

REFERAT Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 2022-2025 d. 01-11-2023

Mødedato Onsdag d. 01. november 2023 kl. 12:30

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

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Drøftelse: Opfølgning på evaluering af indsats om bedre opstartsforløb for nyuddannede, nyansatte	4
Drøftelse: "Verdens bedste praktiksted" for social- og sundhedsassistentuddannelsen, fremlæggelse	10
Lukket: Første drøftelse af anvendelse af budgetpulje 2024: 4 mio. til kompetenceudvikling, opstart	12
Orientering: Præhospitale uddannelser.....	12
Drøftelse: Trivsel 2023 - Resultater.....	14
Orientering: Indkøbspolitik - opfølgning med data.....	16
Punkter til kommende møder.....	19
Orientering.....	20
Eventuelt.....	21
Underskrift af mødeprotokol.....	22

1

Deltagere

Udvalgsmedlemmer

Søren Valgreen Knudsen (formand)

Peter Therkildsen (næstformand)

Peter Larsen

Lone Olsen

Tage Leegaard

Pia Buus Pinstруп

Per Kjeldsen

Ole Stavad

Søren Brunsholt Andersen

Administrative deltagere

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen

Chefkonsulent Birgitte Søtoft Henriksen (udvalgssekretær)

Afbud

Lone Olsen

Ad hoc

Uddannelseschef Gurli Lauridsen, Mennesker og Organisation

Uddannelseskonsulent Jane Franzen, Aalborg Universitetshospital

Klinisk Uddannelsesansvarlig Sygeplejerske, Jette Larsen, Regionshospital
Nordjylland

Enhedschef Kenneth Lübke. Den Præhospitale Virksomhed

Arbejdsmiljøkonsulent, Lise-Lotte Kyneb, Mennesker og Organisation

Indkøbschef Birgitte Fjeldgaard, Jura

Drøftelse: Opfølgning på evaluering af indsats om bedre opstartsforløb for nyuddannede, nyansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter

Resumé

Regionsrådet har afsat 3,0 mio. kr. i 2023 til ordning med bedre opstartsforløb for nyuddannede, nyansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter med fokus på de medicinske og akutte afsnit.

Formålet med ordningen er, at de nyuddannede, nyansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter tilbydes en opstartsperiode på én måned uden for normering for, at den nyuddannede kan følges med en erfaren kollega og ikke står alene med ansvaret. Dette bidrager til, at den nyuddannede medarbejder kommer ind i rollen som sygeplejerske/social- og sundhedsassistent i trygge rammer og på længere sigt bidrager positivt til tilknytning af de nye medarbejdere.

Fra politisk side er det besluttet, at ordningen skal evalueres i efteråret 2023. Evalueringen har til formål at undersøge, hvilken forskel det gør for de udvalgte afsnit at få tildelt midler til at trække nyuddannede, nyansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter ud af normering den første måned af ansættelsen.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter evalueringen med henblik på behandling i forhold til budget 2024.

Direktør Mariane Therkelsen præsenterer punktet.

Uddannelseschef Gurli Lauridsen deltager under punktet.

Sagsfremstilling

Ordningen bygger på erfaringer fra et tilsvarende pilotprojekt i 2. halvår 2022 jf. bilag 1. Ordningen er implementeret på Aalborg UH og Regionshospital Nordjylland pr. 1. august 2022 og i Psykiatrien pr. 1. januar 2023.

Kompetenceforum præsenteres for evalueringen d. 27. oktober, hvorfor Mariane Therkelsen vil viderebringe bemærkninger fra Kompetenceforum til udvalgsrådet.

Metode

For at vurdere om ordningen gør en forskel, er der gennemført en kvalitativ evaluering baseret på interviews med i alt 31 ledere og medarbejdere, som repræsenterer 11 afsnit af de i alt 34 afsnit, som er med i ordningen på tværs af somatik og psykiatri. Evalueringsdesign fremgår af bilag 2.

Repræsentanterne er fordelt på:

- 11 nyuddannede, nyansatte (5 sygeplejersker og 6 social- og sundhedsassistenter) ud af i alt 53 nyuddannede nyansatte på ordningen i perioden 01.01.23 – 01.04.23, hvilket udgør ca. 21 %.
- 9 nærmeste kollegaer til de nyuddannede, nyansatte
- 11 nærmeste ledere til de nyuddannede, nyansatte

Resultater

Evalueringen har bidraget med indsigter i ordningens betydning for afsnittene – og overordnet set er der fire fund, som er uddybet i bilag 3.

1. De økonomiske ressourcer gør en forskel i forhold til at forpligte ledelsen på indsatsen

Midlerne medvirker til at sikre et økonomisk udgangspunkt for afsnittene samt forpligter til at prioritere og skærpe fokus på en opstartsperiode uden for normering for de nyuddannede, nyansatte.

Evalueringen viser, at der er generel enighed om, at en opstartsperiode uden for normering for nyuddannede, nyansatte er vigtig at prioritere. For nogle afsnit er det et nyt tiltag, for andre afsnit er det noget, som også skete, før midlerne blev tildelt.

Flere ledere fremhæver, at midlerne medvirker til at sikre et ensartet økonomisk udgangspunkt for afsnittene, og at opstartsperioden kan prioriteres med god samvittighed økonomisk set, da det ellers påvirker drift og lønbudgettet. For afsnittene, hvor en opstartsperiode uden for normering ikke er et nyt tiltag, udtrykkes det blandt andet af nogle ledere, at midlerne bidrager til, at opstartsperioden uden for normering nu kan vare længere, hvor de tidligere kun har kunnet tilbyde f.eks. dage eller få uger.

Samtidig betyder midlerne, at opstartsperioden flere steder kan struktureres og ensrettes. Derudover udtrykker både flere ledere og kollegaer, at midlerne er medvirkende til at skærpe fokus på prioriteringen, idet det er forpligtende på en anden måde end før ordningen, da midler tildes til formålet.

Nedenstående citat beskriver et eksempel på, hvordan midlerne medvirker til legitimere prioritering af opstartsperioden.

"... På den her måde så kan vi bedre adressere nogle af de vagter, som bliver brugt til at sørge for, at de (nyuddannede nyansatte) ikke går som en del af bemanningen, fordi piller vi én ud, så skal der én ind, sådan er bemanningen, så jeg synes, at det også er et ledelsesredskab til at argumentere for de beslutninger, man er nødt til at træffe..." (Leder, Aalborg UH)

Lederne og kollegaerne belyser, at der er forskel på, hvor pressede afsnittene er og hvor mange nyuddannede, der ansættes. Det kan få indflydelse på afsnittets muligheder for at trække de nyuddannede ud af normering, selvom de har intentioner om det og et ønske om at prioritere det.

Midlerne kan derfor ikke stå alene for at sikre en god opstart, men er et tiltag, der er behjælpeligt.

2. De økonomiske ressourcer gør en forskel i forhold til at legitimere og skærpe fokus på indsatsen

Midlerne medvirker til at legitimere, at en måned uden for normering frigives til den nyuddannede nyansatte, og anses som et vigtigt redskab for lederne. En opstart uden for normering anses at være af vigtig betydning for både de nyuddannede og kollegaerne.

Betydning for nyuddannede, nyansatte

Overordnet udtrykker både de nyuddannede, nyansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter, at ordningen bidrager til, at opstarten kan foregå i eget tempo og bidrager til at minimere ansvars- og praksischock. Derudover bidrager opstartsperioden til at give en glidende overgang og rolig introduktion, så den nyuddannede kommer trygt ind i sin sundhedsfaglige rolle både fagligt og socialt. Ved at følges med en erfaren kollega kan den nyuddannede opleve spejling og støtte samt en gradvis tildeling af ansvar. Det kan bidrage til at lette overgangen fra at være

studerende/elev til at være nyansat, hvilket ellers kan opleves som svært.

Betydning for kollegaerne

Generelt udtrykker kollegaerne, at de nyuddannede nyansattes første måned uden for normering også har en positiv betydning for kollegaerne, da kollegaerne efterfølgende bliver mere trygge i at lade deres nye kollegaer tage ansvar. Derudover udtrykkes det af flere, at måneden uden for normering også er af betydning for patientsikkerheden. Desuden oplever flere af kollegaerne, at ordningen og midlerne skaber mere tydelighed fra ledelsen i forhold til, hvad den nyuddannede skal og ikke skal, samt at det bliver bedre overholdt.

Betydning for lederne

Som allerede nævnt oplever flere ledere, at midlerne medvirker til at forpligte på en anden måde end tidligere samt give mere stringens og struktur for opstartsperioden. Flere ledere fremhæver, at midlerne legitimerer, at den nyuddannede nyansatte er uden for normering den første måned. Med dette perspektiv udtrykte en leder, som tidligere nævnt, at midlerne er et ledelsesmæssigt redskab til at argumentere for handlinger og beslutninger. Derudover oplever nogle ledere en større forståelse fra kollegaernes side, og at det er acceptabelt at planlægge den nyuddannede, nyansatte som ekstra. Dette fremgår bl.a. af citatet:

*"... Denne ordning giver en ro til mig som leder at vide, at *den nyuddannede* har faktisk lov til at udvikle sig i vedkommendes tempo den første måned og vi har lov til at sige, at det er fint, at vedkommende bare går bagved i dag og observerer..."*
(Leder, Psykiatrien)

3. De økonomiske ressourcer gør en forskel i forhold til, at opstartsperioden kan individualiseres

Midlerne medvirker til, at opstartsperioden kan individualiseres, idet nyuddannede nyansattes behov er forskellige. En måned uden for normering kan opfattes som både at være for lidt eller for meget.

"... Det kommer måske lidt an på, hvordan man lige selv er, om man har lyst til at være uden for normeringen eller om man gerne vil lave nogle selvstændige ting..."
(Nyuddannet nyansat, RHN)

Ovenstående citat beskriver et eksempel på, at de nyuddannede har forskellige og individuelle behov, når de kommer som nyansatte. Dette fremhæves gennem interviewene. Flere af informanterne beskriver, at med opstartsperioden kan der tages højde for de nyuddannedes individuelle kompetencer, og hvordan der kan bygges ovenpå i forhold til deres behov. Dette fremgår af følgende citat:

"... De (nyuddannede) kommer med forskellige vilkår, nogle har måske være inde og arbejde lidt i det akutte... de har vidt forskellige baggrunde, så man kan simpelthen tilrettelægge... de kompetencer, de kommer ind med, og man kan styrke dem, fordi det er der tid til..." (Leder, Aalborg UH)

Et andet perspektiv er, at flere ledere påpeger, at afgrænsningen til én måned kan være kort tid, da det også vil være overvældende efter opstartsmåneden, når de nyuddannede ikke længere indgår som ekstra. Ligeledes udtrykkes fokus på overgangen fra, at den nyuddannede er uden for normering i den første måned, og i den efterfølgende måned skal indgå i normeringen i forhold til fokus på gradvis tildeling af ansvar.

4. De økonomiske ressourcer gør en forskel i forhold til signalværdi i forhold til rekruttering og tilknytning

Midlerne anses at have en vigtig signalværdi. En opstart uden for normering påpeges at være af vigtig betydning for både rekruttering og tilknytning i et langsigtet perspektiv. Derudover kan det blive et konkurrenceparameter.

"... Det signal, man sender ved at gøre det her... Det viser, at organisationen gearer sig til at tage imod helt nyuddannede medarbejdere... Det synes jeg er et vigtigt signal at sende til dem, at de er prioriteret" (Leder, RHN)

Citatet beskriver, at midlerne har stor signalværdi i et rekrutteringsperspektiv i forhold til at vise, at modtagelse af nyuddannede, nyansatte og deres opstart er prioriteret, hvilket påpeges af flere informanter. Derudover påpeger flere ledere, at de nyuddannede er optaget af deres opstartsperiode og hvilke muligheder der er på afsnittene, når de er til jobsamtale, hvilket vil sige, at muligheden for at få en måned uden for normering bliver et parameter, de nyuddannede tilvælger på. Det viser ordningens potentiale i et rekrutteringsperspektiv, men samtidigt også et muligt konkurrenceparameter afsnittene imellem.

Derudover refererede de nyuddannede under interviewene til andre nyuddannede, de kender, og deres opstart, som de havde hørt om i forhold til, hvordan deres opstart adskiller sig fra hinanden. Det viser, at de nyuddannede deler deres oplevelser af deres opstart med hinanden.

Overordnet er informanterne enige i, at oplevelsen af en god opstart og modtagelse er af positiv betydning for tilknytning på længere sigt, og at en opstart uden for normering er vigtig for dette. Perspektivet om tilknytning afspejles i evalueringen på flere måder. For det første påpeger informanterne, at den tætte relation til den eller de erfarne kollegaer under opstartsperioden medvirker til, at der skabes et bånd og en tryk relation. Derudover fremhæver informanterne, at oplevelsen af en god opstart har betydning for, om den nyuddannede nyansatte har lyst til og ser sig selv i afsnittet på længere sigt. Dette afspejles i citatet:

"...I og med at man har denne her opstartsmåned, hvor man langsomt bliver kørt ind, hvad er egentlig ens ansvar, så føler jeg mig mere sikker i mit arbejde, at det er et sted, som jeg har lyst til at komme og være, fordi jeg føler faktisk, at jeg godt kan håndtere det..." (Nyuddannet nyansat, Psykiatrien)

Opmærksomhedspunkter

Evalueringen peger på en række opmærksomhedspunkter. Flere fremhæver, at en opstartsperiode uden for normering også vil være gavnligt for andre typer af nyansatte f.eks. hvis en nyansat har skiftet speciale. Endvidere påpeger flere informanter, at det vil være gavnligt, at ordningen inkluderer flere afsnit for at skabe ensartede vilkår, da ordningen ellers kan blive et konkurrenceparameter afsnittene imellem, men også hospitalerne imellem.

Et andet opmærksomhedspunkt er overgangen fra, at den nyuddannede er uden for normering til, at den nyuddannede medgår i normeringen. Derudover har de nyuddannede individuelle behov i deres opstart.

Afslutningsvis foranlediger evalueringen et opmærksomhedspunkt om, hvordan særligt pressede afsnit kan understøttes i at modtage de nyuddannede, og hvordan det kan håndteres, når et afsnit f.eks. modtager mange nyuddannede på én gang.

Evalueringens hovedresultater samstemmer med fundene i pilotprojektet fra 2. halvår 2022 (jf. bilag 1). Derudover er fokus på nyuddannede nyansattes opstart og introduktion bl.a. et centralt emne blandt flere faglige organisationer og senest i Robusthedskommissionens anbefaling nr.15 ([link](#)).

Justering af målgruppen

Målgruppen for ordningen de medicinske og akutte afsnit, hvilket fremgår af budget 2023. I forbindelse med idriftsættelse af ordningen blev der fra hospitalernes side stillet spørgsmålstejn ved, om midlerne kan anvendes bedre og med større mening,

hvis afsnit uden for målgruppen kan tilgodeses. Det har derfor været drøftet, hvordan en justering af målgruppen kan ske set i det lys, at rekrutteringsudfordringer skal ses i et lokalt perspektiv på det enkelte hospital og samtidig er en foranderlig størrelse.

Aktuelt sker der fra centralt hold i Center for Administration en udmøntning af midler ved hver enkelt ansættelse – ordningen er dermed administrativt håndholdt og sikrer en tydelig sammenhæng mellem konkret ansættelse og udmøntning af midler til det specifikke afsnit.

En anden praksis kan være at udmønte puljemidlerne efter gældende fordelingsnøgle, hvorefter hospitalerne individuelt kan tilpasse ordningen efter lokale behov. Det vil give hospitalerne handlekraft til at målrette indsatsen til det aktuelle lokale behov i forhold til både geografi og specialer uden hensyn til overordnede regionale rammer.

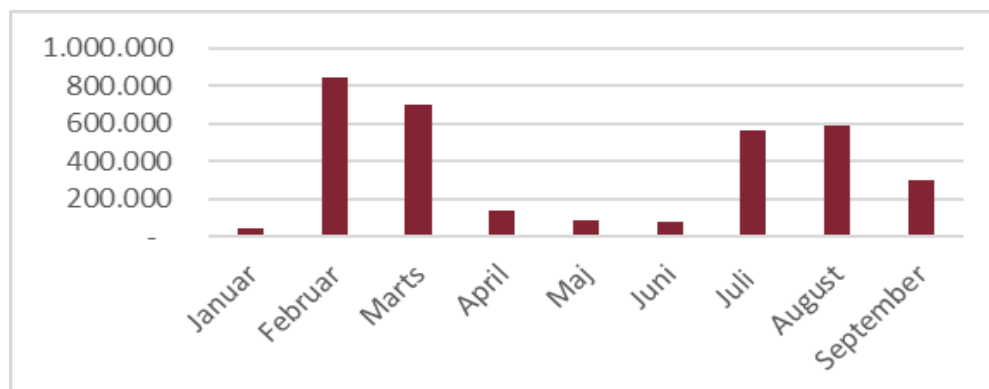
Økonomi

Der er frem til september i år ansat i alt 106 nyuddannede sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter på de tre hospitaler, hvilke fremgår af nedenstående figur og tabel.

Ansættelse af de nyuddannede sygeplejersker sker fortrinsvis i forbindelse med dimission fra Professionshøjskolen UCN to gange årligt (januar og juni). Ansættelse af de nyuddannede social- og sundhedsassistenter sker løbende hele året.

Flow i puljeforbruget til nyansættelser fremgår af figur 1.

Figur 1. Forbrug på puljen til ansættelse af nyuddannede, nyansatte i 2023



Puljen er i 2023 på 3,0 mio. kr. Yderligere ca. 1,6 mio. kr. overført til 2023 fra pilotprojektet i 2022, hvilket giver et justeret budget på ca. 4,6 mio. kr. Der er udmøntet i alt ca. 3.350.000 kr. til ansættelse af de 106 nyuddannede i år. Det samlede forbrug i 2023 forventes at lande under 4 mio. kr. og dermed et godt stykke under det justerede budget – men også et godt stykke over det oprindelige budget.

Hvis budgettet fortsætter uændret fra 2024 og volumen af ansættelser også fortsætter på samme niveau som 2022 og 2023, vil puljen på 3,0 mio. kr. komme under pres. Dette kan have som konsekvens, at der skal tages stilling til, om der skal ændres i rammerne for indsatsen for at økonomien matcher opgaven.

Tabel 1. Ansættelser fordelt på hospitaler og faggrupper i 2023

Ansættelser 2023 (t.o.m. september)		
	Syge-plejersker	Social- og sundheds-assistenter
RHN	13	5

Aalborg UH	71	10
Psykiatrien	4	3
Samlet	88	18
Total	106	

Sammenlignet med pilotprojektet i 2. halvår 2022, hvor der blev ansat 60 nyuddannede, ligger antallet af nyuddannede, nyansatte i 2023 lidt lavere.

Indstilling

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

1. Drøfter opfølgningen med henblik på behandling ift. budget 2024.

Referat

Mariane Therkelsen orienterede om resultaterne af evalueringen af indsats om bedre opstartsforløb for nyuddannede, nyansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter.

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

Udvalget drøfter emnet som led i den forestående drøftelse af, hvordan budgetpuljen for 2024 til kompetenceudvikling, opstartsforløb og vejledning skal anvendes, jf. punkt 4 på dagens møde.

Lone Olsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

1. Bilag 1. Notat om pilotprojekt i 2022
2. Bilag 2. Evalueringsdesign
3. Bilag 3. Notat om evaluering i 2023

Drøftelse: "Verdens bedste praktiksted" for social- og sundhedsassistentuddannelsen, fremlæggelse af referencegruppens overvejelser

Resumé

I januar 2020 blev ansvaret for ansættelse af social- og sundhedsassistentelever overdraget til kommunerne. Da elever nu ansættes af kommunerne, har regionens rolle ændret sig fra arbejdsgiver til oplæringssted, hvor der samarbejdes med kommunerne om elevforløb. Dette medfører betydelige ændringer i rammer og rolle.

Repræsentanter fra regionens referencegruppe for social- og sundhedsassistentuddannelsen fortæller om arbejdet som afsæt for en drøftelse i udvalget.

Uddannelseskonsulent Jane Franzen, Aalborg UH, og klinisk uddannelsesansvarlig sygeplejerske Jette Larsen, RHN, og begge repræsentanter fra referencegruppen for social- og sundhedsassistenter, deltager under punktet sammen med uddannelseschef Gurli Lauridsen.

Sagsfremstilling

I 2021 bevilgede Regionsrådet 2 mio. kr. til projektet "Regionalt samarbejde om øget gennemførelse i social- og sundhedsassistentuddannelsen" et samarbejde med SOSU-skolerne, og en frafaldsanalyse på social- og sundhedsassistentuddannelsen i samarbejde med Rambøll. På Kompetenceforums møde i maj 2022 blev gruppen præsenteret for resultatet af frafaldsanalysen, samt anbefalinger til området ved repræsentanter fra SOSU-skolerne, hvorefter der blev drøftet rammer og tilgang til regionens nye rolle som oplæringssted.

Det blev besluttet, at referencegruppen for social- og sundhedsassistenter skulle arbejde videre med regionens nye rolle og præsentere deres resultater på et senere tidspunkt. Alle oplæringssteder er sidenhen også kommet med input, som referencegruppen efterfølgende har klarlagt og kategoriseret input i følgende emner:

- Onboarding – den gode opstart
- Læringsmiljø – når læring er en del af hverdagen
- Rekruttering og tilknytning
- Kompetente oplæringsvejledere

De væsentligste fokuspunkter for ovenstående er at skabe det bedste udgangspunkt for en lærerig oplæringsperiode, hvori der kan skabes et trygt læringsmiljø for eleverne, såvel som oplæringsvejlederne, der skal opleve det berigende at have funktionen og tiden til at være dedikeret samt engageret i opgaven.

Repræsentanter fra referencegruppen for social- og sundhedsassistenter, Jane Franzen og Jette Larsen, vil uddybe overvejelserne, som fremgår af bilaget.

Indstilling

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

1. drøfter referencegruppens oplæg

Referat

Jane Franzen og Jette Larsen orienterede om referencegruppens arbejde med "Verdens bedste praktiksted".

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

Udvalget bad Administrationen komme med et forslag til, hvordan uddannelsesområdet kan følges fremover.

Desuden ønsker man på et kommende møde at behandle, hvordan vi imødekommer studerende og elever med særlige behov.

Lone Olsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

1. Verdens bedste praktikplads

Orientering: Præhospitale uddannelser

Resumé

Udvalget for Uddannelse, arbejdsmiljø og rekruttering har ønsket at drøfte uddannelse og kompetencer for Den Præhospitale Virksomhed.

Det karakteristiske for det præhospitale område og sundhedsvæsenet består mere end tidligere af færre sygehuse, flere ældre, mere tværsektorielt samarbejde og længere ambulancekørsler, hvilket stiller større krav til de præhospitale uddannelser. Der sættes fokus på ambulancebehandleruddannelsen og paramedicineruddannelsen.

Enhedschef for Den præhospitale Virksomhed Kenneth Lübke fremlægger punktet. Uddannelseschef Gurli Lauridsen deltager under punktet.

Sagsfremstilling

Paramedicinere og ambulancebehandlere står mere end tidligere overfor ældre patienter med komplekse sygdomme, der kræver et højere fagligt niveau både på videns og færdighedsniveau i et sundhedsvæsenet generelt med færre sygehuse og længere ambulancekørsler. Med denne udvikling er opgaverne og forventningerne til deres faglige indsats blevet større. De sendes ud til nogle af de dårligste patientkategorier præhospitalt, og skal kunne vurdere, handle og træffe den rette beslutning. Dertil kommer at de i stadig større omfang bliver brugt i tværsektorielt krydsfelt mellem praktiserende læger og sygeplejersker i primærsektoren. Samlet set er forventningerne til det faglige niveau således steget gennem årene, og denne udvikling bør afspejles i uddannelserne.

Derudover har det præhospitale område i en årrække oplevet udfordringer med personalemangel og med baggrund i anciennitetssammensætningen kan Region Nordjylland, indenfor en overskuelig årrække forvente, at en relativ høj andel enten går på pension, seniorordning, ned i tid, mm.

Ambulancebehandler

SOSU Nord har senest i april 2022 anmodet om Regionsrådet støtteerklæring i forbindelse med deres ansøgning om udbudsgodkendelse til at etablere grundforløb og hovedforløb til erhvervsuddannelsen ambulancebehandler i Hjørring. Ved at placere udbuddet af ambulancebehandleruddannelsen på en social- og sundhedsskole gives der mulighed for at skabe fælles læringsforløb og simulation med de øvrige sundhedsfaglige erhvervsuddannelser, at træne netop overlevering og samarbejde mellem det præhospitale område og kommunernes ældre- og sundhedsområde, samt yderligere udvikling af de tværprofessionelle samarbejder. Samtidig vil et nordjysk udbud af Ambulancebehandleruddannelsen betyde, at eleverne ikke skal rejse til enten Esbjerg eller Hillerød for at gennemføre uddannelsen, og dermed sikre en bedre geografisk dækning og øget rekrutteringsgrundlag til ambulancebehandlererhvervet i Regionen.

Paramediciner

Som udtrykt gennem Danske Regioners uddannelsespolitiske udspil "16 veje" ønsker Regionerne at opgradere paramedicineruddannelsen fra en 20-ugers uddannelse (fra

maj 2024 et akademimodul) for ambulancebehandlere til professionsbachelor i paramedicin, for at følge den hidtidige udvikling og sætte uddannelsen på niveau med øvrige sundhedsuddannelser. For nuværende kræver paramedicineruddannelsen, at man er uddannet ambulancebehandler og har arbejdet som ambulancebehandler i mindst 3 år. Uddannelsen til paramediciner udbydes frem til maj 2024 på Professionshøjskolen UCN i Aalborg, hvorefter den omlægges til et akademimodul udbudt af Københavns Professionshøjskole og UC Lillebælt. Traditionelt har ambulancebranchen tiltrukket flere mænd end andre områder, så en bredere paramedicineruddannelse kan styrke rekrutteringsgrundlaget. Muligheden for at starte som ambulancebehandler og videreuddanne sig til paramediciner bevares.

Indstilling

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

1. Tager orienteringen til efterretning

Referat

Kenneth Lübke orienterede om de præhospitale uddannelser til ambulancebehandler og paramediciner.

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

Lone Olsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

Drøftelse: Trivsel 2023 - Resultater

Resumé

Hovedudvalget i Region Nordjylland har besluttet, at vi i efteråret 2023 kortlægger det psykiske arbejdsmiljø på alle regionens arbejdspladser på én gang.

På dette møde orienteres Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering om de foreløbige resultater med henblik på drøftelse i udvalget.

Arbejdsmiljøkonsulent Lise Lotte Kyneb deltager under punktet.

Sagsfremstilling

I Region Nordjylland har vi tidligere trivselsundersøgelser for 2013, 2016, 2018 og 2021.

Spørgerammen er den samme som i 2021.

Spørgsmålene er udarbejdet af National Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

NFA har testet en række formuleringer, og er endt ud med let forståelige og bedst dækkende spørgsmål.

Det stilles i alt 44 spørgsmål, der kommer omkring

- Tilfredshed
- Krav i arbejdet
- Arbejdets organisering og indhold
- Samarbejde og ledelse
- Tillid og retfærdighed på arbejdspladsen
- Helbred og velbefindende

Derudover spørges der til forekomsten af krænkende hændelser som Mobning, Trusler om vold, Fysisk vold og Uønsket seksuel opmærksomhed.

Trivsel 2023 er desuden suppleret med to spørgsmål, der handler om sammenhæng mellem udmeldinger på de forskellige ledelsesniveauer. Beslutningen er taget efter ønske fra medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget.

Lederne i Region Nordjylland har i uge 34-36 valideret datagrundlaget for udsendelse af spørgeskemaet, så de rette medarbejdere svarer på spørgsmålene i relation til rette afdeling og leder.

Medarbejderne har haft mulighed for at svare på spørgeskemaet i perioden fra 12. september - 1. oktober 2023.

Svarprocenten blev 75 % i 2023 mod 73 % i 2021.

Trivselsrapporterne bliver tilgængelige via PersonaleNet for alle ansatte i Region Nordjylland onsdag d. 11. oktober 2023.

Herefter starter det vigtige opfølgningsarbejde.

Trivselsundersøgelsen tegner et billede af det, som fungerer godt - og af det, som kan blive bedre. Det gør sig gældende både på regionalt og lokalt plan.

Opfølgningsarbejdet understøttes af guidende materiale og information på PersonaleNet. Arbejdsmiljøgrupperne/trioerne får desuden mulighed for at kick-starte deres opfølgningsarbejde på den årlige Arbejdsmiljøtemadag i uge 43 med titlen "Sammen om Trivsel".

Opfølgningsarbejdet foregår også i MED. Hovedudvalget har besluttet at drøfte Trivsel 2023 i tre trin

- 24. oktober 2023: Drøftelse af den samlede rapport
- 7. december 2023: Drøfte hovedpunkter i de enkelte virksomheders trivselsrapporter samt de indsatser, der er sat i gang
- Primo 2024: Evaluering af Trivsel 2023

Rapporterne samt materiale til opfølgningsarbejdet kan findes på PersonaleNet

[Arbejdsmiljøgruppens /lederens rolle - efter \(opfølgning\) \(sharepoint.com\)](#)

Indstilling

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

1. tager orienteringen om de umiddelbare resultater i Region Nordjyllands samlede trivselsrapport
2. drøfter resultaterne

Referat

Mariane Therkelsen orienterede om resultaterne af Trivsel 2023 og om arbejdet med dem.

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

Udvalget glædede sig over, at mange resultater går i den rigtige retning – ikke mindst i lyset af den aktuelle, vanskelige økonomiske situation. Samtidig understregede man væsentligheden af at agere på stigningen i forekomsten af krænkende hændelser.

Udvalget ser frem til at behandle emnet igen efter det igangværende opfølgningsarbejde.

Lone Olsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

1. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland 2023
2. Trivselsundersøgelse Region Nordjylland 2023 sammenlignet med 2021)

Orientering: Indkøbspolitik - opfølgning med data

Resumé

Indkøbspolitikken blev drøftet af Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering d. 7. november 2022, og vedtaget af Regionsrådet d. 19. december 2022.

Drøftelsen i udvalget havde fokus på rammerne omkring CSR-krav. Der blev under drøftelsen, efterspurgt en status på arbejdet.

CSR (Corporate Social Responsibility) handler i denne sammenhæng om, hvad Region Nordjylland i forbindelse med sine indkøb stiller krav om i forhold til leverandører til Region Nordjylland i relation til samfundsansvar, social ansvarlighed og bæredygtighed.

Der gives samtidig et kort oprids omkring involvering af medarbejdere / brugere i udbudsprocessen.

Indkøbschef Birgitte Fjeldgaard deltager under punktet.

Sagsfremstilling

CSR

Ved udarbejdelse af udbud og indkøb tilstræbes det, at tage størst muligt hensyn til sociale og etiske forhold, arbejdsmiljø samt patientsikkerhed. Uden at gå på kompromis med andre parametre, som kvalitet, forsyningssikkerhed og økonomi.

Den væsentligste igangværende indsats på CSR-området er:

- Implementering af nyt kontraktbilag omkring CSR i Region Nordjyllands indkøbsaftaler, samt et selvevalueringsskema til brug for tilbud fra brancher med særlige udfordringer

I selvevalueringsskemaet skal leverandøren beskrive en række forhold omkring virksomhedens retningslinjer angående eksempelvis børnearbejde, tvangsarbejde, organisationsfrihed og arbejdsmiljø i forhold til underleverandører, produktionslande etc.

Selvevalueringsskemaet, er et dialog værktøj og skal besvares med ja eller nej. En eventuel dokumentation vil alene blive krævet, såfremt der er mistanke om manglende overholdelse, eller såfremt der ønskes foretaget en kontrol. Såfremt der svares nej til nogle af spørgsmålene, skal der indledes en dialog med leverandøren. Et nej vil betyde, at kontraktbilaget ikke er overholdt, og leverandøren vil først blive anmodet om at foretage udbedring og forelægge en handlingsplan, som regionerne skal godkende. Såfremt forholdene ikke udbedres, kan regionerne i sidste ende kræve, at leverandøren udskifter en underleverandør eller hæver kontrakten.

Det er aftalt mellem regionerne, at vi anvender det fællesregionale kontraktbilag i indkøbsaftalerne, samt at selvevalueringsskemaet tages i brug, hvor der er en høj risiko for brud på menneskerettigheder. Det kan eksempelvis være i situationer, hvor det vurderes, at produktionen sker i lande med høj risiko for

menneskerettighedskrænkelser, eller hvis produktionen indebærer brug af materialer, som stammer fra sådanne lande.

Aktuelt er skemaet nu afprøvet i et fællesregionalt udbud af operations beklædning, hvor Region Nordjylland er tovholder, samt i et fællesregionalt udbud af Trocar, Stapler og Clips, hvor Region Syddanmark er tovholder.

Regionerne vil efter et år evaluere på brugen af selvevalueringsskemaet og beslutte, om brugen skal udvides til andre områder – denne evaluering er endnu ikke foretaget.

Udbuddet af operations beklædning er tæt på at være afsluttet, og leverandørerne har i processen taget godt imod kontraktbilaget og selvevalueringsskemaet. Der udestår at fremsende endelige kontrakter til de vindende leverandører, i forbindelse med underskrift skal selvevalueringsskemaet udfyldes.

Udbuddet af Trocar, Stapler og Clips er på samme stade, her er der ligeledes taget godt imod initiativet fra leverandørside.

Nyt på området – regionerne er indgået i et Nordisk Samarbejde (Norge, Sverige, Finland) indenfor arbejdstager- og menneskerettigheder i leverandørkæder. Det er et uformelt samarbejde om at dele oplysninger om leverandører med henblik bl.a. på at kunne agere effektivt og koordineret på udfordringer indenfor CSR-området.

Medarbejder / bruger involvering

For at sikre de bedste indkøbsaftaler, ønsker vi at inddrage brugerne i et tæt samarbejde ved etablering af indkøbsaftaler. Brugere har afgørende faglig viden om, hvilke krav der stilles til de produkter der indgås aftale for. De er med til at sikre indkøb af de rigtige produkter, skabe ejerskab for processen og sikre implementering og anvendelse af indkøbsaftalerne.

Det er vigtigt, at der er ledelsesmæssig opbakning til deltagelse i brugergrupper og at dette prioriteres. Brugergruppemedlemmer skal have mandat til at handle på vegne af faggrupper, det vil ikke være muligt eller hensigtsmæssigt at alle brugere er repræsenteret i alle brugergrupper.

Faglig ekspertviden spiller en væsentlig rolle, når vi udbyder varer eller tjenesteydelser, derfor nedsætter Indkøb for hvert område en brugergruppe som består af medarbejderrepræsentanter med kompetence indenfor det område der udbydes.

Proces for brugergruppe udpegelse:

- Området analyseres for at finde de afdelinger, som er de største brugere af produktet
- Mail omkring udpegelse udsendes til relevante
- Specialister indkaldes, fx Hygiejne, Arbejdsmiljø, NAU etc.
- Brugergruppen nedsættes ud fra de udpegede repræsentanter

Brugergrupper etableres på stort set alle områder – fx handsker, apparatur, fødevarer, tolkeydelser.

Brugergruppen er aktivt deltagende under udbudsprocessen – fx markedsdialog, udfærdigelse af krav til produktet, evaluering af indkomne tilbud.

Indstilling

Det indstilles at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

1. Tager orienteringen til efterretning

Referat

Birgitte Fjeldgaard orienterede om status på indkøbspolitikken.

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

Udvalget ønsker årlig status på arbejdet med politikken.

Lone Olsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

1. Region Nordjyllands indkøbspolitik 31-10-2022
2. Brugergruppe_Folder

8

Punkter til kommende møder

Resumé

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter emner til kommende møder. I første omgang som input til et årshjul for udvalgets arbejde i 2024.

Sagsfremstilling

Fremover vil "Punkter til kommende møder" være en fast del af udvalgets dagsorden. Her vil det være muligt for udvalgets medlemmer at tilkendegive forslag og ønsker til kommende møder.

På nærværende møde står punktet "for sig selv" uden bilag, og det der meldes ind, vil blive del af grundlag for et årshjul for 2024.

På mødet den 28. november (årets sidste) vil der være et punkt med en oversigt over de emner, udvalget har behandlet i 2023 suppleret med et konkret forslag til et årshjul med emner til 2024. Disse dokumenter bliver indstillet til drøftelse med henblik på at danne danne retning for udvalgets arbejde i 2024 - hvad angår indhold såvel som form.

På udvalgets møder i 2024 vil årshjulet så indgå som fast bilag i seneste udgave. Det vil udvikle sig i løbet af året alt efter aktuelle sager, udvalgets ønsker mv.

Indstilling

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

1. drøfter emner til kommende møder.

Referat

Udvalget drøftede emner til kommende møder:

- Besøg og dialog med uddannelsessteder (uddannelsesinstitution / klinisk uddannelsessted). Fx SOSU Nord.
- Ledelse – med fokus på bl.a. politisk retning
- Læger – udvikling i antal og fordeling, hvor er de ansat, hvordan bruger vi de lægefaglige kompetencer – og gerne med cases.
- Besøg på afdelinger e.l., der præsterer godt indenfor udvalgets områder - fx ift. arbejdsmiljø og rekruttering.

Lone Olsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

9 Orientering

Referat

Studietur 23.-24. november 2023

Birgitte Søltoft orienterede om status på udvalgets studietur sidst i november. Endeligt program udsendes snarest.

Lone Olsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

10 Eventuelt

Referat

Robusthedspakke og webinar

Mariane Therkelsen orienterede om, at der på PersonaleNet er oprettet et site vedr. [Robusthedspakken - Midler til styrkelse af hospitalernes robusthed](#). På sitet linkes der også til info om webinarret om videndeling den 16. november (herunder link til tilmelding), hvor udvalgsmedlemmer er velkomne til at deltage. Nyhed om webinarret findes her: [Vil du have inspiration til jeres lokale arbejde med robusthed?](#)

Lone Olsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

11

Underskrift af mødeprotokol

Udvalgets medlemmer skal godkende mødeprotokollen.

Godkend elektronisk ved at trykke på Godkend.