelser – mere fokus på det praksis- og kliniknære
- Medmenneskelig ledelse
- Potentialer for samhandel i forhold til Optima
- Potentialer for en bedre politisk konneks til udvalgsarbejdet i Danske Regioner

Overordnet ønsker udvalget at formulere en uddannelsesstrategi og en strategi for ledelse i løbet af 2024. Samtidig ønsker udvalget en opdatering af den nuværende

strategi for rekruttering og fastholdelse. Det er væsentligt for udvalget, at der om muligt tages afsæt i eksisterende materiale fra regionalt eller nationalt hold tilpasset et nordjysk, regionalt perspektiv.

Udvalget besluttede desuden, at en rapport fra turen ikke er nødvendig. Fra udvalgets side er program, oplæg samt nærværende referat tilstrækkeligt.

Tage Leegaard (K) deltog ikke i sagens behandling.

Bilag

1. Program - studietur UAR november 2023.docx

Punkt 7: Drøftelse: Møder i 2023 og årshjul for 2024

2022-000261

Bilag

UAR årshjul 2023

UAR Årshjul 2024.docx

Drøftelse: Møder i 2023 og årshjul for 2024

Resumé

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering ser tilbage på sine møder i 2023 med et evaluerende blik med henblik på en drøftelse af linjen og årshjulet for 2024.

Sagsfremstilling

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering ser tilbage på sine møder i 2023 med afsæt i årshjulet, der er vedlagt i bilag 1.

Tilbageblikket sker med henblik på en retning for møderne i 2024, hvortil opstarten på et årshjul for året er vedlagt i bilag 2 med afsæt i punkter vi kender til på nuværende tidspunkt samt emner, der tidligere er udtrykt ønske om at behandle fra udvalgets side.

Drøftelsen kan bl.a. omhandle:

- Ønsker til yderligere emner til årshjulet for 2024. Eller nuværende emner, der ikke længere findes relevante.
- Ønsker til lokation for møderne - som det fremgår af årshjulet er der lagt op til besøg på fx uddannelsesinstitutioner og på afdelinger, der klarer sig godt indenfor udvalgets område. I kombination med møder i Regionshuset som hidtil.
- Ønsker til gæster. Ønsker man fx at fastholde de årlige/halvårlige besøg fra Forhandlingsudvalg/Hovedudvalg eller kan de helt eller delvist erstattes af besøg fra fx uddannelsesverdenen, som der er lagt op til i forslaget til årshjul 24.

Årsjulet for 2024 vil fremover blive vedlagt (i opdateret form) til hvert enkelt møde under det faste punkt "Emner til kommende møder".

Indstilling

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

1. drøfter sine møder for 2023 med et evaluerende blik
2. drøfter ønsker til møderne i 2024.

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tilkendegav bemærkninger til årshjulet for 2024:

- Væsentligt at udgifterne til vikarer følges tæt og løbende
- Relevante emner fra det forudgående punkt om studieturen – herunder udarbejdelse af strategier for uddannelse, ledelse, rekruttering og fastholdelse – indarbejdes. Ligeledes udgår punktet om afrapportering.

Udvalget udtrykte ønske om at holde nogle af sine møder på lokationer i relation til udvalgets område – fx på uddannelsesinstitutioner eller steder, der har gjort sig erfaringer, hvor udvalget kan bidrage til udbredelse.

Tage Leegaard (K) deltog ikke i sagens behandling.

Bilag

1. UAR årshjul 2023
2. UAR Årshjul 2024.docx

Punkt 8: Orientering

8 Orientering

Referat

Omstillingsproces

Mariane Therkelsen orienterede om processen for de medarbejdere, der bliver udpeget til omstilling som følge af Budget 2024.

Midler fra Finansloven til rekruttering og fastholdelse

Søren Valgreen Knudsen orienterede om midler fra Finansloven til Psykiatrien til bl.a. rekruttering og fastholdelse. Der følges op i udvalget i forhold til elementer, der hører under udvalgets arbejde.

Tage Leegaard (K) deltog ikke i sagens behandling.

Punkt 9: Eventuell

9 **Eventuelt**

Referat
Intet.

Punkt 10: Underskrift af mødeprotokol

10

Underskrift af mødeprotokol

Udvalgets medlemmer skal godkende mødeprotokollen.

Godkend elektronisk ved at trykke på Godkend.