

REFERAT Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 2022-2025 d. 14-03-2023

Mødedato Tirsdag d. 14. marts 2023 kl. 13:00

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

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Orientering om sygefraværsindsatsen på de regionale arbejdspladser.....	5
Godkendelse af rammepapir for Region Nordjyllands arbejde med frisættelse.....	8
Orientering - Rekrutteringssituationen i forhold til sygeplejersker i Nordjylland.....	13
Drøftelse af Budget 2024.....	19
B: Drøftelse af beskæftigelsestal.....	23
Orientering.....	25
Eventuelt.....	27
Underskrift af mødeprotokol.....	29

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

Regionsdirektør Christian Boel

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen

Chefkonsulent Birgitte Søtoft Henriksen (udvalgssekretær)

Afbud

Ulla Astman

Ad hoc

Sundhedsfaglig arbejdsmiljøkonsulent Inge Bolet, Task Force Sygefravær

Arbejdsmiljøkonsulent Bo Larsen, Task Force Sygefravær

Økonomichef Rune Herslund Vinther

Uddannelseschef Gurli Lauridsen, Mennesker og Organisation

Specialkonsulent Louise Kallestrup, Mennesker og Organisation

Uddannelsesleder for sygeplejefaglige specialuddannelser Karina Løvendahl Dybbro,
Mennesker og Organisation

Punkt 2: Orientering om sygefraværsindsatsen på de regionale arbejdspladser

2023-005719

Bilag

Seks skridt til nærvær

Sygefravær benchmark

2

Orientering om sygefraværsindsatsen på de regionale arbejdspladser

Resumé

I Region Nordjylland arbejdes der struktureret med sygefravær efter et koncept, der bygger på at implementere Region Nordjyllands sygefraværspolitik. Konceptet er udviklet og drives af en task force fra Mennesker og Organisation. Konceptet tager højde for de barrierer, der opstår, når medarbejderes adfærd skal ændres og der skal gøres op med en 'syg' fraværskultur.

Under punktet deltager Inge Bolet og Bo Larsen, Task Force Sygefravær. Bo og Inge vil redegøre for metodens principper, hvad den kan i forhold udfordringerne i Region Nordjylland og hvilke resultater, der er opnået.

Sagsfremstilling

De regionale arbejdspladser har brug for al den arbejdskraft, det er muligt at sætte i spil. Derfor ligger der et stort potentiale i at have fokus på sygefravær og arbejde struktureret for at få mest muligt nærvær. Udover at kunne løfte kerneopgaven, højne kvaliteten og være til for borgere og patienter, højner det trivslen hos medarbejderne, når fremmødet er stort. På den måde bliver det muligt at skabe tid til faglig udvikling, styrke de kollegiale relationer, som igen øger kvaliteten for borgeren.

I Region Nordjylland har nedbringelse af sygefraværet været på den politiske dagsorden siden 2013. Sygefravær er også i 2023 en del af det strategiske fokusområde ITOP. Der er udviklet en række initiativer og værktøjer til støtte for lederne på arbejdspladser med højt fravær. Selv om Region Nordjylland er førende blandt regionerne på sygefraværsområdet er der stadig arbejdspladser, som har et unaturligt og uacceptabelt højt sygefravær.

Der blev i 2019 nedsat en task force for at arbejde struktureret og processuelt med netop svært belastede arbejdspladser. Task Forcen har udviklet et koncept, "Seks skridt til nærvær", som tager en anderledes vinkel på, hvordan man nedbringer sygefraværet, end det er set andre steder i Danmark. Konceptet og metoden distancerer sig på flere områder:

Hovedelementet i konceptet er at implementere regionens sygefraværspolitik. Praksiserfaring tyder på, at der er sammenhæng mellem den manglende implementering af politikken og et højt fravær. Udgangspunktet er altså ikke traditionelt: at sygefraværet skyldes dårligt arbejdsmiljø eller arbejdets karakter, men mere at fraværet skyldes arbitrær håndtering af fraværet.

Indsatsen er fokuseret på at arbejde med de barrierer, der helt forudsigeligt opstår, når en kultur skal ændres, fra distance mellem leder og den syge, til tæt opfølgning.

Task Forcen har i de forløbne år arbejdet med 35-40 arbejdspladser på de somatiske sygehuse og i Psykiatrien. I første del af 2023 fortsætter indsatsen i Specialsektoren, som har et stadigt stigende sygefravær. 34 arbejdspladser er på nuværende tidspunkt på venteliste med ønsket og behovet for at deltage i et forløb.

Indstilling

Det indstilles at, Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

1. tager orienteringen til efterretning

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tog orienteringen til efterretning og drøftede aspekter og potentialer for arbejdet med sygefraværet i Region Nordjylland. Bl.a. i relation til ledelse, kultur og arbejdstilrettelæggelse samt den regionale indsats som helhed.

Ulla Astman (A) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

1. Seks skridt til nærvær
2. Sygefravær benchmark

Punkt 3: Godkendelse af rammepapir for Region Nordjyllands arbejde med frisættelse

2022-040806

Bilag

Rammepapir for frisættelsesproces i Region Nordjylland

3

Godkendelse af rammepapir for Region Nordjyllands arbejde med frisættelse

Resumé

I budgetforliget for 2023 er forligspartierne enige om at igangsætte en frisættelsesproces med udvalgte hospitalsafdelinger, som sættes "fri" til at gå nye veje med flere frihedsgrader. En central del af forslaget er desuden, at der skal sikres en udfordringsret ift. dokumentation, regler og krav, som medarbejderne oplever som uhensigtsmæssige i deres daglige arbejde.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering indstiller, at Forretningsudvalget og Regionsrådet godkender et rammepapir for arbejdet med frisættelse godkendes. Forslag til rammepapir er vedlagt inklusiv et ansøgningssskema til frihospitalsprojekter på udvalgte hospitalsafdelinger eller -matrikler og en beskrivelse af et setup for en generel udfordringsret ift. dokumentation for alle medarbejdere.

Regionsrådet beslutter desuden en model for politisk udvælgelse af ansøgninger.

Sagsfremstilling

Rammepapir for frisættelsesprocessen i Region Nordjylland er vedlagt som bilag. Nedenfor er et overblik over formål og spor i arbejdet.

Arbejdet med frisættelse følger 3 spor

- Spor 1 – Frihospitalsprojekter på hospitalsafdelinger: Udvalgte afdelinger/matrikler sættes fri på udvalgte områder.
- Spor 2 – Udfordringsret: Medarbejdere kan melde ind ift. dokumentationskrav, retningslinjer, procedurer mv., der ses som uhensigtsmæssige. Det organiseres som en åben, generel mulighed for alle ansatte på tværs af hele organisationen og inkluderer dermed også virksomhederne udover hospitalerne (fx medarbejdere hos Sygehusapoteket, Den Præhospitale Virksomhed og administrationen kan melde forslag ind).
- Spor 3 – Dialog om nationale rammer, der kan skabe læring og ændringer tværregionalt og nationalt.

Spor 3 er en opfølgning på spor 1 og 2. Det er tanken, at erfaringer med frihospitalsprojekterne i spor 1 og medarbejdernes indmeldinger ift. spor 2 kan nødvendiggøre og muliggøre en dialog om nationale rammer, krav og regler i spor 3. Nationalt er der fokus på frisættelse i den offentlige sektor, så der forventes et større mulighedsrum pt. grundet tendenser nationalt.

Formål med frisættelsesprocessen

Fokus vil være på at sikre en bedre udførelse af kerneopgaven til gavn for patienterne, samt at bidrage til større arbejdsglæde og større følelse af mening i arbejdet blandt medarbejderne.

De mulige outcomes ved frihospitalsprojekterne forventes at kunne være inden for (dog ikke begrænset til) områder som:

1. Mere tillid og inddragelse, mindre kontrol
2. Øget fokus på medarbejderes ideer og udvikling
3. Psykologisk tryghed
4. Mere tid til kerneopgaven
5. Motivation og trivsel
6. Rekruttering og fastholdelse
7. Bedre behandlingsresultater
8. Patienttilfredshed

Det er op til afdelingerne at definere de centrale formål og konkrete målsætninger for netop deres frihospitalsprojekt inden for den opstillede ramme.

Der er ikke opstillet klare rammer for antal afdelinger, som skal udvælges. Projekterne kan udvælges, hvis de vurderes til at falde inden for formålsbeskrivelsen.

Faser i arbejdet med frihospitalsprojekter på udvalgte afdelinger

Arbejdet med frihospitalsprojekter tilrettelægges som en faseopdelt indsats med fokus på udvikling, afprøvning, løbende videndeling og evaluering.

- Fase 1: Ansøgningsproces og politisk udvælgelse af afdelinger/matrikler.
- Fase 2: Lokal konkretisering af frihospitalsprojekter på afdelingerne, som udvælges.
- Fase 3: Projektperiode i op til 3 år med løbende erfaringsopsamling på projekterne.
- Fase 4: Slutevaluering udarbejdes på tværs af frihospitalsprojekterne.

Ambitionen for fase 3 og 4 er, at erfaringer og viden deles på tværs af afdelinger, hospitaler, regioner og nationalt, når det er relevant.

Ansøgningsproces for udvalgte afdelingers frihospitalsprojekter

Ansøgninger udarbejdes af ledere og medarbejdere i fællesskab på de enkelte afdelinger. MED-systemet har en central rolle i ansøgningsprocessen. Hospitalsledelserne er afsender på ansøgningerne med inddragelse af de respektive Hospitals-MED i processen.

Et politisk udvalg behandler ansøgningerne og udpeger en eller flere afdelinger på forskellige matrikler i regionen (eller hele matrikler, hvis der lokalt besluttes at søge samlet for en hel matrikel).

Deltagende afdelinger konkretiserer derefter deres frihospitalsprojekter yderligere ift. de specifikke områder, hvor afdelingen vil sætte ind, gør projektet klar til at sætte i gang, herunder tidsplan for projektet, plan for afprøvning og implementering, plan for erfaringsopsamling/evaluering mv.

Processen for at behandle ansøgningerne besluttes i Regionsrådet 27. marts. Administrationen indstiller to mulige modeller for, hvilket politisk udvalg, der skal behandle ansøgningerne:

Model 1: Udvalgelse sker i Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering på planlagte møder i juni og november.

Model 2: Der oprettes et midlertidigt vurderingsudvalg i 2023 med 2 medlemmer fra hver af udvalgene: Psykiatri- og Socialudvalget, Sundhedsudvalget, Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering. Herudover er der mulighed for at supplere med medlemmer fra Forretningsudvalget. Kommissorium og udpegning vil blive behandlet politisk i april, hvis denne model vælges.

Vidensbase

Administrationen opretter en vidensbase på Personalenet for arbejdet med frisættelse og frihospitalsprojekter til inspiration i ansøgningsprocessen og til løbende videndeling om frihospitalsprojekterne. Indholdet kan fx være:

1. Inspirationskatalog, webinar og cases ifm. ansøgningsprocessen.
2. Muligheder og værktøjer ifm. at konkrete projekter uddybes/undersøges.
3. Vidensdeling og erfaringsudveksling på tværs.

Vidensbasen udbygges frem mod godkendelse af rammerne i Regionsrådet, så den er klar, når ansøgningsprocessen startes op. Der er fokus på målrettet kommunikation til det kliniske niveau for at tydeliggøre mulighederne for interesserede afdelingsledelser og medarbejdere.

Løbende status på frisættelsesproces til politisk niveau

Den politiske opfølgning på regionens arbejde med frisættelse vil blandt andet ske i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering, som er det primære politiske ophæng for arbejdet med, hvordan afbureaukratisering i form af mindre proces- og detailstyring, mere selvbestemmelse, overdragelse af ansvar samt regelforenkling kan bidrage til frigørelse af mere tid til kerneopgaven.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering skal have opmærksomhed på, om dele af arbejdet kræver inddragelse af andre udvalg.

Derudover følges op via temamøder i Regionsrådet løbende i projektperioden.

Indstilling

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

1. godkender vedlagte rammepapir.

Forretningsudvalget og Regionsrådet godkender derudover en af nedenstående modeller for politisk udvælgelse af ansøgninger om frihospitalsprojekter:

Model 1: Udvælgelse sker i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering på planlagte møder i juni og november.

Model 2: Der oprettes et midlertidigt vurderingsudvalg i 2023 med 2 medlemmer fra hver af udvalgene: Psykiatri- og Socialudvalget, Sundhedsudvalget, Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering. Herudover er der mulighed for at supplere med medlemmer fra Forretningsudvalget. Kommissorium og udpegning vil blive behandlet politisk i april, hvis denne model vælges.

Referat

Christian Boel orienterede om rammepapiret for regionens arbejde med frisættelse.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering indstillede, at Forretningsudvalget og Regionsrådet godkender rammepapiret.

Udvalget anbefaler model 2 som model for den politiske udvælgelse af ansøgninger – suppleret med 1-2 medlemmer af Forretningsudvalget. Gerne med mødeafholdelse via Teams.

Sagsfremstillingen tilføjes en beskrivelse af den administrative organisering/forankring, inden den går videre til Forretningsudvalg og Regionsråd.

Derudover foreslog udvalget, at emnet om frisættelse bliver dagsordenssat på mødet med Forhandlingsudvalget, når de besøger udvalget i september.

Ulla Astman (A) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

1. Rammepapir for frisættelsesproces i Region Nordjylland

Punkt 4: Orientering - Rekrutteringssituationen i forhold til sygeplejersker i Nordjylland

2020-007197

Bilag

Bilag. Supplerende data

4

Orientering - Rekrutteringssituationen i forhold til sygeplejersker i Nordjylland

Resumé

På baggrund af en drøftelse af "Lægeprognose 2021-2045" i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering i oktober 2022 spurgte udvalget til en tilsvarende orientering om rekrutteringssituationen og forventet forsyning af sygeplejersker, herunder anæstesisygeplejersker.

På dette møde orienterer Administrationen derfor udvalget om rekrutteringssituationen for sygeplejersker, herunder anæstesisygeplejersker, i Nordjylland.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

Uddannelseschef Gurli Lauridsen, specialkonsulent Louise Kallestrup samt uddannelsesleder for sygeplejefaglige specialuddannelser Karina Løvendahl Dybbro, Mennesker og Organisation, deltager under punktet.

Sagsfremstilling

Rekrutteringssituationen for sygeplejersker er udfordret - ikke alene på hospitalerne i Region Nordjylland, men i hele sundhedsvæsenet i Nordjylland såvel som resten af landet. Derfor er det nærliggende at se på forsyningen af sygeplejersker samt efterfølgende på forsyningen af sygeplejersker med specialuddannelse i anæstesi.

Sygeplejersker

Ledighedsstatistik og aldersfordeling

Ledigheden for sygeplejersker er ikke-eksisterende og aktuelt under 0,5 % fraregnet dimittendledighed. Ledighedstallene uddybes i bilaget.

Omregnet til fuldtidsansatte er der ansat ca. 3.440 sygeplejersker i regionen – heraf er ca. 900 sygeplejersker over 55 år (26 %). På RHN gælder det 31 % af medarbejdergruppen. Aldersfordelingen uddybes i bilaget.

Befolkningsfremskrivning

Befolkningsfremskrivningen viser, at antallet af unge i Nordjylland er kraftigt faldende frem mod 2032 og derefter stigende frem mod 2045, hvor det forventes at være på samme niveau som 2022.

Faldet i antal unge har den konkrete konsekvens, at det må forventes at blive sværere at få opfyldt dimensioneringen på uddannelserne generelt i de kommende år, herunder sundhedsuddannelserne.

Konkret betyder det, at ca. 30 % - alt andet lige - af en nordjysk ungdomsårgang i 2032 skal optages på en sundhedsuddannelse for at dimensioneringen opfyldes på de ni sundhedsuddannelser. Hvis kredsen af uddannelser udvides til også at inkludere socialrådgiver, pædagog og lærer, skal op imod 50 % af ungdomsårgangen i 2032 søge en af de nævnte uddannelser. Dette må antages ikke at være realistisk -

særligt ikke set i lyset af at sikre bæredygtighed på uddannelsesområdet for at sikre forsyning til samfundet som helhed. De nærmere data fremgår af bilaget.

Det må derfor forventes, at søgningen til sundhedsuddannelserne samlet set falder frem mod 2030'erne og at uddannelsesinstitutionerne ikke får fuldt optag. Det har potentielt den konsekvens, at der kan blive uddannet færre sundhedsprofessionelle inden for få år og dermed udfordre rekrutteringssituationen yderligere.

Løsningen på rekrutteringsudfordringerne inden for sundhedssektoren er derfor ikke at øge antallet af studiepladser, da de mindre ungdomsårgange betyder, at det bliver yderligere udfordrende at besætte alle pladser.

Dimensionering og optag

Professionshøjskolen UCN har stillet data til rådighed for at beskrive udviklingen på sygeplejerskeuddannelsen, se tabel 1 herunder samt yderligere data i bilaget.

Dimensioneringen på sygeplejerskeuddannelsens tre udbud i Nordjylland har været uændret i perioden 2010-2015. Siden 2016 er der sket øget dimensionering på alle tre udbud i Nordjylland – samlet set med 85 pladser svarende til en stigning på 25 %. Den største stigning i antallet af nye pladser sker i Aalborg, men der er også oprettet flere pladser i Hjørring og Thisted.

Der er stor forskel på, om dimensioneringen bliver opfyldt på sygeplejerskeuddannelsens tre udbud. Optaget er opgjort som det faktiske optag 1 måned efter studiestart og ikke det antal, der har fået tilbudt en plads på uddannelsen forud for studiestart.

I Thisted er dimensioneringen ikke opfyldt de senere år, heller ikke efter, at der blev oprettet 10 ekstra pladser i 2018.

I 2022/2023 har der været stor nedgang i søgningen til pladserne på sygeplejerskeuddannelsen, særligt i Hjørring. Rektoratet på UCN har derfor besluttet at forskyde størstedelen af de ubesatte pladser fra Hjørring til Aalborg. I Aalborg er dimensioneringen opfyldt hvert år, flere år endda med et meroptag pga. tomme pladser på de andre udbud. Dermed sker optaget inden for den samlede dimensionering på sygeplejerskeuddannelsen, men forskudt mellem de tre udbud.

Forskydning af pladser fra Hjørring til Aalborg i 2023 vil få betydning for tilrettelæggelse og afvikling af den kliniske del af sygeplejerskeuddannelsen mange år frem, idet regionens forpligtelse til at stille kliniske uddannelsespladser til rådighed geografisk bredt i regionen som udgangspunkt er uændret. Idet der optages flere studerende i Aalborg og færre i Hjørring, vil en del af de studerende fra Aalborg fremover skulle i klinisk uddannelse i Vendsyssel på Regionshospital Nordjylland, i Psykiatrien og i kommunerne. Det betyder som udgangspunkt øget transport for de studerende i forbindelse med klinisk uddannelse, da de som oftest er bosat i og omkring Aalborg, når de læser i Aalborg. Både fra UCN og fra de kliniske uddannelsessteder i RN er der opmærksom på dette faktum.

Tabel 1. Dimensionering og optag på sygeplejerskeuddannelsen i Nordjylland 2016-2024

	Aalborg		Hjørring		Thisted		Samlet dim .	Samlet optag	Diffe-rence
	Dim.	Optag	Dim.	Optag	Dim.	Optag			
2016/2017	192	203	131	124	23	21	346	348	2
2017/2018	196	216	135	115	26	27	357	358	1
2018/2019	196	211	135	121	36	34	367	366	-1
2019/2020	196	208	135	122	36	31	367	361	-6
2020/2021	204	223	147	133	36	34	387	390	3

2021/2022	222	223	145	127	36	31	403	381	-22
2022/2023*	236	275	147	98	36	30	419	403	-16
2023/2024	247	-	148	-	36	-	431	-	-

* Optag i 2022/2023 er foreløbig, da det endeligt opgøres pr. 1. marts.

Frafald

UCN opgør frafaldsdata fordelt på 1. studieår og på uddannelsen som helhed inden for normeret studietid. Data fremgår af bilaget.

Frafald på 1. studieår

Frafaldet på sygeplejerskeuddannelsens første studieår er meget forskellig på de tre udbud. Overflytning til andre udbud inden for sygeplejerskeuddannelsen på UCN regnes ikke med som frafald i disse data. I gennemsnit har frafaldet på 1. studieår siden 2020 ligget på 24-25 %.

I Aalborg har frafaldet på 1. studieår ligget ret stabilt på 15-18 % i flere år, men i 2020 og 2021 var frafaldet markant højere. Årsagen til det højere frafald kendes ikke præcist, men COVID-situationen med meget online undervisning og omlagt praktik på 1. semester kan være en afgørende faktor.

I Hjørring er der sket et markant fald i frafaldet fra 25,2% i 2016 til 18,0% i 2020. Dog har frafaldet også her være markant højere i 2020 og 2021.

I Thisted er frafaldet meget svingende – i 2018/2019 blev optaget øget med 10 pladser, men desværre sås også en markant stigning i frafaldet.

Sygeplejerskeuddannelsens egen bemærkning til frafaldsdata er, at det er nødvendigt at sammenholde udviklingen i frafaldet med øget dimensionering og det heraf afledte fald i adgangskvotient. Generelt er adgangskvotienten faldet på sygeplejerskeuddannelsen de senere år, hvilket har en betydning for de studerendes faglige niveau og dermed deres udgangspunkt for at klare sig godt på uddannelsen.

Frafald inden for normeret studietid

Frafald inden for normeret studietid viser det aktuelle frafald opdelt på årgange og udbud. I perioden 2015/2016-2018/2019 har det gennemsnitlige frafald på sygeplejerskeuddannelsen inden for normeret studietid været 29,2%-34,3 %. De senere årgange er kun foreløbige tal, da de hold endnu ikke er dimitteret. Dog er tendensen et højere frafald på disse årgange uanset udbudssted.

Frafaldsårsager

Når studerende melder sig ud fra sygeplejerskeuddannelsen, kan de tilkendegive årsagen til stoppet. Denne data opsamler UCN med henblik på statistisk overblik over angivelse af de studerendes årsager til frafald. UCN har lagt data frem for perioden 2018-2022. I oversigten er overflytninger til andre udbud på sygeplejerskeuddannelsen på UCN talt med som frafald.

De studerende angiver på alle tre udbud, at de største frafaldsårsager er, at de enten har fortrudt uddannelsesvalget eller at de stopper af "ukendte årsager". Ukendte årsager kan bl.a. være sygdom. Frafaldsdata fra hvert af de tre udbud fremgår af bilaget.

Studerende med funktionsnedsættelser

UCN har oplevet en stor stigning i antallet af studerende med en funktionsnedsættelse, som giver adgang til specialpædagogisk støtte (SPS). Det er især fysiske og psykiske funktionsnedsættelser, der gør sig gældende og det er også aktuelt for sygeplejerskeuddannelsen. Data fremgår af bilaget.

Som uddannelsesinstitution er UCN forpligtet til at lave tilpasninger, som gør, at funktionsnedsættelserne ikke bliver en barriere for den studerende. For den enkelte studerende kan det få en betydning for det faglige niveau og dermed også den enkeltes udgangspunkt for at klare sig godt på uddannelsen.

Dimittender

Antallet af dimittender angiver det antal nyuddannede sygeplejersker, som færdiggør sygeplejerskeuddannelsen det angivne år/studieår. Antallet af dimittender svinger en del fra år til år, hvilket kan begrundes med svingende optag og frafald af forskellige årsager som beskrevet tidligere. Siden 2018/2019 er der dimitteret 238-250 sygeplejersker fra UCN på årlig basis. Data fremgår af bilaget.

Det bør nævnes, at sygeplejerskeuddannelsen på UCN forsyner hele Nordjylland med nyuddannede sygeplejersker og ikke alene Region Nordjylland. Efterspørgslen efter sygeplejersker sker fra mange aktører; primær sektor, offentlige hospitaler, privathospitaler, almen praksis mv. Desuden ses der en stigende tendens til at sygeplejersker vælger at videreudanne sig på master- eller kandidatniveau og efterfølgende ikke søger klinisknære stillinger.

Afrunding

På baggrund af fremlagte data er der god grund til at overveje nye løsningsmuligheder, idet de forskellige faktorer trækker i den forkerte retning i forhold til at sikre fremtidig forsyning af sygeplejersker:

- alderssammensætning af de ansatte sygeplejersker i RN peger i retning af stigende afgang pga. alder
- mindre ungdomsårgange betyder færre ansøgere til uddannelserne generelt og dermed til arbejdsmarkedet bredt set
- forventning om lavere søgning og optag på sundhedsuddannelserne, herunder sygeplejerskeuddannelsen, hvilket allerede ses
- stigende frafald, hvilket bl.a. understøttes af, at de studerende har lavere optagelseskvotient og dermed lavere forudsætninger for at gennemføre uddannelsen
- og i sidste ende potentielt færre dimittender.

Anæstesisygeplejersker

Der er ligeledes fokus på rekrutteringssituationen for sygeplejersker med specialuddannelse i anæstesi. Der er ansat i alt 262 sygeplejersker med specialuddannelse i anæstesi på det anæstesiologiske område i Region Nordjylland, heraf 209 på Aalborg UH og 53 på RHN. Uddannelsesstillinger inden for specialet er inkluderet i disse tal.

Aldersfordeling og rekrutteringsbehov

Der er stort behov for at rekruttere anæstesisygeplejersker både nu og fremadrettet, idet der aktuelt ses et stort generationsskifte inden for faggruppen.

40 % af anæstesisygeplejerskerne +55 år. Der er markant forskel mellem de to hospitaler, da gruppen af anæstesisygeplejersker +60 år på RHN er 42 % og på Aalborg UH er 21 %. Samlet set er gruppen af anæstesisygeplejersker +55 år 49 % på RHN og 37 % på Aalborg UH. Særlig fra RHN er meldingen derfor, at afgang er større end tilgangen. Data fremgår af bilaget.

Tallene i Region Nordjylland vidner om en kommende større afgang fra faget og dermed behov for nye anæstesisygeplejersker. Den samme situation er gældende på landsplan.

Ved ansættelsesrunden i 2022 trak to ansøgere sig fra processen grundet lønvilkår for uddannelsesstillingen.

På både RHN og Aalborg UH er der vakante stillinger som anæstesisygeplejerske. Den samme situation er gældende på landsplan, hvor regionerne oplever det tiltagende vanskeligt at rekruttere anæstesisygeplejersker.

Uddannelseskapacitet

I 2020 blev det besluttet at øge uddannelseskapaciteten i RN fra 14 til 20 uddannelsesstillinger årligt, hvilket er en stigning på 43 %. I 2021 blev der ansat 19 kursister, og i 2022 blev der ansat 20 kursister. Der har dog senere været frafald på begge hold, aktuelt er henholdsvis 16 og 18 kursister tilmeldt. Der ses en tendens til, at kursisterne har lavere gennemsnitsalder og mindre klinisk erfaring, når de påbegynder specialuddannelsen.

Samlet set har regionerne øget antallet af uddannelsesstillinger på specialuddannelsen i anæstesiologisk sygepleje med 16 stillinger fra 112 i 2019 til 128 i 2022, heraf tegner Region Nordjylland sig for de seks nye stillinger. Det svarer til, at RN står for 38 % af den samlede øgning på landsplan i perioden.

Rette kompetencer og vejlederressourcer i klinisk praksis

Det er en forudsætning for at uddanne specialsygeplejersker, at de rette kompetencer er til stede i klinisk praksis i form af kompetente kliniske vejledere og uddannelsesansvarlige med videreuddannelse på master- eller kandidatniveau jf. krav i uddannelsesordning.

Når flere kursister har større behov for læringsunderstøttende aktiviteter for at opnå de specifikke kliniske mål i specialuddannelsen, jo flere ressourcer efterspørges det fra kliniske vejledere og uddannelsesansvarlige i klinisk praksis.

Færdiguddannede anæstesisygeplejersker

I 2022 blev 13 anæstesisygeplejersker færdiguddannet i Region Nordjylland. Forventningen er, at 16 bliver færdiguddannede i 2023 og 18 i 2024 i Nordjylland.

Indstilling

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

1. tager orienteringen om rekrutteringssituationen for sygeplejersker, herunder anæstesisygeplejersker, i Nordjylland til efterretning.

Referat

Gurli Lauridsen, Louise Kallestrup og Karina Løvendahl orienterede om rekrutteringssituation i forhold til sygeplejersker: Om udfordringsbilledet, om indsatser for tilknytning/fastholdelse samt om anæstesisygeplejersker specifikt.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tog orienteringen til efterretning og drøftede situationen. Bl.a. i forhold til ansættelsesvilkår og tiltrækning og fastholdelse af de studerende til/på uddannelsen.

Udvalget ønsker at invitere UCN på et kommende møde til en drøftelse af, hvad uddannelsesinstitution og region sammen kan gøre for at støtte op om, at de studerende gennemfører uddannelsen.

Ulla Astman (A) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

1. Bilag. Supplerende data

Punkt 5: Drøftelse af Budget 2024

2022-047126

5

Drøftelse af Budget 2024

Resumé

I henhold til procesplan for Budget 2024 drøfter de politiske udvalg i marts måned perspektiverne for det kommende budget.

Budget 2024 indledes på bagtæppet af en svær og alvorlig situation i sundhedsvæsenet, hvor de nordjyske hospitaler allerede ved indgangen til 2023 ser ind i en betydelige økonomisk ubalance.

I lyset heraf indstilles det, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter perspektiverne for Budget 2024 i relation til udvalgets opgaveportefølje.

Det indstilles ligeledes, at udvalget drøfter administrationens foreløbige oplæg til borgermøde ifm. budgetprocessen for 2024, jf. Forretningsudvalgets beslutning om borgerinddragelse i budgetprocessen.

Økonomichef Rune Vinther Herslund deltager under punktet.

Sagsfremstilling

I henhold til proces- og tidsplan for Budget 2024 drøfter de politiske udvalg i marts måned perspektiverne for det kommende års budget.

Budget 2024 indledes på bagtæppet af en svær og alvorlig situation i sundhedsvæsenet. Hospitalerne er pressede og præget af et stort omstillingsarbejde i forhold til en normalisering af både økonomi og drift uden statslige kompensationsmuligheder ift. bl.a. Covid-19.

Allerede ved indgangen til 2023 står hospitalerne overfor en betydelig økonomisk ubalance, hvis det nuværende driftsniveau fortsætter.

Derfor bad Forretningsudvalget, på møde d. 13. februar, Aalborg UH og Regionshospitalet om at udarbejde handleplaner med henblik på økonomisk balance. Handleplanerne skal præsenteres for Forretningsudvalget den 20. marts.

Arbejdet ift. tilbagevenden til en normaliseret driftssituation og en økonomi i balance, sætter naturligt sit præg på Budget 2024. Et væsentligt fokus i budgetprocessen bliver, at bidrage til strukturel balance og sikre en konsolidering af "basisdriften" på de nordjyske hospitaler.

På mødet vil der blive givet et kort indledende oplæg om den overordnede rammesætning for Budget 2024 i forlængelse af hospitalsledelsernes oplæg, som dannede rammen om drøftelserne på det virtuelle budgetmøde d. 7. februar.

I lyset af den udfordrede økonomiske situation regionen står i indstilles det, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter perspektiverne for Budget 2024 i relation til udvalgets opgaveportefølje.

Hovedlinjerne fra udvalgets budgetdrøftelser vil indgå i Forretningsudvalgets drøftelse af Budget 2024 på mødet d. 17. april.

Det er forventningen, at Budget 2024 dagsordensættes igen på udvalgets møde i maj måned for yderligere kvalificerende drøftelser forud for temadag i Regionsrådet d. 24. maj, hvor der lægges op til, at udvalgsformænd får mulighed for at præsentere udvalgets budgetovervejelser. Ved behov vil der ligeledes være mulighed for opfølgende drøftelser på juni mødet.

Vedr. borgermøde ifm. budgetproces 2024

I forbindelse med budgetlægningen for 2023 blev det besluttet i Forretningsudvalget, at det nyetablerede Udvalg for Borgerinddragelse og Demokrati skulle arbejde videre med planlægningen af borgerinddragelse ift. den kommende budgetproces for 2024.

Udvalget drøftede i december 2022 borgerinddragelse i Budget 2024 og indstillede overfor Forretningsudvalget, at der afholdes et temaspecifikt borgermøde i løbet af foråret 2023. Indstillingen blev godkendt i Forretningsudvalget på møde d. 16. januar 2023.

På mødet vil administrationen præsentere en foreløbig skitse til plan for borgermødet og overvejelser ift. temaer. På baggrund heraf lægges der op til, at udvalget får mulighed for at drøfte administrationens foreløbige oplæg.

Forretningsudvalget behandler ramme og temaer for borgermøde på møde d. 20. marts.

Borgermødet afholdes lørdag d. 29. april.

Indstilling

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

1. Drøfter perspektiverne for Budget 2024 indenfor udvalgets opgaveportefølje.
2. Drøfter administrations foreløbige oplæg til borgermøde ifm. budgetprocessen for 2024.

Referat

Rune Herslund Vinther rammesatte situationen og processen omkring budget 2024.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering anerkender at der er behov for tilbageholdenhed i forhold til næste års budget. Udvalget mener dog, at en styrkelse af uddannelse, arbejdsmiljø og rekruttering er nødvendigt for at kunne svare på de udfordringer, regionen står i.

For udvalget er det vigtigt, at der følger tilstrækkelig understøttelse med til de initiativer, regionen pålægges, indenfor udvalgets område fra såvel nationalt som regionalt hold.

Udvalget tilkendegav derefter en række input, som Administrationen samler og afstemmer med formandskabet, inden det går videre til Forretningsudvalget.

Udvalget efterspurgte en beregning på eksterne vikarer for at se, hvor mange midler, der er bundet op på området.

Derudover efterspurgte man et katalog med ideer til indsatser inden for udvalgets områder.

Endelig efterspurgte udvalget et overblik over udvalgets arbejde med relevante data.

Udvalget drøftede afslutningsvist borgermødet og foreslog "Hvordan skaber vi et sundhedsvæsen, hvor folk ønsker at arbejde" som et supplerende/underliggende tema.

Ulla Astman (A) deltog ikke under sagens behandling.

Punkt 6: B: Drøftelse af beskæftigelsestal

2022-045393

Bilag

Personalestatistik 2022 - Beskæftigelsesudvikling.pptx

6

B: Drøftelse af beskæftigelsestet

Resumé

Der er en kontinuerlig opmærksomhed på rekruttering af de rette kompetencer i virksomhederne/hospitalerne og som følge af det strategiske fokusområder " En arbejdsplads i top" udarbejdes data på beskæftigelsestetallene for de forskellige faggrupper i regionen.

Datapakken vedlægges til drøftelse.

Sagsfremstilling

Datapakken omkring beskæftigelsesudvikling for de seneste 4 år fremlægges for udvalget.

I dataene er det muligt at se, hvordan udviklingen for bestemte faggrupper har udviklet sig - herunder eksempelvis sygeplejersker og læger. Nogle af faggrupperne er uddybet, da det er områder, som der rekrutteringsmæssigt er særligt fokus på.

Indstilling

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

1. Tager orienteringen til efterretning og drøfter udviklingen.

Referat

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

Ulla Astman (A) deltog ikke under sagens behandling.

Bilag

1. Personalestatistik 2022 - Beskæftigelsesudvikling.pptx

Punkt 7: Orientering

7 Orientering

Referat
Intet.

Punkt 8: Eventuell

8 **Eventuell**

Referat
Intet.

Punkt 9: Underskrift af mødeprotokol

9

Underskrift af mødeprotokol

Udvalgets medlemmer skal godkende mødeprotokollen.

Godkend elektronisk ved at trykke på Godkend.