

# **REFERAT Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 2022-2025 d. 05-02-2025**

**Mødedato** Onsdag d. 05. februar 2025 kl. 12:30

**Mødested** Sygehusapoteket, Porsvej 1, 9000 Aalborg - mødelokale 3

## Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Orientering: Nærvær og Trivsel på Sygehusapoteket.....	4
Orientering: Professionalisering af vagtplanlægningen: status på implementering.....	5
Drøftelse: Tilknytning, rekruttering og uddannelse i en historisk tid - Aalborg Universitetshospital f.....	7
Drøftelse: Input til "Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner".....	8
Punkter til kommende møder.....	10
Orientering.....	11
Eventuelt.....	12
Underskrift af mødeprotokol.....	13

# 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

Gitte Søndergaard Nielsen - sygehusapoteker, Sygehusapoteket

Malene Stjerneholm - administrationschef og sikkerhedsleder, Sygehusapoteket

Ib Rasmussen - produktionschef og formand for Nærvær og Trivsel, Sygehusapoteket

Kirsten Lykke Vorbeck - farmaceut og næstformand for MED, Sygehusapoteket

Jens Ravnholt Pedersen - udviklingschef, Mennesker og Organisation

Mie Strange Niels - udviklingskonsulent, Mennesker og Organisation

Louise Tvarnø Antoft - kontorchef, Hospitalsledelse og Administration

Louise Trebbien - faglig koordinator, Hospitalsledelse og Administration

Jeanett Frandsen - HR-chef, Mennesker og Organisation

Annette Løvangren Christiansen- personalejurist, Mennesker og Organisation

Lene Hooge - chefkonsulent, Mennesker og Organisation

## **Punkt 2: Orientering: Nærvær og Trivsel på Sygehusapoteket**

1-31-101-600-24

### **Resumé**

Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering får på mødet en orientering om Sygehusapotekets arbejde med at nedbringe sygefraværet.

Sygehusapoteker Gitte Søndergaard Nielsen, administrationschef og sikkerhedsleder Malene Stjernholm, produktionschef og formand for Nærvær og Trivsel Ib Rasmussen og farmaceut og næstformand for MED Kirsten Lykke Vorbeck deltager og orienterer under punktet.

Punktet indledes med en kort rundvisning på Sygehusapoteket, hvor dagens møde afholdes.

### **Sagsfremstilling**

Sygehusapoteket har det seneste år nedbragt sygefraværet fra 15,59 dage i gennemsnit pr. medarbejder i 2023 til 9,5 dage i gennemsnit pr. medarbejder pr. 1.11.2024. Der er sket markant fald i såvel det korte som det lange sygefravær. Nedbringelsen er sket ved at have stort fokus på regionens sygefraværspolitik herunder at sikre, at "vi gør, hvad vi siger" samt ved initiativer drevet af Sygehusapotekets udvalg for Nærvær og Trivsel.

### **Indstilling**

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

1. tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

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

På et kommende møde drøfter udvalget "kan/skal"-formuleringerne i sygefraværspolitikken.

Per Kjeldsen (A) deltog ikke under sagens behandling.

# Punkt 3: Orientering: Professionalisering af vagtplanlægningen: status på implementering

1-13-2-532-24

## Resumé

På dagens møde gives en status på implementering af indsatsen omkring professionalisering af vagtplanlægningen i Region Nordjylland. Indsatsen er en del af regionens budgetaftale for 2025, og status vil have fokus på 1) de fem indsatsområder: En opdatering på fremdriften i de politisk aftalte indsatsområder, 2) møder og handleplaner: Dialog og samarbejde med virksomhedsledelserne om udarbejdelse af lokale handleplaner, der skal understøtte indsatsområderne og 3) måling af gevinster: Status på arbejdet med dataindsamling og måling af effekten af indsatserne gennem udvalgte nøgleparametre.

Udviklingschef Jens Ravnholt Pedersen og udviklingskonsulent Mie Strange Nielsen deltager under punktet

## Sagsfremstilling

### Status på de fem indsatsområder:

1. Styrket (obligatorisk) uddannelse til ledere og vagtplanlæggere  
Udvikling er i gang, og vi forventer at udbyde første uddannelsesforløb primo 2025.  
Uddannelsen styrker regionens ledere og vagtplanlæggeres kompetencer inden for vagtplanlægningssystemet, planlægningsprocessen, løn samt gældende love og overenskomster.
2. Forløb med fokus på den sammenhængende vagtplanlægningsproces  
Fokus på arbejdsgange og samarbejdet omkring vagtplanlægningsopgaven.  
Udvikling er i gang, og første testforløb opstartes i februar 2025 med 2 afsnit fra Aalborg UH.
3. PersonaleNet: Værktøjer og viden til brug i vagtplanlægningsprocessen  
Siden er udviklet og bliver løbende opdateret.
4. Vagtplanlægningskonference for ledere og vagtplanlæggere  
Fokus på viden, værktøjer, kompetenceudvikling og samarbejde.  
Status: Afventer.
5. "Book en vagtplanlægger"  
Mulighed for hjælp til vagtplanlægning i akut mangel på vagtplanlæggere.  
Vi har rekrutteret tre konsulenter, som primært får denne funktion. Det kræver en oplæringsperiode at varetage opgaven selvstændigt, og vi forventer at kunne udbyde ydelsen i løbet af andet kvartal 2025.

### Møder og handleplaner:

Møder med hospitalsledelsen afholdes for at udarbejde handleplaner, der understøtter de fem indsatsområder.  
Handleplanerne skal:

- Identificere særligt udfordrede områder og igangsætte målrettede handlinger.
- Sikre forankring af indsatserne ved at involvere ledelsen og skabe fælles ejerskab.
- Styrke samarbejde og tydeliggøre det fælles ansvar for at nå målene.

Vi er i gang med at aftale handleplaner for 2025 med følgende virksomheder:?

Regionshospitalet (08.01.25)?

Aalborg UH?(24.01.25)

Specialesektoren?(28.01.25)

?

Desuden opstarter vi snart planlægning med: ?

Psykiatrien ?

Den Præhospitale Virksomhed?

Sygehusapoteket

## **Måling af gevinster:**

Der er udvalgt en række parametre, der bruges til at måle effekten og gevinsterne af indsatserne. Disse parametre giver et struktureret overblik over udviklingen i vagtplanlægningsprocessen og hjælper med at identificere områder for forbedring.

Eksempler på parametre inkluderer:

- Budgetbalance
- Normtimer
- Overarbejde
- Vikarforbrug
- Medarbejdertilfredshed

En komplet liste over parametrene findes i bilaget.

Gevinsterne opnås gennem en styrket forståelse af vagtplanlægningsområdet og processerne, klare rammer, bedre overblik i planlægningen, mere strukturerede arbejdsgange samt medarbejderinvolvering.

## **Indstilling**

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

1. tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

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

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

## **Bilag**

Professionalisering af vagtplanlægningen UAR 5. februar

# Punkt 4: Drøftelse: Tilknytning, rekruttering og uddannelse i en historisk tid - Aalborg Universitetshospital flytter

1-30-72-212-24

## Resumé

Kontorchef for Strategi og HR Louise Antoft og faglig koordinator Louise Trebbien, Aalborg Universitetshospital, præsenterer oplæg omhandlende tilknytning, rekruttering og uddannelse i en historisk tid, hvor Aalborg Universitetshospital flytter til Hospitalsbyen og laver bygningsrokader fra bl.a. Nord til Syd (Hobrovej). Desuden vil HR-chef Jeanett Frandsen og personalejurist Annette Løvingreen Christiansen, Mennesker og Organisation deltage under punktet.

## Sagsfremstilling

Aalborg Universitetshospital skriver i 2025 og 2026 historie - her ibrugtages Hospitalsbyen og der foretages en rokade fra Nordmatriklen og andre mindre matrikler ind på Hobrovej. Med denne flytning er det vigtigt at have medarbejderne for øje og sikre tilknytning, rekruttering og uddannelse af eksisterende og kommende medarbejdere.

På dagens møde vil sygeplejefaglig direktør Lisbeth Lagoni og kontorchef Louise Antoft fortælle om, hvordan Aalborg UH forbereder sig til flytningen og de opmærksomheder, ledelse og MED på hospitalet har gjort sig for at sikre tilknytningen i en foranderlig periode.

Emner, som de kommer omkring er bl.a.:

- Aalborg Universitetshospital - allerede én organisation, men med nye lokationer.
- Strategisk arbejdsstyrkeplanlægning
  - Tilknytnings- og rekrutteringshjulet
  - Dialog om seniorpulje og fuldtid/ fleksibilitet
  - LUS - MUS fokus på flytning
- Oplæring og Træning
  - Hvordan sikrer vi, at vores personale er godt klædt på til første arbejdsdag i nye omgivelser?
  - Vigtigheden af, at huske de frivillige og studerende under flytningen.

HR-chef Jeanett Frandsen og personalejurist Annette Løvingreen Christiansen fra Mennesker og Organisation deltager også under punktet med henblik på at kunne belyse evt. ansættelsesretlige spørgsmål, der måtte opstå som led i drøftelsen.

## Indstilling

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

1. drøfter sikring af tilknytning i forbindelse med flytningerne på Aalborg Universitetshospital.

## Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tog orienteringen til efterretning og drøftede forskellige aspekter af tilknytning i forbindelse med flytningen – med tilkendegivelse af opbakning til indsatsen.

Link til den information, der gives til medarbejderne i forbindelse med flytningen, sendes til udvalget.

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

# Punkt 5: Drøftelse: Input til "Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner"

1-30-77-2-24

## Resumé

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering orienteres om input fra Hovedudvalget til "Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner" med henblik på at drøfte det videre arbejde.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering giver input til arbejdet med at ansøge puljemidler i 2025.

Chefkonsulent Lene Hooge deltager under punktet.

## Sagsfremstilling

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering blev orienteret om den videre proces for at søge puljemidler i 2025 på mødet 15. januar 2025.

Hovedudvalget drøfter og beslutter proces og fokus i det videre arbejde med at udarbejde en ansøgning til puljen 6. marts 2025. Der nedsættes samtidig en arbejdsgruppe.

### 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. Input fra Hovedudvalget

Hovedudvalget havde gruppearbejde om de syv temaer 16. januar 2025 og gav input til det videre arbejde.

Generelle bemærkninger:

- Det er relevante temaer, som alle kan bidrage til at styrke arbejdsmiljøet på de regionale arbejdspladser
- Det er vigtigt, at de indsatser, der sættes i gang, kommer mange til glæde
- Der er et fokus på fleksibilitet i forhold til arbejdstilrettelæggelse

- Vi bør være meget konkrete i forhold til en afgrænset indsats, som kan gøre en forskel inden for det udvalgte område
- Vi skal være risikovillige og mere modige. Vi skal turde udfordre de nuværende måder at tænke på
- Der kan prioriteres indsatser, der bidrager til arbejdet med sundhedsreformen og udflytningen til Hospitalsbyen - det er snart en ny tid med nye rammer og ny struktur
- Man kan arbejde med prøvehandlinger på et sengeafsnit
- Det er relevant at arbejde med karriereveje set i lyset af en ændret ansvar- og opgavefordeling mellem kommuner og regioner

Specifikke bemærkninger til de syv temaer:

- Tema 1: Man kan gentænke, hvordan man definerer en nyansat - måske er man også ny, når man starter i en ny afdeling/skifter spor
- Tema 2: Det er vigtigt, at der er gode rammer for seniorer i Region Nordjylland. Man kan styrke og videreudvikle de indsatser, der allerede er sat i gang
- Tema 3: Det er altid aktuelt at have fokus på lederens arbejdsmiljø og deres psykiske arbejdsmiljø. Det kommer alle til gode. Vi kan kvalificere og konkretisere den ansøgning, der blev sendt afsted i 2024
- Tema 5: Det er aktuelt at have fokus på specifikke faggrupper, fx social- og sundhedsassistenter, portører og reddere samt diætister og socialrådgivere. Der kan være fokus på kompetenceudvikling, så flere patienter kan behandles i eget hjem
- Tema 6: Vi skal turde gøre noget andet, end vi gør i dag, selvfølgelig stadig med respekt for hinandens fagligheder. Det er aktuelt med fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, fx i forhold til mødetider. Det er også godt for patienterne. Man bør prioritere indsatser, hvor man slipper rammerne fri - gerne på tværs af faggrupper. Måske kan der skabes muligheder for, at medarbejdere kan få den arbejdstid, de har lyst til.
- Tema 7: Kan måske kobles sammen med tema 3

## Indstilling

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

1. Drøfter "Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner" for at give input til det videre arbejde

## Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede puljen og tilkendegav input til emner der kan være i fokus for kommende ansøgninger:

- Fastholdelse af medarbejder i den proces med opgaveflytning, vi står overfor som følge af Sundhedsreformen – gerne i samarbejde med kommunerne.
- Fastholdelse med fokus på fx seniorer
- Rekruttering og arbejdsmiljø med fokus på nyuddannede og nyansatte

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

## **Punkt 6: Punkter til kommende møder**

1-01-81-15-24

### **Sagsfremstilling**

Udvalget drøfter punkter til kommende møder med afsæt i seneste udgave af årshjulet, der er vedlagt som bilag.

### **Indstilling**

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

1. drøfter punkter til kommende møder.

### **Beslutning**

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede punkter til kommende møder med afsæt i årshjulet:

- På næste møde med præsentation af regionens kursusportal, lægges særlig vægt på kurser om patientkommunikation.
- Ifm. "Personale i tal" på næste møde ønskes oversigt over evalueringsansættelser.
- Om muligt afholdes udvalgsrådet i april på hospitalet i Thisted.
- Hovedudvalget inviteres til fællesmøde i maj – Forhandlingsudvalget i august.

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

### **Bilag**

Årshjul 2025 - UAR vers 300125

## **Punkt 7: Orientering**

1-01-81-15-24

### **Beslutning**

Intet.

## **Punkt 8: Eventuelt**

1-01-81-15-24

### **Beslutning**

Intet.

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

1-01-81-15-24

### **Indstilling**

Udvalgets medlemmer skal godkende mødeprotokollen.

Godkend elektronisk ved at trykke på Godkend.