

REFERAT Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 2022-2025 d. 18-04-2023

Mødedato Tirsdag d. 18. april 2023 kl. 13:00

Mødested Mødelokale K, Regionshuset, Niels Bohrs Vej 30, 9220 Aalborg Øst

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Drøftelse: Fremtidens lægelig videreuddannelse - rammesætning, revision og dimensionering.....	5
Drøftelse af støtte- og hensigtserklæring til ny farmakonomuddannelse som professionsbachelor.....	9
Fortsat drøftelse af budget 2024.....	14
Beslutning: Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering - et overblik.....	17
Drøftelse af Ligestillingsredegørelse 2023.....	20
Orientering: Employer branding og rekrutteringsstrategi.....	23
Drøftelse - Strategi for borgerinddragelse.....	26
Orientering.....	29
Eventuelt.....	31
Underskrift af mødeprotokol.....	33

Punkt 1: Deltagere

1

Deltagere

Udvalgsmedlemmer

Søren Valgreen Knudsen (formand)

Peter Therkildsen (næstformand)

Peter Larsen

Lone Olsen

Tage Leegaard

Pia Buus Pinstруп

Per Kjeldsen

Ulla Astman

Susanne Flydtkjær

Administrative deltagere

koncerndirektør Anne Bukh

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen

Chefkonsulent Birgitte Søtoft Henriksen (udvalgssekretær)

Afbud

Lone Olsen

Tage Leegaard

Ad hoc

Sekretariatschef Mads Skipper, Videreuddannelsesregion Nord

Uddannelseschef Gurli Laurisen, Mennesker og Organisation

Kommunikationskonsulent Katrine Mørk, Mennesker og Organisation

Punkt 2: Drøftelse: Fremtidens lægelig videreuddannelse - rammesætning, revision og dimensionering

2020-029328

2

Drøftelse: Fremtidens lægelig videreuddannelse - rammesætning, revision og dimensionering

Resumé

Der pågår i øjeblikket flere nationale processer vedr. den lægelig videreuddannelse, med revision af den danske speciallægeuddannelse samt ny dimensioneringsplan.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering (UAR) drøfter rammer og struktur for den lægelige videreuddannelse med henblik på vidensdeling og orientering.

Punktet indledes med et oplæg af hhv. Uddannelseschef Gurli Lauridsen og Sekretariatschef Mads Skipper fra Videreuddannelsesregion Nord - der begge deltager under punktet.

Sagsfremstilling

Sundhedsstyrelsen (SST) arbejder i øjeblikket på at færdiggøre deres revision af den lægelige videreuddannelse, samt ny dimensioneringsplan for 2024-2028.

Revisionsarbejdet forventes at komme i høring i løbet af marts 2023. Mens den nye dimensioneringsplan først forventes offentliggjort ultimo maj/primus juni.

Evt. uddybende materiale om speciallægeuddannelsen kan findes her:

- Gældende dimensioneringsplan for 2022-2023 (se [link](#))
- Uddannelse af speciallæger (se [link](#))
- Lægeprognose 2021-2045 (se [link](#))

Revision af den lægelig videreuddannelse

Behovet for lægelige kompetencer i det danske sundhedsvæsen hænger tæt sammen med samfundsudviklingen, borgernes behov, krav og forventninger til sundhedsvæsenets ydelser samt de medicinsk-teknologiske muligheder.

I takt med, at sundhedsvæsenet ændrer sig, er der tilsvarende behov for at tilpasse den danske speciallægeuddannelse. Derfor igangsatte SST i foråret 2020 en revisionsproces af den lægelig videreuddannelse.

SST har nu lavet et udkast til rapport inkl. en række anbefalinger for den lægelige videreuddannelses i fremtiden. Rapportudkastet kan tilgås i Prepare under øvrigt materiale (se særligt afsnit 6. Anbefalinger). Rapporten er endnu ikke offentliggjort, men forventes at komme i høring i løbet af marts 2023.

Udvalgte hovedkonklusioner (jf. udkast fra SST):

- Opdelingen i hhv. KBU, intro- og hoveduddannelse fastholdes
- Den centrale og nationale dimensionering fastholdes
- De tre videreuddannelsesregioner fastholdes
- Eksisterende fora som Det Nationale Råd, De Regionale Råd (x3), Det nationale Prognose og dimensioneringsudvalg fastholdes

Udvalgte forslag til forandringer (jf. udkast fra SST):

- Øget fokus på, at speciallægerne skal kunne varetage de fleste opgaver i forbindelse med de fleste patienter, der behandles inden for specialelets område, på sygehuses hovedfunktionsniveau, i speciallægepraksis eller i almen praksis (øget fokus på breddekompetencer)
- Varigheden af den lægelige videreuddannelse skal revurderes for alle specialer
- Der skal, for alle specialer laves nye nationale speciale- og nye målbeskrivelser der styrker fælles kompetencer
- Der tilskyndes til en øget uddannelsesfleksibilitet - eksempelvis ift. speciallæger der ønsker ny yderligere specialeanerkendelse
- Der skal gennemføres en modernisering af de syv lægeroller
- Der skal sættes en klar retning for specialet akutmedicin - og gøres status for specialelets organisering i dag og sammenhæng med det øvrige hospital
- Der skal ske et paradigmeskifte i den lægelige efteruddannelse, som tilgodeser, at fremtidens speciallæger skal kunne varetage specialelets kerneopgaver også i et længere tidsperspektiv.
- De politiske regioner skal fremover have en plads i Prognose- og dimensioneringsudvalget. I dag repræsenteres de politiske regioner via videreuddannelsesregionerne

Dimensionering 2024-2028

SST beslutter, hvor mange speciallæger, der skal uddannes i Danmark. Dette gøres via en national dimensioneringsplan, som fastsætter den årlige ramme for dimensionering af intro- og hoveduddannelsesforløb i hver enkelt videreuddannelsesregion og for hvert enkelt speciale .

Sundhedsstyrelsen er i øjeblikket ved at udarbejde en ny dimensioneringsplan for perioden 2024-2028. Dimensioneringsplanen forventes offentliggjort inden sommerferien 2023. Forventningen er, at det eksisterende antal nationale uddannelsesforløb fastholdes. Evt. med små udvidelser i løbet af dimensioneringsperioden.

Indstilling

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

1. Tager orienteringen og oplægget fra Sekretariatschef Mads Skipper og Uddannelseschef Gurli Lauridsen til efterretning.
2. Drøfter de væsentligste elementer af revisionsarbejdets indhold og anbefalinger, herunder rammerne for den ny dimensioneringsplan.

Referat

Sekretariatschef Mads Skipper og Uddannelseschef Gurli Lauridsen orienterede om den lægelige videreuddannelse. Herunder om det igangværende revisionsarbejde og dimensioneringsplanen.

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

Udvalget drøftede de væsentligste elementer af revisionsarbejdets med særligt fokus på den politiske spillebane i processen. Rapporten med forslag til den reviderer videreuddannelse forventes nu at komme i høring i maj 2023.

Udvalget drøftede ligeledes dimensioneringsplanen med fokus på det politiske handlerum. Herunder understregede man væsentligheden af fokus på det nationale dimensioneringsniveau, når det kommer til specialer med rekrutteringsudfordringer i Nordjylland.

Lone Olsen (V) og Tage Leegaard (K) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 3: Drøftelse af støtte- og hensigtserklæring til ny farmakonomuddannelse som professionsbachelor

2021-032348

Bilag

Støtte- og hensigtserklæring fra sygehusapotekerne for farmakonomuddannelsen som professionsbachelor

Notat om praktik på farmakonomuddannelsen som en professionsbachelor

3

Drøftelse af støtte- og hensigtserklæring til ny farmakonomuddannelse som professionsbachelor

Resumé

Sygehusapotekerne har i dialog med Apotekerforeningen, Farmakonomforeningen og Professionshøjskolerne arbejdet for udvikling af ny farmakonomuddannelse som professionsbachelor. Status er nu, at Københavns Professionshøjskole og VIA University College søger prækvalifikation af uddannelsen ved ministeriets prækvalifikationsrunde 15. september 2023 med forventet opstart i september 2025.

I den forbindelse er der et ønske om at kunne vedlægge en hensigtserklæring fra regionerne om, at de kan stille praktikpladser til rådighed til de praktikforløb, der skal gennemføres i regionalt regi, samt en støtteerklæring ift. at uddannelsen udbydes som en professionsbachelor.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering orienteres om sagen og drøfter, om der er særlige opmærksomhedspunkter forud for behandling i Kompetenceforum 19. april.

Uddannelseschef Gurli Lauridsen indleder punktet.

Sagsfremstilling

Emnet behandles i Kompetenceforum, som er et regionalt ledelsesforum på tværs af hospitaler og virksomheder, der beskæftiger sig med uddannelse og kompetenceudvikling på strategisk niveau. De sygeplejefaglige direktører samt repræsentant fra Sygehusapoteket m.fl. er medlem. Kompetenceforum udgør Region Nordjyllands stemme udadtil på uddannelsesområdet.

I marts 2021 besluttede Danske Professionshøjskolars rektorkollegie, at VIA University College (VIA) og Københavns Professionshøjskole (KP) skulle indgå et samarbejde med farmakonomuddannelsen, Danmarks Apotekerforening, Farmakonomforeningen og de danske sygehusapoteker om at udvikle farmakonomuddannelsen til en professionsbacheloruddannelse udbudt ved KP og VIA.

Formål

Formålet med at udvikle farmakonomuddannelsen til en professionsbachelor er at imødekomme det behov, der er blandt uddannelsens aftagere for at udvikle professionen og generelt bidrage til at understøtte udviklingen af det danske sundhedsvæsen.

Der er fra regionerne forventning om, at uddannelsen placeres organisatorisk og geografisk tæt på de øvrige sundhedsuddannelser for at opnå en faglig synergieffekt

Udvikling af farmakonomuddannelsen til en professionsbachelor vil bidrage til:

- At farmakonomer vil kunne understøtte udviklingen af de private apotekers rolle i det nære sundhedsvæsen

- At farmakonomer vil få styrket deres kompetencer til at varetage opgaver på de danske sygehusapoteker og på sygehusafdelinger
- At farmakonomer vil kunne imødekomme stigende krav til kvalitetssikring af lægemiddelanvendelsen i både primær og sekundærsektor
- At farmakonomer i øget omfang vil blive rustet til at kunne varetage opgaver i det kommunale sundhedsvæsen

Samlet set er det tilgangen, at udviklingen vil bidrage til at aflaste manglen på farmakonomer og øvrige sundhedsprofessionelle i det danske sundhedsvæsen.

Uddannelsens navn er endnu ikke lagt fast, men der er en særlig opmærksomhed på, at uddannelsen adskiller sig betydeligt fra andre uddannelser på fagområdet, herunder særligt "Bacheloruddannelse i farmaci" på hhv. Syddansk og Københavns Universiteter. Forslaget fra regionerne går på, at uddannelsens navn i stedet bliver "Professionsbachelor i lægemiddel håndtering".

En behovsundersøgelse viser, at der er mangel på farmakonomer på såvel de private apoteker som på sygehusapotekerne. På tværs af sygehusapoteker og de private apoteker efterspørges omkring 450 flere farmakonomer om tre år. I udviklingsprocessen er der arbejdet med udviklingen af uddannelsens struktur og indhold for at sikre den matcher aftagernes behov.

På baggrund af behovsundersøgelsen og aftagernes kvalificering forventes det at udbyde farmakonomuddannelsen som en professionsbachelor med en national dimensionering på 400 studerende årligt med 200 studerende ved VIA (i Horsens) og 200 studerende ved KP (i Hillerød). Der optages ca. 290 uddannelsessøgende på den nuværende farmakonomuddannelse.

Nordjysk vinkel

Der har været repræsentation fra Sygehusapoteket i Region Nordjylland i udviklingsarbejdet. Sammen med de øvrige Sygehusapoteker er der opbakning fra Sygehusapoteket i Region Nordjylland til en ny uddannelse på professionsbachelorniveau. Sygehusapotekerne tilkendegiver desuden, at de kollektivt kan stille tilstrækkeligt med praktikpladser til rådighed. Se evt. bilag 1.

Rammerne for praktik på farmakonomuddannelsen som en professionsbachelor

Farmakonomuddannelsen er 210 ECTS fordelt på 7 semestre. Uddannelsen består af følgende elementer:

1. Teoretiske uddannelseselementer med et samlet omfang på 105 ECTS-point.
2. Praktik med et samlet omfang på 105 ECTS-point.
3. Valgfrie henholdsvis tværprofessionelle uddannelseselementer udgør hver et omfang på 20 ECTS-point, i alt 40 ECTS.
4. Bachelorprojekt på 20 ECTS-point.

Praktikdelen tager udgangspunkt i en praktikaftale med et privat apotek. Med udgangspunkt i de samarbejdspartnere de private apoteker har, så er der en kort praktik ('ud og se'-praktik) i regionalt eller kommunalt regi (eksempelvis en lægepraksis eller en kommunal institution) på 3. semester. På 5. semester er der en sammenhængende praktik af 12 ugers varighed på sygehusapoteker, hospitalsafdelinger eller i kommuner. Det forventes, at kommunerne i første omgang vil kunne bidrage i begrænset omfang med praktikpladser på 5. semester, hvorfor de fleste praktikforløb primært vil skulle være regionale praktikpladser.

Der er omkring 30 timers mødepligt om ugen ifm. praktikforløbene samt forberedelse til undervisning og prøver.

I praktikperioderne er den studerende en del af fællesskabet med farmakonomer, farmaceuter og andet sundhedsfagligt personale, og den studerende vil gennem uddannelsen med stadigt større selvstændighed udføre lægemiddelfaglige opgaver.

Praktikforløb i regionalt regi kan enten foregå på sygehusapoteker eller på hospitalsafdelinger, der har farmakonomer ansat, og hvor der er mange opgaver i relation til medicin håndtering. For at sikre kvaliteten af praktikforløbene skal der på alle praktiksteder være praktikvejledere. Der er endnu ikke taget konkret stilling til kravene til praktikvejledere. Af hensyn til kvaliteten af uddannelsen er det afgørende for regionerne, at der i bekendtgørelsen fremgår krav om formelle praktikveileder-kompetencer i lighed med andre professionsbacheloruddannelser.

Der er behov for og det forudsættes, at der er en tæt dialog mellem uddannelsesinstitutionerne og regionerne om fordeling af praktikpladser for at opnå en hensigtsmæssig fordeling på tværs af regioner og hospitaler. Med en regional praktik på 5. semester af 12 ugers varighed er det afgørende for regionerne, at der er fleksibilitet i planlægningen af, hvornår de studerende kommer i praksis, så de ikke nødvendigvis kommer på én gang. Se evt. bilag 2.

Overgang fra studie- til arbejdsliv

Regionerne har en særlig opmærksomhed på at skabe en god overgang fra studie- til arbejdsliv. Særligt set i lyset af at der pt. kun er afsat 5 ECTS-point på 7. semester til praktik i forbindelse med bachelorprojektet. Overgangen og tilknytningen til arbejdspladsen kan eventuelt også understøttes gennem ansættelse i studiejob under uddannelsen.

Økonomi

Der arbejdes på en model, hvor de studerende får løn under praktik på de private apoteker. På den resterende del af uddannelsen vil de studerende modtage SU – dvs. på den teoretiske del af uddannelsen og ifm. praktikforløb i regionalt eller kommunalt regi.

Udgiften forbundet med at have studerende i praktik skal dækkes af praktikstedet tilsvarende flere andre sundhedsfaglige uddannelser og betragtes som en investering i at sikre arbejdskraft på sigt, som har de kompetencer der er behov for.

Indstilling

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

1. Tager orienteringen til efterretning
2. Drøfter om der er særlige opmærksomhedspunkter forud for behandling i Kompetenceforum.

Referat

Gurli Lauridsen orienterede om arbejdet med farmakonomuddannelsen som professionsbacheloruddannelse.

Udvalget drøftede arbejdet og tilkendegav overordnet opbakning til opkvalificering af uddannelsen til professionsbachelorniveau. Samtidig henledte man behov for opmærksomhed på:

- sideløbende opkvalificering af de nuværende farmakonomer
- en bedre balance i den geografiske placering af den teoretiske del af uddannelsen – ikke mindst i rekrutteringsøjemed.

Udvalget bad Administrationen gå i dialog med UCN i forhold til mulighed for at sikre disse elementer i Nordjylland.

Lone Olsen (V) og Tage Leegaard (K) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

1. Støtte- og hensigtserklæring fra sygehusapotekerne for farmakonomuddannelsen som professionsbachelor
2. Notat om praktik på farmakonomuddannelsen som en professionsbachelor

Punkt 4: Fortsat drøftelse af budget 2024

2022-047126

Bilag

Forslag til indspil til Budget 2024 fra Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

4

Fortsat drøftelse af budget 2024

Resumé

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter sit indspil til Budget 2024 - med afsæt i input fra seneste møde, som Administrationen har samlet i et katalog.

Sagsfremstilling

På seneste møde drøftede Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering indledningsvist Budget 2024 med henblik på evt. indspil og pejlinger fra udvalget.

Med afsæt i de mange tilkendegivelser, udvalget gav på mødet, har Administrationen skrevet vedlagte notat. Det er en slags katalog, der rummer forslag til en række handlinger og initiativer indenfor udvalgets opgavefelt – Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering. Tænkt som et første bud på udvalgets indspil til Budget 2024.

Indstilling

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

1. drøfter forslaget til indspil til Budget 2024

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede forslaget til indspil til budgettet.

Udvalget ønskede en opdeling af udgiftsdrivende elementer og øvrige områder, der ønskes fokus på i 2024.

Udvalget udtrykte derudover ønske om beregninger på de udgiftsdrivende elementer. Herunder i forhold til sygefravær, fuldtidsindsats, vagtarbejde og arbejdstilrettelæggelse, bredere sygeplejekompetencer, friholdelse af normeringer, ansættelse af seniorer, ledelsesstøtte, forlængelse af ordningen med ressourcepersoner samt onboarding af nyuddannede og nyansatte med fokus på nye målgrupper. Nogle af elementerne kan evt. ses i sammenhæng.

Udvalget lagde samtidig vægt på at sende signal om fokus på en række øvrige elementer, der ikke nødvendigvis driver udgifter. Udover de, der er nævnt i indspillet pegede de bl.a. på dialog med uddannelsesinstitutioner om nye uddannelser indenfor plejen på erhvervsniveau og ansættelse af udenlandske læger i ubesatte KBU-stillinger. Ligeledes pegede de på perspektiver, der rækker længere frem end 2024 - som fx muligheden for at få analyseret "turnus for sygeplejersker".

Udvalget tilkendegav derudover støtte til den nuværende prioritering af ITOP-midlerne.

Administrationen arbejder videre med indspillet i dialog med formandskabet – med henblik på en opdateret udgave på næste møde.

Lone Olsen (V) og Tage Leegaard (K) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

1. Forslag til indspil til Budget 2024 fra Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

Punkt 5: Beslutning: Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering - et overblik

2022-000261

Bilag

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering - udvalgets arbejde forår 2023.pptx

5

Beslutning: Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering - et overblik

Resumé

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering præsenteres for et overblik over udvalgets arbejde - bestående af dels en rammesætning af udvalgets arbejdsfelt og dels en præsentation af, hvad udvalget hidtil har gennemført, og hvad der er planer og hensigter om fremover. Overblikket er udarbejdet på forespørgsel fra udvalget.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering godkender overblikket.

Sagsfremstilling

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering har efterspurgt et overblik over udvalgets arbejde. Formålet er et overblik, der kan bruges dels som en rammesætning af udvalgets arbejde og dels som en mere konkret indsigt i, hvad udvalget hidtil har gennemført, og hvad der er planer og hensigter om fremover.

I bilaget fremgår et forslag, der rummer:

- Udvalgets politiske ophæng - Regionsråd, Forretningsudvalg, udvalgsstruktur, kommissorium, budgetaftale samt nationale, politiske aftaler med betydning for udvalgets område.
- Udvalgets rammer og fokus - "Huset"
- Udvalgets formål - som beskrevet i kommissoriet
- Udvalgets opgaver indenfor de tre hovedområder Rekruttering, Arbejdsmiljø og Uddannelse, jf. kommissoriet. Indenfor hvert af de tre områder samt "øvrige" er det udfoldet, hvordan udvalget har arbejdet og vil gøre det fremover. Det er tanken, at disse slides kan opdateres i takt med, udvalgets arbejde skrider frem - oplagt i forbindelse med den årlige budgetproces.
- Eksempler på gode historier indenfor udvalgets områder hidtil.
- Bilag 1: link til de data, udvalget følger (Personale i Tal).
- Bilag 2: katalog over udvalgets forslag til handlinger og initiativer (er under udarbejdelse som udvalgets indspil til budgetprocessen - forslag kan ses som bilag til punkt 4 på dagens dagsorden. Link tilkobles, når indspillet er endeligt).
- Bilag 3: overblik med fakta og udbytte om/af puljer, der er politisk forankret i udvalget: ITOP-puljen, robusthedspuljen (herunder rekrutteringspuljen) og puljen med det varige løft til hospitalerne.

Efter godkendelse i udvalget vil overblikket blive tilføjet yderligere relevante hyperlinks, hvor det er meningsfuldt - eksempelvis til de nævnte politiske aftaler, kommissorier o.l.

Indstilling

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

1. godkender overblikket over udvalgets arbejde.

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering godkendte overblikket.

Udvalget spiller oplægget ind som et emne til fremlæggelse på et kommende temamøde for Regionsrådet.

Desuden ønskede udvalget en trykt udgave til regionsrådsmedlemmerne (evt. i pixiudgave).

Lone Olsen (V) og Tage Leegaard (K) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

1. Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering - udvalgets arbejde forår 2023.pptx

Punkt 6: Drøftelse af Ligestillingsredegørelse 2023

2013-010789

Bilag

Ligestillingsredegørelse 2023

Region Nordjyllands Ligestillingsplan 2023

Drøftelse af Ligestillingsredegørelse 2023

Resumé

Der skal indberettes en ligestillingsredegørelse for Region Nordjylland.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter dette års indberetning for at give input til det videre arbejde med ligestilling, diversitet og inklusion i Region Nordjylland.

Herudover indstiller Administrationen, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering indstiller, at Forretningsudvalget og Regionsrådet godkender Ligestillingsredegørelse 2023.

Sagsfremstilling

Efter ligestillingsloven skal alle regioner hvert tredje år indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling. Der skal per 1. juni 2023 indberettes en ligestillingsredegørelse, der dækker perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

Ligestillingsredegørelsen fokuserer alene på ligestilling mellem mænd og kvinder og indeholder en række faktuelle oplysninger om kønsfordelingen blandt de ansatte i Region Nordjylland. Herudover er der enkelte spørgsmål om regionens kerneopgaver.

Bemærkninger til Ligestillingsredegørelse 2023

Administrationen har besvaret spørgsmålene i indberetningsskemaet og har supplerende bemærkninger til redegørelsen:

- Af de statistiske data for 2022 ses blandt andet, at fordelingen mellem kvinder og mænd (både ledere og medarbejdere) i Region Nordjylland i store træk ligger tæt på gennemsnittet på tværs af alle regioner.
- Der er flere kvindelige ledere end mandlige ledere i Region Nordjylland og regionerne samlet set. En relativt stor del af de kvindelige ledere i regionerne er leder af medarbejdere (niveau 3). Der er forholdsvis færre kvindelige chefer (niveau 2) og topchefer (niveau 1).
- Der er traditionelt mange kvindefag i sundhedsvæsenet. Derfor er administrationen opmærksom på, at kommunikationsmaterialer også henvender sig til mænd. F.eks. har det været vigtigt at få fotos på web og intranet af mandlige social- og sundhedsassistenter samt bioanalytikere.
- I den kommende rekruttering til ambulancebehandlerelever lægger administrationen vægt på, at det både er mandlige og kvindelige elever, der udtaler sig.
- Region Nordjylland ønsker at afspejle samfundet. Derfor lægger administrationen vægt på, at særligt den visuelle kommunikation viser både mænd og kvinder samt mennesker med anden etnisk baggrund.

Det videre arbejde med ligestilling, diversitet og inklusion i Region Nordjylland

Administrationen arbejder aktivt og målrettet for en øget ligestilling mellem kønnene. Målsætningen er, at regionen er en mangfoldig arbejdsplads med balance i kønsfordelingen og anden diversitet blandt medarbejdere og i ledelsen.

En balance i kønsfordelingen og anden diversitet er befordrende for et godt og åbent arbejdsmiljø, der bidrager til medarbejders arbejdsglæde og giver et bredere værdigrundlag for at træffe beslutninger.

Indsatserne om ligestilling er foreløbigt beskrevet og samlet i Region Nordjyllands ligestillingsplan. Ligestillingsplanen har indtil videre fungeret som et administrativt plangrundlag. [Region Nordjyllands Ligestillingsplan \(rn.dk\)](https://www.rn.dk)

Der tages i 2023 hul på arbejdet med en regional diversitet- og inklusionsstrategi, der afspejler Region Nordjyllands værdier og normer på området.

Formålet med strategien er blandt andet at vise respekt for de regionale medarbejdere og for den generation, der er på vej ind på arbejdsmarkedet, for hvem det er særligt vigtigt, at arbejdspladserne forholder sig konstruktivt til udfordringerne med diversitet og inklusion.

Materialet forelægges Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering senere på året.

Indstilling

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

1. drøfter indsatsen om ligestilling i Region Nordjylland for at give input til det videre arbejde
2. indstiller at Forretningsudvalget og Regionsrådet godkender Ligestillingsredegørelse 2023

Referat

Mariane Therkelsen redegjorde for ligestillingsredegørelsen.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede redegørelsen i forhold til det fremadrettede arbejde, hvor man ønsker en bred tilgang til ligestillingsbegrebet.

Derudover indstillede udvalget, at Forretningsudvalget og Regionsrådet godkender redegørelsen.

Lone Olsen (V) og Tage Leegaard (K) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

1. Ligestillingsredegørelse 2023
2. Region Nordjyllands Ligestillingsplan 2023

Punkt 7: Orientering: Employer branding og rekrutteringsstrategi

2017-002673

7

Orientering: Employer branding og rekrutteringsstrategi

Resumé

I den kommende tid vil der ske en opdatering af Region Nordjyllands koncept for employer branding samt strategi for rekruttering og fastholdelse. Begge dele sker i lyset af den brydningstid, vi står i - i kølvandet på corona og med den udvikling, arbejdsmarkedet har gennemgået i de seneste år.

Tanja Graven Nielsen og Katrine Mørk fra Mennesker og Organisation deltager under punktet med kort oplæg. Til orientering for udvalget.

Sagsfremstilling

Employer branding

I 2015 fik Region Nordjylland sit første såkaldte employer branding koncept, der handler om at markedsføre sig selv som en attraktiv arbejdsplads. Konceptet blev til på baggrund af input fra medarbejderne om, hvad de mener er vigtigt i deres ansættelse, og hvad der skal til for, at de trives i deres job. Det er altså den reelle opfattelse af virksomheden som arbejdsplads blandt vores medarbejdere. Konceptet bruges i al rekruttering, jobannoncer, uddannelses- og karrieremesser, medarbejderportrætter m.m.

Vi har et employer brand med tre budskaber, der tilsammen udgør en helhed, der er vigtig for at skabe et godt og attraktivt job.

- Gør karriere
- Gør hver dag vigtig
- Gør en forskel

Employer branding konceptet er det bærende element i vores jobannoncer og al ekstern branding vedr. job og uddannelse. Vi skal til enhver tid være ærlige, autentiske og synlige. Det er derfor vigtigt, at vi følger strømninger og stemninger blandt nuværende og kommende medarbejdere, så vi kan rekruttere dem, vi har brug for.

Der er sket meget siden 2015. Vi står midt i en brydningstid, og i kølvandet på Corona har arbejdsmarkedet og medarbejdernes krav til fleksibilitet og mening i arbejdet ændret sig.

Derfor er det tid til et tilpasset og tidssvarende employer brand koncept.

Vi vil derfor i foråret 2023 indhente data fra regionens medarbejdere. Hvad er de optagede af, hvad betyder mest for arbejdsglæden, og hvordan ser et godt arbejdsliv ud anno 2023.

For at sikre bredere indsigt sammenholder vi med data fra muligt kommende medarbejdere.

Data bruges til at tilpasse employer branding konceptet.

Rekrutteringsstrategi

I 2018 fik vi for første gang en strategi for rekruttering og fastholdelse. Strategien viser den regionale retning for rekruttering og skal bruges som styringsredskab for regionens ledere. Under strategien kan der efter behov suppleres med delstrategier for faggrupper og områder. Strategien bygger på employer branding konceptet.

Rekrutteringsstrategien opdateres på baggrund af det tilpassede employer branding koncept.

Proces

Data fra medarbejderne om employer brand konceptet præsenteres med henblik på inddragelse forventeligt for udvalget inden sommerferien.

Tilpasset strategi og koncept forventes klar i efteråret 2023.

Indstilling

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

1. tager orienteringen til efterretning.

Referat

Katrine Mørk orienterede om regionens koncept for employer branding samt strategi for rekruttering og fastholdelse, der begge er under opdatering.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tog orienteringen til efterretning og drøftede, hvilke elementer, der skal lægges vægt på, når regionen brander sig i forhold til potentielt kommende medarbejdere – herunder kunsten at appellere bredt samt at kunne tiltrække på andre parametre end løn.

Udvalget drøfter emnet igen, når det nye materiale foreligger.

Lone Olsen (V) og Tage Leegaard (K) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 8: Drøftelse - Strategi for borgerinddragelse

2021-054151

Bilag

2021-054151-22 Strategi for borgerinddragelse version 2 - konsekvensrettet ift. FUs beslutning.docx

Drøftelse - Strategi for borgerinddragelse

Resumé

Regionsrådet godkendte 27. marts 2023 Strategi for borgerinddragelse i Region Nordjylland.

Strategien er udarbejdet på baggrund af Kommissorium for Udvalg for Borgerinddragelse og Demokrati samt Danske Regioners rapport "Sådan inddrager vi borgerne".

Strategien indeholder både overordnede mål og principper for borgerinddragelse foruden et katalog med konkrete forslag til nye initiativer.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering har tidligere udtrykt ønske om at drøfte strategien, når den forelå. Udvalget drøfter på dette møde strategien med henblik på, hvordan udvalget eventuelt kan benytte den i sin opgaveløsning.

Sagsfremstilling

Strategi for Borgerinddragelse i Region Nordjylland er udarbejdet på baggrund af input fra Udvalg for Borgerinddragelse og Demokrati. Derudover er der hentet inspiration og baggrundsviden i Danske Regioners rapport om borgerinddragelse og demokrati, "Sådan inddrager vi borgerne", fra 2021 og Kasper Møller Hansens værk "Borgerinddragelse: Et studie af borgerinddragelsen i regioner og kommuner" (2010).

Strategien drager også inspiration fra erfaringer med borgerinddragelse i både Region Nordjylland og andre regioner og kommuner i Danmark. Det gælder særligt Region Midtjyllands 9 grundprincipper for borgerinddragelse og Region Nordjyllands "Politik for inddragelse af patienter og pårørende i Region Nordjylland".

Strategien, som er forsøgt holdt forholdsvis kort og letlæst, udgår både en rammesætning af arbejdet med borgerinddragelse i Region Nordjylland og en konkretiserende hjælpende hånd til de udvalg og afdelinger, som skal realisere intentionerne.

Strategien indeholder tre dele:

- En introduktion med overordnet mål og formål
- En tjekliste med fem punkter til grundig overvejelse inden valg af form og metode til inddragelsen
- Et katalog over fem forskellige *mulige* borgerinddragelsestiltag, som hver især er mulige at indføre i forskellige modeller og på forskellige niveauer.

De danske regioner, kommuner og myndigheder har gjort sig mange erfaringer med forskellige typer af borgerinddragelse, og på internettet kan man hente inspiration til mange inddragelsesmetoder. Inden valget af metode kan man altid med fordel skele til strategiens tjekliste med punkter til overvejelse.

Kommunikation og dialog

Strategi for Borgerinddragelse i Region Nordjylland har ad flere omgange været behandlet på møde i Udvalg for Borgerinddragelse og Demokrati (BOD), og det har også været drøftet i de politiske grupper og på udvalgsformandsmøde. Det blev godkendt i Forretningsudvalget 13. marts 2023 og Regionsrådet 27. marts 2023.

Strategien er konsekvensrettet på baggrund af Forretningsudvalgets beslutning (13. marts 2023) om ikke at godkende BODs indstilling om at indføre borgerforslag i Region Nordjylland (borgerforslag indgik oprindeligt i kataloget over tiltag).

Indstilling

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

1. Drøfter, hvordan udvalget eventuelt kan benytte Strategi for Borgerinddragelse i Region Nordjylland

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede politikken i relation til udvalgets område.

Udvalget udtrykte ønske om samling af en midlertidig fokusgruppe bestående af yngre, nyansatte medarbejdere i regionen i forhold til rekruttering og fastholdelse (arbejdsglæde og motivation). Gerne i forlængelse af et ordinært møde.

Administrationen vender tilbage med et bud på form og proces.

Lone Olsen (V), Tage Leegaard (K) og Susanne Flytkjær (Ø) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

1. 2021-054151-22 Strategi for borgerinddragelse version 2 - konsekvensrettet ift. FUs beslutning.docx

Punkt 9: Orientering

9 Orientering

Referat

Indstilling til udpegning til vurderingsudvalg i forbindelse med frisættelsesprojekter

Udvalget indstillede formandskabet til vurderingsudvalget.

Lone Olsen (V), Tage Leegaard (K), Susanne Flytkjær (Ø) og Ulla Astman (A) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 10: Eventuell

10 Eventuelt

Referat

Intet.

Lone Olsen (V), Tage Leegaard (K), Susanne Flytkjær (Ø) og Ulla Astman (A) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 11: Underskrift af mødeprotokol

11

Underskrift af mødeprotokol

Udvalgets medlemmer skal godkende mødeprotokollen.

Godkend elektronisk ved at trykke på Godkend.