

# **REFERAT Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 2022-2025 d. 12-03-2025**

**Mødedato** Onsdag d. 12. marts 2025 kl. 12:30

**Mødested** Tilgår

## Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Drøftelse: Opfølgning på politiske pejlemærker for uddannelse og kompetenceudvikling.....	4
Status på Nordjysk Sundhedsalliance.....	6
Første drøftelse af Budget 2026.....	8
Godkendelse: Optimering af lægelige vagtberedskaber (budget).....	10
Orientering: Region Nordjyllands platform for kompetenceudvikling - Kursusportalen.....	12
Punkter til kommende møder.....	14
B: Orientering om "Personale i tal".....	15
B: Orientering om forslag til bæredygtighedsstrategi for Region Nordjylland - med mulighed for sk	17
Orientering.....	19
Eventuelt.....	20
Underskrift af mødeprotokol.....	21

# Punkt 1: Deltagere

1-01-81-15-24

## Sagsfremstilling

### Udvalgsmedlemmer

SÅ,ren Valgreen Knudsen (formand)

Peter Therkildsen (nÅ,|stformand)

Helena Palsgaard

Jes V. Laursen

Anne HonorÅ©

Tage Leegaard

Per Kjeldsen

Ole Stavad

SÅ,ren Brunsholt Andersen

### Administrative deltagere

DirektÅ,r,Å Mennesker og OrganisationÅ Mariane Therkelsen

Chefkonsulent Birgitte SÅ,ltoft Henriksen (udvalgssekretÅ,r)

Specialkonsulent Patrick NexÅ, Routhe (udvalgssekretÅ,r)

### Afbud

Peter Therkildsen (nÅ,|stformand)

Helena Palsgaard

### Ad hoc

Henrik Melbye, konst. uddannelseschef - Mennesker og Organisation (MO)

Karen Lyng Larsen, uddannelsesansvarlige sygeplejerske, Regionshospital Nordjylland

Liselotte Ingemann Pedersen, uddannelsesansvarlige sygeplejerske, Regionshospital Nordjylland

Mette Jensen, koncerndirektÅ,r

Kim Mikkelsen, koncerndirektÅ,r

Rune Vinter Herslund, Å,konomichef, PatientforlÅ,b og Å,konomi

Sarah Borup JÅ,rngensen, chefkonsulent, PatientforlÅ,b og Å,konomi

Mie Strange Nielsen, udviklingskonsulent, Mennesker og Organisation

Henning Dalgaard, vicekontorchef, Mennesker og Organisation

Mia NÅ,rby, systemansvarlig, Mennesker og Organisation

## Beslutning

Peter Therkildsen (V) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke i udvalgets behandling.

## **Punkt 2: Drøftelse: Opfølgning på politiske pejlemærker for uddannelse og kompetenceudvikling**

1-30-81-1-25

### **Resumé**

På mødet den 11. september 2024 godkendte Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering de politiske pejlemærker for at sikre den rette arbejdskraft i Region Nordjylland - og satte dermed politisk retning for det fremadrettede arbejde på området. På mødet den 9. oktober godkendte udvalget en model for opfølgning på pejlemærkerne i 2025. Opfølgningen sker fast halvårligt på hvert pejlemærke og tager afsæt i en særskilt status på de enkelte indikatorer.

På dette møde følges der for første gang op på pejlemærkerne for uddannelse og kompetenceudvikling.

Konst. uddannelseschef Henrik Melbye, Mennesker og Organisation (MO), deltager sammen med de uddannelsesansvarlige sygeplejersker Karen Lyng Larsen og Liselotte Ingemann Pedersen, Regionshospital Nordjylland.

### **Sagsfremstilling**

Indledningsvist gives en kort overordnet status for de seks indikatorer for uddannelse og kompetenceudvikling. Dernæst tages der afsæt i emnet ”Kvalitet i klinisk uddannelse” med først en uddybning af indikatoren vedr. prøvebehandling med KPI i forhold til praktikforløb for sygeplejerskestuderende og dernæst gives et indblik i udvalgte indsatsområder for klinisk uddannelse på Regionshospital Nordjylland

#### **Del 1: Kort overordnet status for de seks indikatorer for uddannelse og kompetenceudvikling v. konst. uddannelseschef Henrik Melbye, MO**

- Vi afventer fortsat aftale om uddannelsesreform på velfærdsuddannelser (professionsbachelor-niveau)
- Preboarding af elever og studerende til klinisk uddannelse
- Prøvehandling med KPI på ift. praktikforløb for sygeplejerskestuderende
- Deling af uddannelsesdata i regi af Nordjysk Sundhedsalliance (jf. andet punkt på dagsorden)

Af bilag 1 fremgår opfølgning på de politiske pejlemærker for uddannelse og kompetenceudvikling.

#### **Del 2: Uddybning af prøvehandling med KPI ift. praktikforløb for sygeplejerskestuderende v. konst. uddannelseschef Henrik Melbye, MO**

Hensigten med arbejdet med KPI er at sikre, at der er et ledelsesmæssigt fokus på uddannelsesområdet på topledelsesniveau.

Med KPI'erne får vi indsigt i sygeplejerskestuderendes oplevelse af læringsmiljøet på deres kliniske uddannelsessted samt rekrutteringspotentialerne på organisationsniveau.

Vi har følgende KPI'er:

- Vil du anbefale dit kliniske uddannelsessted?
- Oplever du, at du opnår læring?
- Oplever du dig som en del af praksisfællesskabet?
- Har du lyst til at vende tilbage til dit kliniske (ikke-ønsket) uddannelsessted?
- Har du lyst til at vende tilbage til dit kliniske (ønsket) uddannelsessted?

Resultaterne er baseret på et spørgeskema, som sendes til alle sygeplejerskestuderende hver gang de afslutter et klinisk ophold i deres uddannelse.

På mødet præsenteres Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering for KPI-data.

#### **Del 3: Indblik i indsatsområder for klinisk uddannelse på Regionshospital Nordjylland v. de uddannelsesansvarlige sygeplejersker Karen Lyng Larsen og Liselotte Ingemann Pedersen, RHN**

I Region Nordjylland ser vi uddannelse som en kerneopgave, som vi integrerer i al arbejdstilrettelæggelse og i den klinisk hverdag.

På Regionshospital Nordjylland er uddannelse et centralt element i hospitalets vision og mission. Uddannelse er en topprioritet og forudsætningen for, at vi har kompetente medarbejdere, som kan løse vores kerneopgave nu og i fremtidens sundhedsvæsen. På Regionshospitalet skal der være plads og rum til, at talentfulde og motiverede studerende og ansatte kan blive maksimalt udfordret og udfolde deres talent.

Med "Center for Klinisk Uddannelse" skabes en fælles platform på tværs af alle uddannelser, hvor der afstikkes fælles pejlemærker inden for hospitalets uddannelsesfunktioner. Hospitalets tilgang til uddannelsesopgaven fremgår af bilag 3, hvor de strategiske fokusområder for uddannelse siden 2019 er beskrevet. I bilag 2 fremgår hvordan der er arbejdet med de strategiske fokusområder siden 2020. Det fremadrettede arbejde vil bl.a. tage afsæt i de politiske pejlemærker for uddannelse.

Med udgangspunkt i ovenstående præsentationen af KPI ift. praktikforløb på sygeplejerskeuddannelsen (del 2) samt kvalitative data lokalt på RHN (bilag 4), gives der indblik i, hvilke indsatsområder der aktuelt har været arbejdet med, samt hvilken betydning det har og får for såvel sygeplejerskestuderende som kliniske vejledere og ledere i klinikken. Med afsæt i det politiske pejlemærke "Vi understøtter uddannelse som en kerneopgave" præsenteres en cases, hvor der er arbejdet konkret med at tydeliggøre, at alle ansatte er meduddannere i klinisk praksis.

Datamaterialet i bilag 4 viser antallet af studerende i klinisk uddannelse på RHN i løbet af et kalenderår (uge 1-52). De kliniske uddannelsesperioder følger semesterplaner på de forskellige uddannelsesinstitutioner og derfor er der som udgangspunkt ikke klinisk uddannelse i sommerperioden.

Yderligere om klinisk uddannelse på RHN fremgår af bilag 2-4.

## **Indstilling**

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

1. drøfter status på de politiske pejlemærker for uddannelse og kompetenceudvikling.

## **Beslutning**

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

Peter Therkildsen (V) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke i udvalgets behandling.

## **Bilag**

Bilag 1. Opfølgning på de politiske pejlemærker for uddannelse og kompetenceudvikling

Bilag 2. Regionshospital Nordjylland - Klinisk uddannelse

Bilag 3. RHN procesplan 2020-2024 m. indsatser

Bilag 4. RHN - Antal studerende i det kliniske område

## Punkt 3: Status på Nordjysk Sundhedsalliance

1-31-72-645-24

### Resumé

Ideen til Nordjysk Sundhedsalliance blev skabt i efteråret 2022 i en dialog mellem Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering og de nordjyske uddannelsesinstitutioner Professionshøjskolen UCN og SOSU-skolerne. Siden har ideen taget form og udviklet sig til et samarbejde, hvor der på tværs af nordjyske uddannelsesinstitutioner, kommuner og regionen arbejdes for at uddanne og kompetenceudvikle sundhedsprofessionelle til fremtidens sundhedsvæsen.

Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering orienteres om status på arbejdet i Nordjysk Sundhedsalliance.

Direktør Mariane Therkelsen præsenterer punktet.

### Sagsfremstilling

Samarbejdet i Nordjysk Sundhedsalliance blev i løbet af 2023 formaliseret med deltagelse af repræsentanter fra de nordjyske kommuner, UCN, SOSU-skolerne, AAU og RN. Siden er der igangsat fire indsatser som herunder kort beskrives.

#### *Indsats 1 - Skabe nye fleksible uddannelsesveje v. AAU*

- Ideer om at samtænke dele af undervisningen på de sundhedsfaglige uddannelser med fokus på merituddannelser og sporskifte-modeller
- Status: Indsatsen er sat i bero pga. universitetsreformen

#### *Indsats 2 - Praksisnær efter- og videreuddannelse v. RN*

- Formålet med indsatsen er dels at konkretisere, hvilke nye kompetencer der efterspørges til målgruppen af kommunale og regionale sundhedsprofessionelle, og dels at igangsætte kompetenceudvikling på forskellig vis ud fra behovet.
- Det er ambitionen at bringe kompetenceudvikling tæt på praksis og bringe nye læringsformer i spil samt at udvikling og udbud af nye aktiviteter sker i et tættere samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne
- Status: Indsatsen er startet op, kommissorium er godkendt og udpegning til arbejdsgruppen er undervejs

#### Bilag 1. Kommissorium - Indsats 2

#### *Indsats 3 - Øge sundhedspersonalets kompetencer til at anvende digitale løsninger og velfærdsteknologi v. UCN*

- Målet med indsatsen er at sætte medarbejdere og ledere inden for sundheds- og omsorgsområdet i stand til at realisere potentialet i nye digitale løsninger og teknologier i samspil med borger/patient.
- Der fokuseres specifikt på anvendelse af nye digitale løsninger og teknologier (herunder AI), digitale sundhedsfærdigheder og generel teknologiforståelse samt den kulturelle dimension.
- Status: Indsatsen er startet op, kommissorium er godkendt og udpegning til arbejdsgruppen er undervejs

#### Bilag 2. Kommissorium - Indsats 3

#### *Indsats 4 - Kvalitet i praktik/klinik - Datasamarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og meduddannere*

- I november 2023 var Udvalget på studietur til Region Hovedstaden, hvor det blev præsenteret for "Strategisk Partnerskab om Uddannelse", hvor Hovedstadens kommuner, Region Hovedstaden og uddannelsesinstitutionerne samarbejder om uddannelsesdata. Partnerskabet bidrager med data og analyser om praktik, og udarbejder strategiske anbefalinger til nye og bedre løsninger på de udfordringer, vi fælles står overfor med afsæt i evalueringer af praktikforløb fra elever og studerende på velfærdsuddannelserne.
- Partnerskabet inspirerede Udvalget til at bringe emnet videre til Nordjysk Sundhedsalliance i foråret 2024, hvor der siden er arbejdet henimod en prøvehandling på området.
- Udviklingsarbejdet har vist, at der er størst potentiale på SOSU-området og derfor arbejdes der i den retning - evt. søge støtte i Region Nordjyllands Innovationspulje i april 2025 til opstart af datasamarbejdet.
- Sideløbende undersøges det nærmere, hvilke nuværende data der kan deles fra Professionshøjskolen UCN og Aalborg Universitet med regionen.
- Status: Indsatsen er startet op og godt i gang.

Sitet <https://nordjysksundhedsalliance.dk/> opdateres løbende med nye tiltag og projekter. Formandskabet og sekretariatsbetjeningen af alliancen går på skift mellem parterne og fra sommeren 2025 overgår stafetten fra UCN til SOSU-skolerne.

## **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 med følgende bemærkninger:

- Væsentligt at fastholde dialogen med kommunerne om datasamarbejdet, så de kan komme med på sigt om muligt.
- Det kan med fordel fremgå af kommissoriet, at det også er et formål for arbejdet at nedbryde faggrænser / have fokus på fællessundhedsfaglige kompetencer.
- Udvalget ser potentialer for fælles indsats for det stigende antal elever/studerende/medarbejdere med funktionsnedsættelser, såsom ord-/talblindhed, psykisk mistrives mv.

Peter Therkildsen (V) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke i udvalgets behandling.

## **Bilag**

Bilag 1. Kommissorium - Indsats 2

Bilag 3. Kommissorium - Indsats 3

## Punkt 4: Første drøftelse af Budget 2026

1-21-78-1-25

### Resumé

I henhold til tids- og procesplan for Budget 2026 indledes de første budgetdrøftelser i de politiske udvalg i marts måned.

Det indstilles, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter perspektiver for Budget 2026 indenfor udvalgets opgaveportefølje mhp. en første konkretisering af emner/temaer, hvor indenfor der kan være prioriteringsmuligheder, som kan bidrage til at frigøre ressourcer i 2026.

På mødet vil der blive givet et kort indledende oplæg om den overordnede rammesætning for Budget 2026.

Koncerndirektør Mette Jensen (suppleret af Kim Mikkelsen), økonomichef Rune Vinther Herslund og chefkonsulent Sarah Borup Jørgensen deltager under punktet.

### Sagsfremstilling

I henhold til tids- og procesplan for Budget 2026 indledes de første budgetdrøftelser i de politiske udvalg i marts måned.

De politiske drøftelser er styrende for budgetprocessen, og administrationen vil bidrage med løbende opfølgning og konkretisering i mellem udvalgs møder i løbet af foråret, hvor Budget 2026 dagsordenssættes.

Budgetprocessen for 2026 vil naturligt være præget af den kommende sundhedsform selvom ændringerne, som følge af reformen, først træder i kraft per 1. januar 2027. Regionerne ser ind i en tid med store forandringer, som skal implementeres og rummes i en ny organisatorisk virkelighed alt imens fundamentet i det regionale sundhedsvæsen, med højt specialiseret behandling, fortsat skal udvikles og prioriteres.

Der vil i 2026 være behov for at lægge sporene og forberede organisationen på de kommende forandringer, ligesom flere indsatser fra Budget 2025 fortsat skal følges (fx vælg klogt, digital værdiskabelse mv.).

De politiske drøftelser er styrende for budgetprocessen. På forårets udvalgs møder vil alle stående udvalg på sundhedsområdet (SUND, NÆS, POS, UAR) få til opgave, at arbejde med at konkretisere initiativer, der både understøtter intensionerne i sundhedsformen, med bl.a. øget omstilling mod det nære sundhedsvæsen, og samtidig frigøre ressourcer, som muliggør fortsat investering i patientbehandlingen.

På dette møde i Udvalg for Arbejdsmiljø, Uddannelse og Rekruttering indstilles det, at udvalget drøfter perspektiver for Budget 2026 indenfor udvalgets opgaveportefølje mhp. en første konkretisering af emner/temaer, hvor indenfor der kan være prioriteringsmuligheder, som kan bidrage til at frigøre ressourcer i 2026.

Den samlede økonomiske ramme for omprioriteringer vil blive nærmere fastlagt af Forretningsudvalget i forbindelse med behandling af Økonomirapport 0-2025 på møde d. 17. marts, herunder fordeling af økonomirammen på tværs af udvalg.

Frem mod udvalgs mødet i april, hvor Budget 2026 drøftelserne fortsættes, og den økonomiske ramme for omprioriteringer er fastlagt, vil administrationen bidrage med kvalificering og opfølgning på udvalgets drøftelser under dette punkt.

Som input til drøftelserne i de politiske sundhedsudvalg inviteres Regionsrådet i marts måned ligeledes til et fælles oplæg ved hospitalsledelserne, psykiatrilædelserne, DPV'en og DIT omhandlende den økonomiske situation ved indgangen af 2025 og budgetovervejelser ift. Budget 2026.

### Inspirationsmateriale

Efter aftale med formandskabet er nærværende punkt suppleret med tre bilag, der kan tjene som inspiration til udvalgets drøftelse af indspil til Budget 2026:

- Liste med mulige emner til Budget 2026 - opsamlet bl.a. fra udvalgets tidligere møder
- Opsamling fra den tværregionale konference den 10. januar 2025 om "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser".
- Udvalgets indspil til Budget 2024 (fra maj 2023)

### Indstilling

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

1. Drøfter perspektiver for Budget 2026 indenfor udvalgets opgaveportefølje mhp. en første konkretisering af emner/temaer, hvor indenfor der kan være prioriteringsmuligheder, som kan bidrage til at frigøre ressourcer i 2026.

## **Beslutning**

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede perspektiver for budget 2026 indenfor udvalgets område.

På næste møde ønsker udvalget en uddybning af overskrifterne om de mulige emner til Budget 2026 (bilag 1) suppleret med følgende:

- Opgaver i fællesskab/ potentialer for opgaver, der kan arbejdes videre med i et tværfagligt perspektiv.
- Hospitalsbyens potentialer for vagtplanlægningsområdet (fx ift. sengekryds).
- Potentialer i e-læringsomstilling fx ift. kompetencekort.

Uddybningen skal danne afsæt for en drøftelse af udvalgets videre prioritering.

Evt. øvrige emner kan sendes til sekretariatet.

Peter Therkildsen (V) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke i udvalgets behandling.

## **Bilag**

Mulige emner til Budget 2026 pr. marts 2025

Opsamling fra dialogkonference 10. januar 2025.

Budgetindspil fra UAR - maj 2023

# Punkt 5: Godkendelse: Optimering af lægelige vagtberedskaber (budget)

1-13-2-532-24

## Resumé

Punktet præsenterer hovedbudskaber og anbefalinger fra en rapport med tværgående gennemgang af de lægelige vagtlag på Regionshospitalet Nordjylland. Punktet afspejler det sprog der er i rapporten og på mødet konkretiserer vi rapportens indhold og skitserer hvordan vi vil arbejde med det i Region Nordjylland. I punktet indgår et oplæg om specialiserings-/kompetencebehovet i forhold til varetagelsen af vagter på lægeområdet. Endelig anbefaler Administrationen en integration af de to indsats vedr. vagtplanlægning og lægelig vagttilrettelæggelse - til godkendelse i udvalget.

Udviklingskonsulent Mie Strange Nielsen fra Mennesker og Organisation deltager under punktet, som indledes af Direktør Mariane Therkelsen.

## Sagsfremstilling

I forbindelse med budgetprocessen for 2025 vurderede Udvalg for Arbejdsmiljø, Uddannelse og Rekruttering, at det kunne være hensigtsmæssigt at se på de lægelige vagtberedskaber. Center for Administration udarbejdede på det tidspunkt den relevante budgetbrik, der senere blev en del af Budget 2025, og bestilte ved samme lejlighed en rapport ved et eksternt konsulenthus. Rapporten egner sig ikke til deling, da den rummer data, der gør dele af den personhenførbare. Administrationen har derfor valgt at præsentere en sammenfatning af rapportens hovedbudskaber grundigt i sagsfremstillingen.

Rapporten beskriver tværgående observationer og tilhørende anbefalinger indenfor følgende områder:

**Kapacitetskrav og omkostningseffektivitet:** Hospitalet opretholder en minimumslægedækning, som er vanskelig at reducere trods lavere aktivitet uden for dagtid. Der er flere gode eksempler på samarbejder og støtte mellem afdelinger og specialer og generelt prioriteres den tværgående sammenhæng for at opretholde kapacitet eller beredskab. For at optimere ressourceanvendelsen anbefales det at anvende fremmødeprofiler til at dokumentere og justere bemandingsbehov.

**Sårbarhed i fagmiljøer:** Mange fagområder er opdelt i små grupper og organiseret så de står udenfor vagtlaget. Der er en stor sårbarhed for kompetencetab ved sygdom og jobskifte og vagthyppigheden for de øvrige kollegaer stiger. Anbefalingen er at vurdere muligheder for, at flere speciallæger indgår i bagvagter samt at udarbejde oplæringsplaner for de sårbare grupper særligt dem, som anvender kortsigtede ansættelsesordninger.

**Planlægningsudfordringer:** Yngre lægers fravær komplicerer planlægningen. Dette er et rammevilkår, særligt for et mindre hospital, men forbedrede rutiner og samarbejde med uddannelsesinstitutioner kan sikre lidt hurtigere fraværsinformation og reducere planlægningskompleksiteten noget.

**Økonomisk styring:** Trods faste kontaktpersoner og månedlige opfølgninger er der variation i afdelingers budgetforståelse og bemandingsrutiner. Dette kan medvirke til at skabe ubalance. En anbefaling er, at sikre bedre sammenhæng mellem budget, fremmødeprofiler og bemandingsplaner samt at indføre en ensartet opfølgningsproces.

**Nedsat brug af vikarer:** Der er på hospitalet arbejdet aktivt og vellykket med at reducere vikarudgifterne. Der er dog fortsat afdelinger, der er afhængige af eksterne læger. Det anbefales at fortsætte rekrutteringsindsatsen overfor vikarer, der har været på hospitalet langvarigt.

**Systemunderstøttelse:** Bedre anvendelse af vagtplanlægningssystemet og fremmødeprofiler kan forbedre planlægningen. Det anbefales at bruge fremmødeprofiler aktivt og styrke kompetencer til systemanvendelse for bedre budgettering og bemandingsstyring.

Rapporten identificerer hertil fire centrale indsatsområder:

- **Effektiv lønbudgettering:** Skal sikre, at alle afsnit har retvisende lønbudgetter, der er tilpasset afdelingernes samlede bevillingsrammer.
- **Struktureret vagtplanlægning:** Implementering af fremmødeprofiler, som skal fungere som udgangspunkt for vagtplanlægningen, så bemandingen på afsnitsniveau afspejler den planlagte kapacitet.

- Optimeret kapacitetsstyring: Fremmødeprofiler og vagtplanlægning skal løbende justeres baseret på en faglig vurdering af de faktiske aktivitetsdata for at sikre, at ressourcerne anvendes bedst muligt.
- Sammenhængende økonomiopfølgning: Der bør anvendes et fælles struktureret personalestyringsværktøj, som samler alle oplysninger om personaleforbrug, budgettering og behov for fremmøde.

Ovenstående anbefalinger knytter sig for hovedpartens vedkommende til vagtplanlægning og vagttilrettelæggelse generelt, og ikke alene til det lægelige område. Rapporten har dog også fremhævet en række centrale opmærksomhedspunkter, der knytter sig til specialiserings- og kompetencebehovet for optimering af lægelige vagtberedskaber. Herunder ses tre udsnit fra rapporten:

- Udsnit 1: "Bemandingen af bagvagten bør vurderes i forhold til omfanget af aktivitet og om den kan varetages af andre end speciallæger."
- Udsnit 2: "Det bør vurderes, om vagten kan tilrettelægges anderledes, da vagtlaget isoleret set ikke er omkostningseffektivt. Kan det formaliserede samarbejde dække den telefoniske kontakt, og kan fx de få blødninger, som kræver tilstedeværelse, løses af andre speciallæger?"
- Udsnit 3: "Det anbefales, at de faglige og ledelsesmæssige begrundelser for at organisere driften med mange små grupper af speciallæger, som kun arbejder i dagtid og ikke deltager i vagttag, revurderes i hver af afdelingerne for at se, om flere speciallæger kan deltage i bagvagtslagene."

Disse udsnit understreger vigtigheden af en analyse og optimering af de lægelige vagtberedskaber med fokus på både arbejdsmiljø og optimal udnyttelse af ressourcer – også på tværs af specialer.

Som bekendt prioriterede Regionsrådet på Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekrutterings opfordring også, at Mennesker og Organisation skulle arbejde med at professionalisere vagtplanlægning. Efterfølgende organisationsændringer har medført, at de to nævnte prioriteringer nu begge hører til i Mennesker og Organisation. Med udgangspunkt i rapportens samlede opmærksomhedspunkter og anbefalinger vurderer administrationen, at indsatsen omkring analyse og optimering af de lægelige vagtberedskaber bør integreres med de igangværende vagtplanlægningsindsatser. Allerede nu indgår blandt andet uddannelse og længerevarende udviklingsforløb som en del af disse initiativer. Et af fokusområderne heri er den strategiske ledelse af vagtplanlægningen, hvor der herunder blandt andet er fokus på analyse af behovet i afsnittet med hensyn til ressourcer og kompetencer.

Ved at supplere de eksisterende indsatser med et særligt fokus på analyse af specialiseringsbehov – med vægt på netop de lægelige ressourcer internt i afsnittet og på tværs – skabes grobund for en mere bæredygtig forandring. Dette sker ved:

1. At understøtte lederes kompetencer i at håndtere afsnittets kompetence- og specialiseringsbehov via uddannelse og udviklingsforløb.
2. At foretage en samlet analyse på afdelings- og hospitalsniveau, som identificerer potentialer på tværs af specialer.

Ved at koble disse indsatser sammen opererer vi på flere niveauer i organisationen – både ved at støtte de enkelte ledere af vagtplanlægning og ved at understøtte den overordnede hospitalsledelse. På den måde bringes erfaringer fra rapporten fra Regionshospitalet også i spil i arbejdet med regionens øvrige virksomheder.

Det betyder samtidig også, at administrationen anbefaler at integrere de to indsatser.

## Indstilling

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

1. Tager orienteringen til efterretning
2. Godkender at regionen fremover integrerer de to indsatser på vagtplanlægningsområdet

## Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering godkendte indstillingen.

På et kommende møde ønsker udvalget et oplæg om uddannelse af flere med bredere kompetencer med afsæt i den nye lægelige specialeplan.

Peter Therkildsen (V) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke i udvalgets behandling.

# Punkt 6: Orientering: Region Nordjyllands platform for kompetenceudvikling - Kursusportalen

1-13-5-510-24

## Resumé

Formålet med Region Nordjyllands Kursusportal ([www.kursus.m.dk](http://www.kursus.m.dk)) er at tilbyde en online platform, der er indgang til alle regionens kurser, uddannelser, e-læring, webinar og konferencer til ansatte såvel som studerende og eksterne samarbejdspartnere i fx kommuner. Systemet har udviklet sig igennem årene til nu at være en vigtig IT-plattform til at forvalte bl.a. obligatoriske certificeringer for medarbejdere og giver med de mange administrative funktioner stor værdi på de enkelte afdelinger for både ledere og medarbejdere.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering orienteres om Kursusportalens formål, historik, udvikling og nuværende rolle for kompetenceudvikling i regionen.

Vicekontorchef Henning Dalgaard og systemansvarlig Mia Nørby, begge Mennesker og Organisation, præsenterer punktet.

## Sagsfremstilling

### Kursusportalens historik og udvikling - Mere end blot en kursusplatform

Region Nordjyllands Kursusportal er siden starten i 2011 udviklet fra at være et basalt kursustilmeldingssystem til i dag at være et forretningskritisk system, der fungerer som regionens dokumentationsværktøj for kompetenceudvikling. Portalen er bygget op omkring tilkøbte moduler, som hver især har til formål at løse specifikke opgaver. Samlet set løser portalen en bred vifte af opgaver for såvel medarbejdere som ledere i hele regionen.

Mennesker og Organisation er systemejere og har det overordnede ansvar for systemet og samarbejder om udviklingen med de øvrige regioner, som anvender det samme system. Selve indholdet, kompetenceudviklingsaktiviteterne, oprettes og administreres som udgangspunkt decentralt og dermed lokalt i afdelingerne.

Temaerne er mange og tager udgangspunkt i de enkelte afdelingers behov. Et af temaerne er f.eks. 'patientkommunikation', hvor der findes over 20 forskellige kurser omhandlende kommunikation til patienter målrettet forskellige faggrupper på hospitalerne og Specialsektoren. Andre populære temaer er IT-træning, arbejdsmiljø og generelle intro-kurser.

Siden opstarten er der etableret en række snitflader med organisationens øvrige systemer, der har muliggjort en række tilpasninger/udvidelser af Kursusportalen. Det har stor betydning for såvel medarbejdere som ledere, idet kompetenceudviklingsaktiviteterne systematiseres og dokumenteres via Kursusportalen.

Opgaver der løses med hjælp fra Kursusportalen er fx

- Onboardingforløb for nyansatte (overblik, dokumentation)
- Obligatoriske opstartskurser for nyansatte (tilmelding)
- MUS og LUS (medarbejder- og lederudviklingsamtaler) (overblik, dokumentation)
- Ledelsesopgaven via overblik for medarbejderes deltagelse i kompetenceudviklingsaktiviteter, fx obligatoriske kurser mv. (overblik, dokumentation)
- Afvikling af regionale og lokale faglige arrangementer (tilmelding)
- Kurser inkl. e-læring (tilmelding, dokumentation)

De enkelte moduler er tilkøbt for at udbygge og videreudvikle Kursusportalen efter konkret behov fra klinisk praksis.

- Målgruppemodulet - Muliggør at et kursus målrettes til en specifik faggruppe, afdeling eller lokation og kan sende automatiske påmindelser, der sikrer en høj gennemførelse og dermed en kosteffektiv implementering af nye systemer som NordEPJ.
- Ressourcetilpasningsmodulet - Muliggør integration med simulationscentre NordSim (Aalborg UH) og VenSim (RHN), som derfor har opsagt licens til et andet system (evaluer.dk).

- Kompetencemodulet – Nyt modul der skal være et alternativ til MyMedCard/MySkills, som ellers blev indkøbt decentralt i flere afdelinger.
- Ledermodulet – Giver lederne overblik over medarbejderes deltagelse i kompetenceudviklingsaktiviteter, fx obligatoriske kurser mv. Modulet er også vigtigt for Vikarservice for at sikre, at vikarerne er certificeret i de obligatoriske kurser på en given afdeling.

## **E-læring**

E-læring i regionen kan inddeles i to kategorier; de store og de små kurser.

De store e-læringskurser er oftest bestemt fra øverste ledelseslag fx på baggrund af et nyt IT-system (NordEPJ) eller krav til sikkerhed og dokumentation (I-sikkerhed og Brandsikkerhed). Målgruppen er alle eller størstedelen af de ansatte og kurserne er ofte obligatoriske pga. krav om dokumentation og en høj gennemførselsprocent. Af denne årsag giver disse få kurser meget trafik/data i statistikken for Kursusportalen. Tidligere blev disse kurser gennemført som fysiske tilstedeværelseskurser og derfor er der samlet set tale om en ressourcemæssig gevinst, der frigør tid i klinikken.

De små e-læringskurser, som der er flest af, udvikles typisk på baggrund af en konkret efterspørgsel fra klinikken, hvor der fx bruges uhensigtsmæssig mange ressourcer på oplæring af nyansatte eller hvor der generelt er udfordringer med ensartethed/kvalitet af processerne. Et ”skræddersyet” e-læringskursus kan dermed være med til at frigive personale til f.eks. patientpleje. Samtidig sikrer vi kvalitet i arbejdsgangene i afdelingen ved at have et fælles referencepunkt for best practise.

I bilagene beskrives to mindre e-læringsproduktioner, hvor kompetenceudvikling via e-læring direkte har reduceret antallet af indlæggelser (case 1) eller frigjort ressourcer og forbedret kvalitet og patientsikkerhed (case 2). Begge cases præsenteres kort på mødet.

## **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.

Peter Therkildsen (V) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke i udvalgets behandling.

## **Bilag**

Bilag 1. Vi undrede os - det satte det hele i gang

Bilag 2. Skræddersyet e-læring skal både aflaste og kvalitetssikre i Neonatalafsnittet

## **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 årshjulet for 2025, der er vedlagt som bilag.

### **Indstilling**

Administrationen indstiller, 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.

I forhold til besøget på hospitalet i Thisted ønsker udvalget at høre om arbejdsmiljø, rekruttering af sygeplejersker, vikarforbrug og status på det ortopædkirurgiske område.

Peter Therkildsen (V) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke i udvalgets behandling.

### **Bilag**

Årshjul 2025 - vers 060325

## Punkt 8: B: Orientering om "Personale i tal"

1-13-1-69-24

### Resumé

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

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

### Sagsfremstilling

Personale i tal indeholder udvalgte statistikker om personaleudviklingen i Region Nordjylland:

#### 1. Rekruttering og fastholdelse

- Beskæftigelsesudvikling på faggrupper
- Beskæftigelsesudvikling på regionens hospitaler og virksomheder
- Beskæftigelsesudvikling for hospitalsansatte læger
- Aldersfordeling på faggrupper
- Medarbejderomsætning i Region Nordjylland
- Medarbejderomsætning på regionens hospitaler og virksomheder
- Vakancer
- Ledelsesspænd på udvalgte hospitalsansatte faggrupper
- Ledelsesspænd fordelt på medarbejdergruppens størrelse
- Ansatte på særlige vilkår
- Ansatte på særlige vilkår fordelt på hospitaler og virksomheder
- Ansatte på seniorordninger
- Ansatte på seniorordninger fordelt på hospitaler og virksomheder

#### 2. Fuldtid/deltid

- Andel af ansatte på fuldtid
- Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper
- Andel af stillinger opslået på fuldtid

#### 3. Arbejdsmiljø og trivsel

- Sygefravær kort og langt
- Sygefravær på udvalgte hospitaler og virksomheder
- Kort sygefravær
- Langt sygefravær
- Sygefravær i hele landet
- Arbejdsulykker

#### 4. Arbejdets tilrettelæggelse

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

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

Link til "Personale i tal" på Region Nordjyllands hjemmeside: [Personale i tal](#) - er også vedlagt som pdf i bilag 1.

### Indstilling

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

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

## **Beslutning**

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering godkendte indstillingen.

Peter Therkildsen (V) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke i udvalgets behandling.

## **Bilag**

Personale-i-tal-1-3-kvartal-2024

# Punkt 9: B: Orientering om forslag til bæredygtighedsstrategi for Region Nordjylland - med mulighed for skiftlige bemærkninger

1-30-71-5-24

## Resumé

Der fremlægges forslag til en ny, samlet bæredygtighedsstrategi for Region Nordjylland. Strategien har som målsætning at Region Nordjylland opnår en reduktion i CO<sub>2</sub>-udledning på 40% i 2030 sammenlignet med 2018. Strategien har fokus på forbrugsreduktion, genbrug og kompetenceopbygning. Strategien påvirker alle driftsområder i Region Nordjylland, og sendes derfor til drøftelse i alle politiske udvalg.

Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning. Derudover kan udvalgsmedlemmerne evt. formulere skriftlige bemærkninger eller ønsker til ændringer af strategien indenfor udvalgets områder. De sendes i givet fald skriftligt til udvalgssekretæren senest fredag den 14. marts 2025 med henblik på at indgå i den videre politiske behandling.

## Sagsfremstilling

Administrationen har udarbejdet forslag til bæredygtighedsstrategi for Region Nordjylland. Bæredygtighedsstrategien ligger indenfor kommissoriet for Udvalg for Klima, Miljø og Bæredygtig Udvikling, men strategiens indhold påvirker stort set alle regionens driftsområder. Forslaget til Bæredygtighedsstrategi sendes derfor til kommentering i de øvrige politiske udvalg, som derved har mulighed for at formulere ønsker til ændringer i strategien. Ønsker og kommentarer tages med til en ny drøftelse i Udvalg for Klima, Miljø og Bæredygtig Udvikling, hvorefter en revideret version af bæredygtighedsstrategien bliver fremlagt til vedtagelse i Regionsrådet.

Forslaget til bæredygtighedsstrategi er vedlagt som bilag. Der er også vedlagt en hvidbog, som rummer analyser og begrundelser for strategiens målsætninger og indsatser, som dermed danner baggrund for bæredygtighedsstrategien. Der kan være mindre afvigelser i formuleringer mellem hvidbogen og strategien. I disse tilfælde er det formuleringen i strategien som er gældende, og som udvalget skal forholde sig til.

## Bæredygtighedsstrategiens indhold

Den største del af Region Nordjyllands aftryk på klima og miljø stammer fra forbruget af varer og serviceydelser. Bæredygtighedsstrategien har derfor først og fremmest fokus på hvordan Region Nordjylland kan løse sine mange opgaver på en mere bæredygtig, mindre ressourcetung måde. Ud fra devisen, at det grønneste forbrug er intet forbrug, er strategien bygget op om den grundlæggende tankegang, at Region Nordjylland skal:

- Bruge mindre. Ved at sætte fokus på reduktion af spild og generel forbrugsreduktion.
- Bruge længere. Ved at opdatere, vedligeholde og reparere frem for at købe nyt.
- Bruge grønnere. Ved at sikre at de produkter og services der købes har så lavt en klima- og miljøaftryk som muligt.

Derudover er det fortsat nødvendigt at have fokus på energiforbrug i bygninger og udledninger i forbindelse med transport.

Region Nordjylland har siden 2022 haft 40% CO<sub>2</sub>-reduktion som pejlemærke for klimaindsatsen. Dette pejlemærke er strategiens overordnede målsætning, og strategien er dermed det samlede bud på hvilke beslutninger og handlinger som kan føre til opnåelse af målsætningen.

## Hvad betyder bæredygtighedsstrategien for uddannelse, arbejdsmiljø og rekruttering?

I strategiens indsatsområde Kompetence, omverden og effekt indgår følgende:

- Alle medarbejdere skal tilbydes e-læringsforløb om bæredygtighed og grøn omstilling
- Det skal sikres, at nyuddannede fra sundheds- og velfærdsuddannelser besidder et relevant niveau af viden om bæredygtighed inden for deres fagfelt
- Bæredygtighed og grøn omstilling skal indgå i regionens uddannelses- og praktikforløb.

Dermed forpligter Region Nordjylland sig til en indsats for at både kommende og nuværende medarbejdere tilegner sig nødvendige kompetencer til at medvirke til grøn omstilling. Hvis Region Nordjylland skal nå sine mål om øget bæredygtighed, er der mange opgaver som skal løses anderledes, end de gør i dag. Forandringerne må naturligvis ikke ske

på bekostning af kvalitet, sikkerhed og værdighed for medarbejdere og borgere, og derfor er det vigtigt at de enkelte fagmiljøer selv er med til at pege på hvilke muligheder og barrierer der findes indenfor grøn omstilling. Bæredygtighed og grøn omstilling er et nyt aspekt som opgaveløsningen skal håndtere, og derfor vil der bredt set i organisationen være behov for kompetenceudvikling. Det vil også være relevant at sætte fokus på, i hvilket omfang de uddannelser, som regionens medarbejdere i høj grad rekrutteres fra, inddrager bæredygtighed og grøn omstilling i deres pensum, og dette er en indsats som har brug for opfølgning på alle planer, fra den enkelte studieplan til det nationale niveau.

Det hidtidige arbejde med bæredygtighed i regionens virksomheder viser, at en meget stor del af regionens medarbejdere efterspørger mulighed for at løse arbejdsopgaver på en mere grøn måde, og at bæredygtighedsprojekter skaber engagement og arbejdsglæde for de involverede. Muligheden for en grøn opgaveløsning er en forventning fra især yngre og nyuddannede. Uanset dette positive aspekt, medfører forandringer altid reaktioner fra personalet, og flere indsatser indenfor f.eks. indsatsområdet Forbrugsreduktion gør op med adfærd og rutiner.

## **Økonomi**

Det er ikke på nuværende tidspunkt muligt at estimere hvad det vil koste at implementere hele bæredygtighedsstrategien. Det må forventes at de forskellige indsatser kræver ressourcer, men også at mange af dem vil medføre reducerede omkostninger. I flere tilfælde kan handlinger føre til besparelser et sted i virksomheden, og øgede udgifter et andet.

Med Sundhedsstrukturen vil den nuværende finansiering af klimapuljen i Regional Udvikling bortfalde, og det vil fra 2026 være relevant at indføre en økonomisk incitaments-struktur som hjælper strategien på vej. Der udarbejdes et udspil til incitamentsstruktur frem mod budgetarbejdet for 2026.

## **Indstilling**

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

1. tager orienteringen til efterretning.
2. udvalgsmedlemmerne sender evt. skriftlige bemærkninger eller ønsker til ændringer af strategien indenfor udvalgets område (uddannelse, arbejdsmiljø og rekruttering) til udvalgssekretæren senest fredag den 14. marts 2025 med henblik på at indgå i den videre politiske behandling.

## **Beslutning**

Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering godkendte indstillingen.

Peter Therkildsen (V) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke i udvalgets behandling.

## **Bilag**

Bæredygtighedsstrategi for Region Nordjylland - udkast november 2024

Hvidbog Bæredygtighedsstrategi for Region Nordjylland november 2024

## **Punkt 10: Orientering**

1-01-81-15-24

### **Beslutning**

Ingen bemærkninger.

Peter Therkildsen (V) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke i udvalgets behandling.

## **Punkt 11: Eventuelt**

1-01-81-15-24

### **Beslutning**

Ingen bemærkninger.

Peter Therkildsen (V) og Helena Palsgaard (V) deltog ikke i udvalgets behandling.

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

1-01-81-15-24

### **Indstilling**

Udvalgets medlemmer skal godkende mødeprotokollen.

Godkend elektronisk ved at trykke på Godkend.

### **Beslutning**

Peter Therkildsen (V) og Helena Palsgaard deltog ikke i udvalgets behandling.