

REFERAT Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 2022-2025 d. 15-01-2025

Mødedato Onsdag d. 15. januar 2025 kl. 12:30

Mødested Tilgår

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Orientering om regional forståelsesramme og igangsatte aktiviteter for studerende med funktionsne	4
Status på indsatser i Budget 2025 der følges i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering	6
Drøftelse: "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser", herunder input fra dialogkonf	8
Drøftelse af HR opgaver i Sundhedsreformen.....	10
Status på "Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner" og orientering om den videre proc	12
Punkter til kommende møder.....	14
Orientering.....	15
Eventuelt.....	16
Underskrift af mødeprotokol.....	17

Punkt 1: Deltagere

1-01-81-15-24

Sagsfremstilling

Udvalgsmedlemmer

Søren Valgreen Knudsen (formand)

Peter Therkildsen (næstformand)

Helena Palsgaard

Jes V. Laursen

Lone Olsen

Tage Leegaard

Per Kjeldsen

Ole Stavad

Søren Brunsholt Andersen

Administrative deltagere

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen

Chefkonsulent Birgitte Søltøft Henriksen (udvalgssekretær)

Afbud

Per Kjeldsen

Ad hoc

Punkt 2: Orientering om regional forståelsesramme og igangsatte aktiviteter for studerende med funktionsnedsættelser

1-33-70-1610-24

Resumé

I region Nordjylland arbejder man med en regional forståelsesramme for studerende med funktionsnedsættelser. Emnet er behandlet gennem forskellige spor, hvor en række aktiviteter er igangsat.

Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering orienteres om den regionale forståelsesramme og de forskellige aktiviteter.

Konst. uddannelseschef Henrik Melbye Madsen præsenterer på mødet.

Sagsfremstilling

Antallet af studerende med funktionsnedsættelser er i kraftig stigning for de sundhedsfaglige uddannelser, hvilket sætter sit præg på vejledningsopgaven.

Når vi taler om studerende med funktionsnedsættelse, kan der være en tendens til at fokusere meget på individniveauet, hvilket kan svække vores handlingsmuligheder.

Regionen Nordjyllands Kompetenceforum (regionalt, administrativt ledelsesforum med fokus på bl.a. uddannelse og kompetenceudvikling) finder det derfor hensigtsmæssigt at have en fælles måde at tale om funktionsnedsættelser på, hvor fokus løftes fra individet.

Regional forståelsesramme

I Region Nordjylland arbejder vi ud fra FN's definition, at funktionsnedsættelse som begreb dækker over en fysisk eller psykisk hæmning af en given funktion eller evne (FN, 1994).

Det er derfor sammenspillet mellem personens funktionsevne og omgivelserne, som bestemmer betydningen af funktionsnedsættelsen.

Regionens tilgang er, at studerende og elever med funktionsnedsættelser oplever barrierer i deres omgivelser – og det er disse barrierer, vi strukturelt og organisatorisk kan arbejde på at mindske, som også er til gavn for alle studerende og elever.

Igangsatte aktiviteter

Udover den overordnede forståelsesramme arbejdes der med emnet i forskellige spor. Konkret er der igangsat forskellige aktiviteter ift. at imødekomme kendte barrierer i omgivelserne for studerende med funktionsnedsættelser, som også er til gavn for alle studerende.

De er følgende:

Aktiviteter	Beskrivelse
Ordblindhed	Regionen har fået mange henvendelser om problematikker vedr. ordblindhed både fra ansatte og studerende. Der foreligger snart en mulig løsning af hjælpemidler på området.
Pre-boarding for studerende i klinisk uddannelse	Kompetenceforum har arbejdet videre med UCN's forslag til indhold i introduktions-/onboardingsplaner. Det har resulteret i, at der på RN.dk er oprettet en underside, der giver de sundhedsfaglige studerende praktisk information inden deres kliniske ophold.

Site for vejledere på p-net	Der er udarbejdet et site for vejledere på p-net. Formålet med sitet er at samle viden og redskaber, der kan understøtte vejlederens rolle. Der er bl.a. læringsvideoer om egenomsorg, information om vejledning på tværs af generationer og viden om funktionsnedsættelser mv. Sitet kan tilgås her .
Kompetencegivende aktiviteter for vejledere	I samarbejde med Professionshøjskolen UCN er der afholdt 3 workshops for i alt 150 vejledere i relation til emnet. Desuden har emnet været dagsordenssat på den årlige temadag for vejledere.
Samarbejdsaftale om håndtering af udfordrende uddannelsesforløb samt retningslinjer for videregivelse af personoplysninger forud for og under det kliniske uddannelsesforløb	UCN og RN har udarbejdet en manual for håndteringen af udfordrende uddannelsesforløb samt et dokument, der specificerer hvilke personoplysninger, der kan videregives.

Indstilling

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

1. tager orienteringen til efterretning

Beslutning

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

Udvalget følger området, og på et kommende møde præsenterer Administrationen forslag til yderligere tiltag målrettet denne gruppe – som evt. indspil til den kommende budgetprocessen.

Per Kjeldsen (A) og Peter Therkildsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 3: Status på indsatser i Budget 2025 der følges i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

1-13-1-69-24

Resumé

Der er i Budget 2025 politiske prioriteringer for i alt 90 mio. kr.

På dagens gøres der status på de politiske prioriteringer og omprioriteringer, der følges i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering.

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

Sagsfremstilling

Der er fire budgetopgaver i Budget 2025, som følges i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering:

1. Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft - evalueringsansættelser
2. Prioritering af arbejdsmiljø og reduceret fravær
3. Professionalisering af vagtplanlægning
4. Optimering af lægelige vagtberedskaber

Ad. 1. "Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft - evalueringsansættelser": Der er afsat 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.

Status: Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering besluttede 11. december 2024, at midlerne anvendes til to måneders løn til evalueringsansættelser af læger. Herudover er det besluttet, at tildelingen sker til særligt rekrutteringsudfordrede hospitalsafdelinger, som defineres af hospitalerne samt at den konkrete udmøntning aftales i Koordineringsgruppen for lægelig videreuddannelse.

Udvalget har samtidig understreget, at evalueringsansættelserne ikke må erstatte KBU-stillinger, ligesom det så vidt muligt tilstræbes, at de pågældende læger (speciallæger undtaget) får begge evalueringsansættelser i regionen (de to gange seks måneder).

Endelig tilstræbes det, at de pågældende læger besidder kompetencer, der efterspørges og er mangel på i regionen.

Hovedudvalget drøftede udvalgets beslutning 12. december 2024 og havde kommentarer til timing i forhold til besparelser, opmærksomhed på ressourcerne til at tage godt imod de udenlandske sundhedsprofessionelle og en drøftelse for/imod rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.

Ad. 2. "Prioritering af arbejdsmiljø og reduceret fravær: Der er afsat 2,0 mio. kr. i en central pulje, der skal bidrage til at styrke medarbejdernes trivsel og det fælles arbejdsmiljø. Herudover er der afsat 0,6 mio. kr. til en opnormering i forhold til arbejdsmiljøindsatsen.

Status på puljemidler til at styrke medarbejdernes trivsel og det fælles arbejdsmiljø: Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering besluttede 13. november 2024, at de 2 mio. kr. skal udmøntes decentralt. Midlerne er fordelt ud fra det gennemsnitlige antal årsværk i perioden januar til juli 2024 i de enkelte virksomheder og hospitaler. Udmøntningen skal ske i overensstemmelse med arbejdsmiljøorganisationen og praksis for tildeling og udmøntning besluttet lokalt i et samarbejde med de relevante MEDudvalg.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering orienteres om midlernes anvendelse i juni 2025.

Status på opnormering til at styrke arbejdsmiljøindsatsen: Der har været opslået en stilling til regionens Taskforce Sygefravær. Opgaverne omfatter blandt andet indsamling og analyse af sygefraværdata med henblik på at styrke arbejdet med dataunderstøttede beslutninger i arbejdet med sygefravær. Det forventes, at den nye medarbejder tiltræder 1. februar 2025.

Ad. 3. "Professionalisering af vagtplanlægning": Der opnormeres 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.

Status: De fire stillinger har været i opslag og er besat med henholdsvis tre medarbejdere, der i afgrænsede perioder skal arbejde som vagtplanlæggere på tværs af regionens afdelinger, når der er akut brug for hjælp samt én medarbejder, der skal løse de overordnede opgaver, der er formuleret i relation til målsætningen om at professionalisere vagtplanlægningen:

1. Styrket (obligatorisk) uddannelse til ledere og vagtplanlæggere
2. Forløb med fokus på den sammenhængende vagtplanlægningsproces, herunder med særligt fokus på samarbejdet mellem leder og vagtplanlægger
3. Udbygning af PersonaleNet med værktøjer og viden til brug i vagtplanlægningsprocessen
4. "Book en vagtplanlægger" - mulighed for hjælp til vagtplanlægning i akut mangel på vagtplanlægger

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering orienteres om status på de konkrete indsatsområder samt en model for, hvordan besparelsen kan vises på mødet 5. februar 2025.

Ad. 4. "Optimering af lægelige vagtberedskaber: 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 i 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.

Status: Det indledende arbejde med at analysere de lægelige vagtberedskaber er sat i gang. Der tages udgangspunkt i et analysearbejde fra Regionshospital Nordjylland om fordelingen af lægeressourcer i de enkelte vagtlag. Tilsvarende afdækker Aalborg Universitetshospital de lægelige vagtberedskaber i et pilotprojekt.

På baggrund af erfaringerne fra de to hospitaler planlægges en proces for det videre arbejde i 2025. Der slås herefter en stilling op, så arbejdet med at udarbejde et fremtidigt koncept for de lægelige vagtberedskaber kan sættes i gang.

Indstilling

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

1. Tager orienteringen til efterretning

Beslutning

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

Rapporten fra Regionshospital Nordjylland, der skal ligge til grund for arbejdet med at optimere de lægelige vagtberedskaber fremlægges for udvalget, når det foreligger.

På samme møde ønskes et oplæg om specialiserings-/kompetencebehovet i forhold til varetagelsen af vagter på lægeområdet.

Per Kjeldsen (A) deltog ikke under sagens behandling,

Punkt 4: Drøftelse: "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser", herunder input fra dialogkonference

1-30-77-4-24

Resumé

Danske Regioner og de faglige organisationer har i forbindelse med OK24 aftalt at styrke det fælles arbejde med at udvikle de regionale arbejdspladser, så der i endnu større grad skabes attraktive arbejdspladser, hvor opgaverne bliver løst bedst muligt i en travl hverdag.

Derfor har regionerne og de faglige organisationer indgået partnerskabet "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser".

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tager orienteringen til efterretning og drøfter de indhentede input fra den afholdte dialogkonference "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser".

Sagsfremstilling

Baggrund for partnerskabet om initiativet "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser"

Hver dag går over 150.000 ansatte på arbejde på en regional arbejdsplads. Det store flertal af dem på hospitalerne, men også på sociale tilbud og inden for blandt andet uddannelse og miljø.

Det er fagligt dygtige medarbejdere, der løser vigtige samfundsopgaver med en høj kvalitet og stor tilfredshed blandt patienter, borgere og brugere. Det skal vil partnerskabet gerne anerkende og værne om.

Samtidigt er der også en række betydelige udfordringer, som det er nødvendigt at finde gode svar på, når de regionale arbejdspladser også i fremtiden skal være attraktive og i stand til at løse deres opgaver effektivt. Det gælder især:

- Mangel på medarbejdere: Det er på flere områder svært at tiltrække og tilknytte medarbejdere med de rette kompetencer. Nogle steder er behovet akut, andre steder mere langsigtet
- Større krav om sammenhæng: Der er et bredt erkendt behov for et langt tættere samarbejde om gode borger- og patientforløb. Dels på tværs af faggrupper, dels mellem forskellige aktører.
- En travl hverdag: På en del af de regionale arbejdspladser oplever ledere og medarbejdere en hverdag med mange opgaver og høje forventninger, hvilket kan sætte arbejdsmiljøet og opgaveløsningen under pres.

De tre udfordringer hænger sammen. Det betyder, at der i de kommende år er behov for at finde løsninger, der adresserer dem alle tre på én gang. Kort sagt: Skabe endnu mere attraktive regionale arbejdspladser, hvor der er medarbejdere nok til at indfri forventningerne om en sammenhængende indsats med høj faglig kvalitet.

Jagten på sådanne løsninger er allerede godt i gang. Der er sat rigtigt mange initiativer i gang. På nationalt plan. I alle regionerne. Og ikke mindst ude på de enkelte regionale arbejdspladser.

Ved at dele viden om ideer og løsninger kan der skabes endnu bedre resultater for alle. Det kræver et stærkere fælles fokus og et tættere samarbejde på alle organisatoriske niveauer. I dagligdagen mellem den lokale ledelse og de tillidsvalgte. I MED- og Hovedudvalg. I aftalesystemet og selvfølgelig også mellem de centrale parter på det regionale arbejdsmarked: Danske Regioner og de faglige organisationer.

Kort om initiativet og udvalgte indsatsområder

Rammen om initiativet består af:

- En fælles forståelse af de overordnede udfordringer og målsætninger
- Udvalgte indsatsområder, hvor det er særlig vigtigt at finde gode løsninger (de fem valgte indsatsområder er angivet efter næste afsnit)
- En række centralt iværksatte initiativer
- Ressourcer til at facilitere lokale initiativer
- En løbende udveksling af viden og erfaringer på tværs af regionerne

"Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser"-initiativet kræver ændringer af praksis og kultur samt vilje til at afprøve nye veje med udgangspunkt i styrkede dialoger, eksperimenter og mod til at finde nye løsninger. Målsætningen

er, at initiativet sætter aftryk både i bredden og dybden: På alle regionale arbejdspladser og med inddragelse af alle faggrupper.

Der er mange veje til det og parterne har i overenskomstaftalen fra 2024 valgt fem indsatsområder:

1. Arbejdstilrettelæggelse
2. Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer
3. Fælles om fuldtid
4. Arbejds miljø og sygefravær
5. Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering (dette indsatsområde er indtil videre sat på pause efter aftale med Forhandlingsfællesskabet)

Parterne er opmærksomme på, at indsatsområderne skal være meget konkrete for at der kan skabes lokalt ejerskab og for at der kan arbejdes med dem på arbejdspladserne.

De centrale parter sætter en række aktiviteter i gang inden for indsatsområderne, der kan understøtte de regionale parter arbejde. Det er aktuelt målsætningen, at alle fem regioner er i gang med at drøfte og udfolde alle fem indsatsområder i foråret 2025.

Dialogkonference 10. januar 2025

For at få et fælles afsæt for arbejdet med initiativet har der været afholdt en dialogkonference primært for MED-repræsentanter 10. januar 2025.

Formålet med dialogkonferencen var at skabe synlighed, energi og inspiration om initiativet. Derudover var dialogkonferencen blandt andet en mulighed for at forankre initiativet endnu bredere i partssamarbejdet og blandt ledere og medarbejdere på de regionale arbejdspladser. Det var samtidig tanken, at deltagerne skulle have yderligere indsigt i initiativets formål, samt indblik i, hvordan der arbejdes med de forskellige indsatser på tværs af regionerne.

Fra de centrale parter var der politiske repræsentanter fra de faglige organisationer og sekretariatsmedarbejdere. Derudover politikere fra Danske Regioner og sekretariatsmedarbejdere. Fra regionerne deltog repræsentanter fra MEDudvalg og de faglige organisationer.

Fra Region Nordjylland var følgende inviteret:

- Hovedudvalget
- Forhandlingsfællesskabet
- Formandskaberne for de enkelte VirksomhedsMEDudvalg
- Sekretariaterne for de respektive udvalg

Det var på dagen fælles virtuelle oplæg med repræsentanter fra de faglige organisationer, fra Danske Regioner og oplæg fra en regional arbejdsplads, som har et særligt fokus på at styrke arbejdsfællesskaber. Derudover var der lokale drøftelser og oplæg i de fem regioner.

På dagens møde i Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering orienteres der om relevante input fra konferencen i forhold til det videre arbejde og de politiske drøftelser i udvalget.

Indstilling

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

1. Tager orienteringen til efterretning
2. Drøfter input fra dialogkonference "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser"

Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering tog orienteringen til efterretning.

Administrationen formidler input fra konferencen til udvalget – bl.a. som evt. inspiration til den kommende budgetproces.

Emnet kan med fordel danne udgangspunkt for (en del af) dagsordenen for besøget af Forhandlingsudvalget i tredje kvartal.

Per Kjeldsen (A) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 5: Drøftelse af HR opgaver i Sundhedsreformen

1-10-77-5-24

Resumé

Implementeringen af sundhedsreformen betyder organisatoriske ændringer. Organisationer er mennesker. HR i bred forstand er derfor en del af mange af de ændringer, som kommer.

Særlig opmærksomhed skal der være i forbindelse med opgaveflyt, opgavebortfald og opgaveoverdragelse, da det drejer sig om medarbejdernes vilkår.

Mariane Therkelsen indleder punktet. Gurli Lauridsen deltager under punktet.

Sagsfremstilling

I forbindelse med Sundhedsreformen ses HR i et bredt spektrum, hvor det handler om organisation, ledelse, uddannelse og kompetenceudvikling samt personaleforhold, herunder konkrete løn- og ansættelsesmæssige vilkår.

I reformaftalen er der udtrykt enighed om, at trykke rammer for personalet ved omlægningen er et væsentligt hensyn. Det vil derfor være udgangspunktet i langt de fleste tilfælde, at de ansatte skal følge opgaven - dvs. at de medarbejdere, der overvejende er beskæftiget med de opgaver, der flyttes.

Opgaveoverdragelsen fra kommuner til regioner skal ske pr. 1. januar 2027. Det er lagt op til, at loven om sundhedsreformen vedtages i oktober 2025, og det forventes, at det - lige som ved kommunalreformen i 2007 - indskrives i loven, at principperne om virksomhedsoverdragelse finder anvendelse. Processen vil således være at sammenligne med den, der var under forrige strukturreform. Den konkrete deling af opgaver forhandles mellem afgivende og modtagende myndigheder.

Opgaveflyt og opgavebortfald er ikke omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven. Der vil i stedet blive tale om omstillingsprocesser.

Hertil kommer forskellige organisatoriske tilpasninger, som først vil krystallisere sig som reformprocessen skrider frem. Her skal medarbejderinddragelsen som altid iagttages.

Der er tale om en proces, der strækker sig over to år. En proces, der skal understøttes af ledelserne, og hvor der er behov for fokus på de rette kompetencer til de rette opgaver. Det er derfor afgørende med ledelsesunderstøttelse og et særlig blik for kompetenceudvikling.

Kommunerne varetager opgaverne frem til udgangen af 2026. Der kan derfor være oplagt at etablere dialog med kommunerne om fælles sigte vedrørende rekruttering af sundhedspersoner, ledelsesudvikling og kompetenceudvikling. Almen praksis skal spille en helt central rolle i det nære sundhedsvæsen. Almen praksis er dermed også en part, som har HR opgaver, og hvor dialog er essentiel.

Ud over opgaveflyt, overdragelse mv. kan der være HR elementer på andre områder så som almen medicin (klinikformer), Digital Sundhed og Nationalt Center for Sundhedsinnovation

Ovenstående handler meget om processer hen mod. Herefter er det vigtigt at have fokus på konsolidering af organisationen, ikke mindst fusions- og onboardingprocesserne.

Med hensyn til den fremtidige organisering ser det ud til, at Sundhedsrådene får til opgave at samarbejde om rekruttering af sundhedspersoner sammen med kommunerne i lokalområdet. Regionsrådet får til opgave at arbejde med karriereveje og uddannelse for at sikre fordeling af personale. Hvad det helt konkret betyder, ved vi ikke endnu, men vi forholder os løbende til udviklingen som opgaverne får mere fylde, og at vi dermed har et bedre grundlag at stå på.

Indstilling

Administrationen indstiller, at Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

1. drøfter HR-elementer i Sundhedsreformen

Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede HR-elementerne i Sundhedsreformen med fokus på dels de medarbejdere, der bliver ramt af, at opgaverne falder bort eller flyttes ud af regionen (fx i forhold til fastholdelse og omstilling) og dels de medarbejdere, der skal onboardes som led i opgave-/myndighedsovertagelsen fra kommunerne.

Udvalget efterspurgte desuden et overordnet overblik over opgaverne i sundhedsreformen i bredere forstand.

Per Kjeldsen (A) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 6: Status på "Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner" og orientering om den videre proces for ansøgninger i 2025

1-30-77-2-24

Resumé

Udvalg for Uddannelse og Arbejdsmiljø og Rekruttering blev orienteret om "Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner" 9. oktober 2024. Der gøres status på det videre arbejde om "Sikker start - stærk ledelse - På sporet mod et godt psykisk arbejdsmiljø".

Herudover orienteres udvalget om den videre proces, frem til maj 2025, for at ansøge puljen i år.

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

Sagsfremstilling

1. Kort om "Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner"

Der gives økonomisk tilskud til at planlægge og igangsætte indsatser, der har til formål at forbedre arbejdsmiljøet i kommuner og regioner. Puljen udmøntes inden for følgende syv temaer:

1. Introforløb for nyuddannede og nyansatte: Udvikling og gennemførelse af introforløb og indsatser, der skal styrke arbejdsmiljøet for nyuddannede og nyansatte.
2. Seniorer: Udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal forbedre mulighederne for seniorer for at blive på arbejdsmarkedet.
3. Lederes psykiske arbejdsmiljø: Udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal styrke det psykiske arbejdsmiljø for ledere.
4. Sygefravær: Udvikling og gennemførelse af arbejdsmiljøindsatser, der skal forebygge og nedbringe sygefraværet i kommuner og regioner.
5. Borgernære karriereveje: Udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal skabe attraktive karriereveje, som styrker medarbejderes tilknytning til det patient- og borgernære arbejde og sikre tydelighed om medarbejdernes udvikling i jobbet.
6. Arbejdstilrettelæggelse og fleksibilitet: Udvikling og gennemførelse af indsatser, der skaber en bedre en arbejdstilrettelæggelse og øget fleksibilitet på tværs af medarbejdergrupper.
7. Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker: Udvikling og gennemførelse af indsatser til forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker.

Puljen uddeles én gang årligt i perioden 2024-2026. Der er forventet frist for anden ansøgningsrunde oktober 2025. Der var afsat 52 mio. kr. i 2024. I 2025 og 2026 er der hvert år afsat 82 mio. kr. Projektet kan have en varighed på op til 2 år regnet fra tilsagnsdatoen – og projektet skal have tilskudsberettigede udgifter på minimum 4 mio. kr.

Projektansøgningen skal være underskrevet af formand og næstformand for Hovedudvalget for at bekræfte, at projektet er drøftet i fællesskab mellem ledelse og medarbejdere.

2. Status på projektansøgning "Sikker start - stærk ledelse - På sporet mod et godt psykisk arbejdsmiljø"

Region Nordjylland har søgt om midler til projektet "Sikker start - stærk ledelse - På sporet mod et godt psykisk arbejdsmiljø". Projektet omfatter to arbejdsmiljøindsatser:

1. Udvikling af et 6 måneders struktureret onboarding-program for den nyansatte leder, hvor centrale og lokale behov, ambitioner og krav samles i et program med to spor - et digitalt og et relationelt spor. Programmet skal give de nyansatte ledere en støttende start, hvor de ikke står alene. De vil få viden, værktøjer og opbygge relationer, der understøtter deres rolle som leder og hjælper dem med at navigere i ledelsesopgaven i samarbejde med de mange aktører, der er i deres felt.
2. Etablering af løbende feedbackloops, som blandt andet består af spørgeskemaer, hvor nyansatte ledere, ansættende ledere og lederunderstøttende funktioner deler erfaringer og forslag til forbedringer af regionens onboarding

Hovedudvalget godkendte 30. oktober 2024, at der sendes en ansøgning til puljen med Hovedudvalget som afsender.

Der gøres mundtligt status på projektansøgningen på dagens møde.

3. Proces for at ansøge puljen i 2025 (til og med maj 2025)

For at sikre en fælles og inddragende proces for det videre arbejde med at ansøge puljen i 2025 er der besluttet følgende proces:

Tidspunkt	Hvem	Hvad/formål
15. januar 2025	Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering	Udvalget orienteres om den videre proces.
16. januar 2025	Hovedudvalget	Indsamle viden og drøfte forslag til fokus og prioritering i det videre arbejde.
16.-29. januar 2025	Relevante administrative samarbejds- og ledelsesfora	Indsamle viden og drøfte forslag til fokus og prioritering i det videre arbejde.
5. februar 2025	Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering	Udvalget orienteres om - og drøfter - input til det videre arbejde.
6. marts 2025	Hovedudvalget	Drøfter og beslutter forslag til proces for inddragelse og dialog samt fokus i det videre arbejde med at udarbejde en ansøgning til puljen. Arbejdsgruppe nedsættes.

Indstilling

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

1. Tager orienteringen til efterretning

Beslutning

Mariane Therkelsen orienterede om, at Region Nordjylland fortsat afventer svar på, hvorvidt regionen er bevilget penge fra puljen samt om processen frem mod ansøgningen af puljen for i år.

Såfremt regionen ikke tildeles midler, fortsætter projektet i det omfang, der er ressourcer til.

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

Næste års proces drøftes på næste udvalgs møde den 5. februar 2025.

Per Kjeldsen (A) og Lone Olsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 7: Punkter til kommende møder

1-01-81-15-24

Sagsfremstilling

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter punkter til kommende møder med afsæt i seneste udgave af udvalgets årshjul for 2025, der er vedlagt.

Indstilling

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

1. drøfter punkter til kommende møder.

Beslutning

Kommende møder:

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

- Ønske om møde på hospitalet i Thisted om bl.a. rekruttering og arbejdsmiljø på matriklen – med dialog med såvel ledere som medarbejdere. Og herunder med fokus på udviklingen på det ortopædkirurgiske område.

Per Kjeldsen (A) og Lone Olsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

Årshjul 2025 - vers 201224

Punkt 8: Orientering

1-01-81-15-24

Beslutning

Intet.

Punkt 9: Eventuelt

1-01-81-15-24

Beslutning

Intet.

Punkt 10: Underskrift af mødeprotokol

1-01-81-15-24

Indstilling

Udvalgets medlemmer skal godkende mødeprotokollen.

Godkend elektronisk ved at trykke på Godkend.