

# **REFERAT Udvalg for personale d. 21-12-2022**

**Mødedato** Onsdag d. 21. december 2022 kl. 08:15

**Mødested** Mødelokale F1, stuen, Regionshuset Viborg, Skottenborg 26, 8800 Viborg

## **Indholdsfortegnelse**

|  |    |
|--|----|
| Introduktion til udvalgmødet (kl. 8.15-8.20).....                                    | 3  |
| Ledelse i den offentlige sektor (kl. 8.20-9.30).....                                 | 4  |
| Ledelsesarbejdet på et hospital - Hospitalsenhed Midt som case (kl. 9.30-10.30)..... | 6  |
| Møder i 2023 og tids- og procesplan for udvalgsarbejdet (kl. 10.30-10.35).....       | 8  |
| Gensidig orientering og aktuelle emner (kl. 10.35-11.00).....                        | 9  |
| Godkendelse af referat fra seneste møde i udvalget.....                              | 11 |
| Mødedeltagelse.....  | 12 |

## **Punkt 1: Introduktion til udvalgsrådet (kl. 8.15-8.20)**

1-00-13-22

### **Sagsfremstilling**

Udvalgsformandskabet byder velkommen til det femte møde i udvalg for personale og introducerer kort programmet, hvor der sættes fokus på ledelse.

### **Beslutning**

Udvalgsformanden bød velkommen og introducerede programmet for mødet.

Udvalget blev herudover orienteret om, at formandskabet for udvalg for personale siden det seneste udvalgsråd har afholdt møde med formandskaberne i hospitalsudvalget, psykiatri- og socialudvalget, udvalg for nære sundhedstilbud og forretningsudvalget, hvor der var en drøftelse vedrørende håndtering af diverse snitflader og arbejdsdeling mellem udvalgene i forhold til personaleområdet. Det blev oplyst, at der orienteres nærmere herom under punktet 'Gensidig orientering og aktuelle emner'.

Else Kayser, Susanne Buch og Ulrich Fredberg var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

## Punkt 2: Ledelse i den offentlige sektor (kl. 8.20-9.30)

1-00-13-22

### Sagsfremstilling

Niels Højberg holder oplæg for udvalget vedrørende emnerne ledelse og politisk ledelse, hvor udvalget vil blive præsenteret for et erfaringsbaseret såvel som forskningsbaseret perspektiv på udøvelse af ledelse i store offentlige organisationer og under de vilkår, som den offentlige sektor aktuelt - og i den nærmere fremtid - er underlagt.

Niels Højberg har blandt andet været stadsdirektør i Aarhus Kommune i 13 år, og i marts 2022 tiltrådte han som rådgiver ved Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse. Ambitionen hermed er at koble forskning og praksis endnu bedre sammen - og dermed understøtte ledere i offentlige organisationer i at lykkes endnu bedre.

I sin tid som topleder har Niels Højberg været med i mange store forandringer i forhold til besparelser, strukturreformer, fusioner, digitalisering og senest krisestyring i forbindelse med COVID-19. Der vil i oplægget blive taget udgangspunkt i både denne erfaring og i relevant forskningsbaseret viden om, hvordan ledelse bidrager til at nå målsætningerne.

Den offentlige velfærd står overfor nogle særdeles alvorlige driftsudfordringer på grund af rekrutteringsproblemer. I lyset heraf vil Niels Højberg desuden komme med et perspektiv på den politiske diskussion om brugen af teknologiske løsninger, som et bidrag til at undgå et markant velfærdstab.

Efter aftale er Ledelseskommisionens anbefalinger til bedre ledelse fra 2018 vedlagt som bilag.

### Beslutning

Udvalget modtog et oplæg ved Niels Højberg fra Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse, som blandt andet omhandlede:

- Velfærdens komplekse udfordringer og "vilde problemer" i udviklingen af velfærd
- Inspiration fra en ny forståelsesramme for velfærd
- Politisk ledelse.

Niels Højberg opridsede indledningsvis de komplekse udfordringer, herunder blandt andet følgerne af den demografiske udvikling, som både velfærdssamfundet generelt og sundhedssektoren specifikt står overfor. Der blev sat fokus på, at velfærdsstatens primære problem set i f.eks. et 10-årigt sigte er mangel på medarbejdere med de relevante kompetencer - og ikke fraværet af f.eks. økonomisk råderum. Niels Højberg vurderede på den baggrund, at regionsrådet bør indstille sig på, at det i et lidt længere perspektiv ikke kommer til at kunne forlænge den nuværende virkelighed, serviceniveau mv. Det blev samtidig vurderet, at der er behov for klar og tydelig kommunikation til omverdenen om dette.

Som baggrund for at give et bud på mulige løsningsstrategier fortalte Niels Højberg, at han både trak på sin aktuelle viden fra ledelsescentret og sine erfaringer fra ledelse af store offentlige organisationer. I forhold til løsninger for det samlede sundhedsvæsen, blev det vurderet, at blandt andet ændrede arbejdsgange og samarbejdsrelationer er en nødvendighed. Det blev herunder forudsagt, at der i de kommende år vil blive flyttet opgaver fra det sekundære til det primære sundhedsvæsen i et væsentligt omfang. Udvalget blev oplyst om, at det ikke vurderes usandsynligt, at hospitalerne om 10 år har udliciteret ca. halvdelen af sundhedsopgaver i forhold til f.eks. borgere med kroniske lidelser til kommunerne - sandsynligvis under lægeligt ansvar af almen praksis. Det blev vurderet, at region og kommuner i langt højere grad er nødt til at tænke kompetencer i forlængelse af hinanden og have en tværsektoriel generøsitet, idet den enkelte sektor ikke vil kunne løse egne problemer. I den proces vil det være essentielt, at der i høj grad tænkes i sammenhænge i forhold til løsningen af opgaver - f.eks. i samarbejdet i sundhedsklyngerne, der nødvendigvis skal være en del af løsningen, pointerede Niels Højberg. I forhold til den kommende Sundhedsstrukturkommission blev det i forlængelse heraf vurderet, at det er afgørende, at regionale politikere går i dialog med kommunerne om prioritering og løsning af sundhedsopgaverne.

Niels Højberg leverede herudover et perspektiv på brugen af teknologiske løsninger, som et bidrag til at undgå et markant velfærdstab. Det blev påpeget for udvalget, at det er et lyspunkt, at Danmark nu ligger nr. 1 i en ny undersøgelse fra FN, som rangerer 193 lande i forhold til deres digitale omstillings- og implementeringsparathed. Det blev pointeret, at dette også kan bidrage i processen med at skabe et nyt mindset om samarbejde på tværs i det samlede sundhedsvæsen. Det blev f.eks. vurderet, at der er potentialer i initiativer som PRO-projekter (patientrapporterede oplysninger) i forbindelse med udlægning af opgaver fra hospitaler, øget hjemmebehandling mv.

I tillæg hertil blev det fremhævet for udvalget, at der er behov for et mod til at tænke i andre og nye metodikker. Som et eksempel fra den kommunale verden blev nævnt Aarhus Kommunes tiltag med et nyt styringsgrundlag "Aarhuskompasset" som inspiration til en ny forståelsesramme for velfærd. Kompasset er kommunens måde at tilgå strategiske udfordringer og "vilde problemer" på tværs af magistratsafdelinger, herunder en budgetlægningsproces,

der er baseret på et fokus på løsning af strategiske udfordringer frem for efter kommunens organisatoriske struktur. Niels Højberg nævnte, at kompasset blandt andet sætter fokus på, hvad der skal skrues op for i forhold til ledelse, styring og velfærdsudvikling for at fremtidssikre velfærdsmodellen. Der er heri et styrket fokus på værdibaseret styring, samskabelse og mere vidensinformeret praksis og ledelse samt et stort fokus på dialog med både borgere og civilsamfund, herunder at drøfte forventninger og få disses kompetencer bragt mere i spil.

Niels Højberg adresserede herefter emnet ledelse, herunder politisk ledelse, idet udvalget blev oplyst om hovedkonklusionerne fra ledelsescenterets arbejde vedrørende emnet.

Det blev blandt andet fremhævet, at ledelse som understøttelse medfører motivation blandt de personer, der skal ledes, hvorimod kontrolforanstaltninger (f.eks. via øget databaseret overvågning eller implementering af styringsmodeller top-down) henholdsvis medfører øget bureaukrati og reducerer motivation. Niels Højberg betonede, at sundhedsvæsenets udfordringer således ikke løses ved øget kontrol og styring af hospitalsledelser og afdelingsledelser. I forlængelse heraf påpegede han, at visionsledelse virker, og at det er denne tilgang/ledelsesform, der skal bidrage til at sikre den ønskede fremdrift. Det blev fremhævet, at det i den sammenhæng er væsentligt, hvordan man fra politisk side kan bidrage til at gøre ledere og medarbejdere dygtigere ved at give dem mere viden. I tilknytning hertil blev det blandt andet påpeget, at den politiske kommunikation i og uden for organisationen er af stor betydning, idet ledelsescenterets arbejde viser, at omtale fra øverste ledelse (herunder bestyrelse) uden for organisationen smitter kraftigt af på organisationens selvopfattelse.

Udvalget drøftede i forlængelse af oplægget blandt andet den forventede fremtidige effekt af kendte personalepolitiske indsatser og greb, der hidtil er arbejdet med – dette set i lyset af omfanget af de udfordringer, der kigges ind i på sundhedsområdet. Niels Højberg nævnte i forhold til dette, at kloge personalerettede tiltag, der kan bidrage til at øge det antal timer, som medarbejdere med de relevante kompetencer kan levere nu og i fremtiden, bør fortsætte ufortrødent. Som eksempel på et relevant personalepolitisk indsatsområde blev nævnt, at der er behov for opmærksomhed på det dramatiske skift i typer af medarbejdere på arbejdsmarkedet, der ikke arbejder fuld tid, og som er ansat på andre vilkår. Niels Højberg fremhævede, at det er væsentligt, at ikke mindst velfærdsområderne formår at række ud efter nogle af de ca. 20 % af ungdomsårgange, der ikke får en uddannelse. Det blev dog betonet, at der fra politisk side herudover og samtidigt er behov for at tænke anderledes med henblik på at undgå, at der sker det demografisk betingede kollaps af sundhedsvæsenet, som allerede er påbegyndt i andre europæiske lande. Herudover blev behovet for en forventningsafstemmende dialog med patienter og andre interessenter igen fremhævet.

Susanne Buch og Ulrich Fredberg var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

## **Bilag**

Ledelseskommisionens anbefalinger

## **Punkt 3: Ledelsesarbejdet på et hospital - Hospitalsenhed Midt som case (kl. 9.30-10.30)**

1-00-13-22

### **Sagsfremstilling**

På seneste møde bakkede udvalget op om, at der sættes fokus på ledelse, og at der i den forbindelse inviteres relevante ledelsesrepræsentanter fra Region Midtjylland, herunder blandt andet frontledere.

På mødet vil udvalget modtage to oplæg fra Hospitalsenhed Midt.

Det første oplæg er ved chefsygeplejerske Louise Lindenmayer fra Neurologi og teamleder Helle Thorsager fra Servicecentret. Louise og Helle vil særligt fortælle om ledelsesarbejdet i forbindelse med at bringe serviceassistenternes kompetencer mere i spil til patientnære plejeopgaver på Neurologi. Dette har været til gavn for både personalet på Neurologi og serviceassistenternes jobtilfredshed. Initiativerne er et eksempel på de bevægelser, der er sat i gang omkring sammen om opgaven, som sigter mod at skabe bedre balance mellem opgaver og personale nu og i fremtiden (jf. regionsrådets 360-gradersplan).

Det andet oplæg er ved HR-chef Julie Witt, der vil præsentere overordnede perspektiver i forhold til hvordan Hospitalsenhed Midt arbejder på at skabe balance mellem opgaver og personale nu og i fremtiden, herunder nuværende og forventede positive effekter af indsatserne.

Desuden deltager hospitalsdirektør Thomas Balle Kristensen som repræsentant for hospitalsledelsen i Hospitalsenhed Midt.

### **Beslutning**

Louise Lindenmayer og Helle Thorsager fortalte udvalget om ledelsesarbejdet i forbindelse med at bringe serviceassistenternes kompetencer mere i spil til patientnære plejeopgaver på det neurologiske område i Hospitalsenhed Midt.

Udvalget fik oplyst, at dette tiltag er gjort forud for konkrete rekrutteringsproblemer i afdelingerne, hvilket vurderes at have påvirket processen i en gunstig retning. Louise Lindenmayer og Helle Thorsager oplyste, at et af de primære fokusområder var at undgå en "dem og os-tilgang" ved at gøre transformation fra gammel til ny virkelighed til et fælles projekt for alle de involverede. Desuden fik udvalget oplyst, at der har været et stort fokus på kompetenceafklaring og -udvikling blandt medarbejderne samt en løbende og tæt dialog. I forhold til sidstnævnte har hyppig ledelsessparring og faggruppernes deltagelse på hinandens teammøder været væsentlige tiltag i forhold til at sikre omstillingen.

Det blev vurderet, at omstillingen har været til gavn for både personalet på Neurologi og serviceassistenternes jobtilfredshed, og at ændringerne – herunder det at aflære og påtage sig nye opgaver - er blevet taget vel imod blandt personalet. Det blev blandt andet nævnt, at personalet oplever, at der nu er "flere kolleger at kalde på". Ledelsesopgaven har desuden bestået i at opmuntre undervejs i forløbet, i et fokus på at fejre succeser samt at være indstillet på kontinuerlige justeringer.

Udvalget fik slutteligt oplyst, at Louise Lindenmayer og Helle Thorsager har stillet sig til rådighed for andre, der står overfor lignende processer, og at der således er et stort fokus på udbredelse af konceptet både lokalt i Hospitalsenhed Midt og regionalt.

Udvalget udtrykte ros for indsatsen, det ledelsesmæssige fokus og den synlighed for medarbejderne, som er udvist i forløbet. I forlængelse heraf blev perspektiverne i forhold til at inddrage andre personalegrupper drøftet.

Herefter præsenterede Julie Witt nogle overordnede perspektiver i forhold til, hvordan Hospitalsenhed Midt arbejder på at skabe balance mellem opgaver og personale nu og i fremtiden. Udvalget fik oplyst, at der er udpeget tre overordnede fokusområder, henholdsvis employer branding, onboarding og trivsel. Der er blandt andet sat fokus på god introduktion af nye medarbejdere og på at bistå lederne med at udføre god ledelse (f.eks. understøttende mails forud for statusamtaler mv.) Udvalget fik blandt andet oplyst, at et element i forhold til at sikre en god introduktion er, at nye medarbejdere går uden for normering i den første tid i afdelingen. Varighed mv. kan variere alt efter person/afdelinger mv.

Baseret på prøvehandling vurderes det blandt andet, at tiltagene hidtil har bidraget til markante fald i personaleomsætningen for nyansatte medarbejdere i de afsnit, der har været involveret i prøvehandling. Herudover viser seneste vakanseopgørelse et stort fald i vakancer for f.eks. sygeplejersker på disse afsnit. Målinger viser desuden besparelse på 50 % i lederens tid brugt på onboarding/introduktion og lignende.

Julie Witt orienterede i forlængelse heraf om, at der aktuelt arbejdes med udbredelse af onboardingkonceptet sammen med Psykiatrien og Regionshospitalet Horsens, og at der herudover er dialog med andre hospitaler om

erfaringsudveksling og fælles læring i en kommende runde. Thomas Balle Kristensen tilføjede, at det ser ud til, at noget af det, hospitalet har igangsat, virker efter hensigten, men at man samtidig har en stor ydmyghed i forhold til spredning af tiltagene. Det vurderes, at det vil være relevant for alle at bevæge sig i denne retning, men at man samtidigt skal være opmærksom på, at rammerne og omstændighederne for implementering kan se meget forskelligartede ud.

Udvalget betonedede på baggrund af oplægget, at understøttelse af ledere sammen med det rette ledelsesspænd bidrager til at ledere kan udføre god ledelse. Det blev blandt andet vurderet, at sådanne tiltag er væsentlige i forhold til at reducere lederomsætning.

Susanne Buch og Ulrich Fredberg var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

## **Punkt 4: Møder i 2023 og tids- og procesplan for udvalgsarbejdet (kl. 10.30-10.35)**

1-00-13-22

### **Resume**

Der orienteres om forslag til foreløbig tids- og procesplan for udvalgets møder i 2023. Herudover fremlægges forslag til ændret mødedato i august 2023.

### **Direktionen indstiller,**

at udvalgmødet i august 2023 flyttes til fredag den 11. august kl. 8.30-11.30, og

at forslag til foreløbig tids- og procesplan for udvalgets arbejde i 2023 godkendes.

### **Sagsfremstilling**

#### **Mødetidspunkter i 2023**

Udvalget har tidligere godkendt følgende tidspunkter for udvalgmøder i 2023:

- fredag den 24. februar 2023 kl. 9.00-15.00
- torsdag den 20. april 2023 kl. 8.30-11.30
- mandag den 12. juni 2023 kl. 12.00-15.00
- torsdag den 17. august 2023 kl. 8.30-11.30
- torsdag den 12. oktober 2023 kl. 8.30-11.30
- fredag den 8. december 2023 kl. 8.30-11.30.

Forretningsudvalget har efterfølgende besluttet, at der skal afholdes et budgetseminar for regionsrådet fra den 16. august 2023 til den 17. august, hvorfor det er nødvendigt at flytte det udvalgmøde i udvalg for personale, der var planlagt afholdt den 17. august 2023 kl. 8.30-11.30. Administrationen foreslår, at dette udvalgmøde i stedet afholdes **fredag den 11. august kl. 8.30-11.30.**

#### **Tids- og procesplan for 2023**

Der er vedlagt et forslag til en tids- og procesplan for udvalgsarbejdet i 2023. Det bemærkes, at tids- og procesplanen - ligesom det var tilfældet i 2022 - justeres fortløbende i takt med, at udvalgsarbejdet skrider frem, og efterhånden som der indgås konkrete aftaler med oplægsholdere, besøgsmaal mv.

### **Beslutning**

Udvalget godkendte at udvalgmødet i august 2023 flyttes til fredag den 11. august kl. 8.30-11.30 samt godkendte forslag til foreløbig tids- og procesplan for udvalgets arbejde i 2023.

Udvalgsformanden fremhævede, at det er planlagt, at der på førstkommande møde afsættes tid til mere konkrete drøftelser af produkter og leverancer fra udvalget til regionsrådet. Fra udvalget var der opbakning til, at udvalget i den kommende tid sætter fokus på at lægge nogle byggesten for udvalgets kommende afleveringer og konklusioner til regionsrådet. I den sammenhæng blev det blandt andet foreslået, at udvalget lader sig inspirere af anbefalinger fra ledelseskommisionen, som f.eks. kan sættes ind i en langsigtet kontekst i form af prøvehandling. Herudover blev det foreslået, at udvalget sætter fokus på, hvordan der skabes gode rammer for medarbejdernes løsning af deres kerneopgaver.

Desuden blev pointer fra Niels Højbergs oplæg drøftet, herunder at regionsrådet bør indstille sig på, at det i en ikke alt for fjern fremtid ikke længere vil være muligt at forlænge den nuværende virkelighed i form af serviceniveau mv. Udvalgsformanden fremhævede i den sammenhæng, at det ikke er penge, der bliver den primære mangelvare, at civilsamfundet skal indtænkes som en del af løsningen, og at der er behov for en ændret tværsektoriel tænkning. Det blev ligeledes fremhævet, at personalerettede tiltag, der kan bidrage til at øge det antal timer, som medarbejdere med de relevante kompetencer kan levere, bør fortsætte ufortrødent, og at der herunder fortsat skal være fokus på at skabe gode arbejdsvilkår - f.eks. at sikre øget fleksibilitet i arbejdstidsplanlægning mv.

Susanne Buch og Ulrich Fredberg var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

### **Bilag**

Forslag til mødeplan for 2023

# Punkt 5: Gensidig orientering og aktuelle emner (kl. 10.35-11.00)

1-00-13-22

## Sagsfremstilling

Eventuelt og gensidig orientering fra udvalgets medlemmer.

Desuden orienteres om aktuelle emner, der er relevante for udvalgsarbejdet.

I relation til sidstnævnte orienteres på dette møde om:

### 1. Status vedrørende arbejdet med scenarier for den fremtidige personalesituation

Koncerndirektør Anders Kjærulff vil kort illustrere og fortælle om, hvilke analyser og scenarier der arbejdes med - med fokus på mulighederne for at forsøge at påvirke udbuddet af sundhedspersonale.

### 2. Opdateret vakanceopgørelse

Den halvårslige vakanceopgørelse er blevet gennemført pr. 1. november 2022. Opgørelsen forventes offentliggjort inden mødet, og vil kunne læses [her \(rm.dk\)](#). På samme side findes opgørelsen pr. 1. maj 2022 samt fra tidligere år. Der vil på mødet kort blive orienteret om de overordnede resultater og udviklingstendenser. Efter aftale med udvalgsformandskabet er der herudover vedlagt et bilag med en supplerende tabel til vakanceopgørelsen inkl. kolonne med hvor mange fuldtidsansatte, der er ansat i de faggrupper, der er med i vakanceopgørelsen.

### 3. Opfølgning på tværregionalt fællesmøde om arbejdskraftudfordringen den 2. november

Der blev den 2. november 2022 afholdt et fællesmøde mellem Danske Regioners løn- og praksisudvalg og regionerne med henblik på at drøfte arbejdskraftudfordringen på tværs af regionerne. Udvalg for personale repræsenterede Region Midtjylland. Det foreslås, at udvalget kort drøfter relevant opfølgning på fællesmødet.

### 4. Opfølgning på koordineringsmøde om personaleområdet i Region Midtjylland den 23. november

Der blev den 23. november 2022 afholdt et møde mellem udvalgsformandskabet og udvalgsformandskaberne i hospitalsudvalget, psykiatri- og socialudvalget, udvalg for nære sundhedstilbud og Anders Kühnau. Formålet med mødet var at drøfte snitflader på personaleområdet, som fordrer løbende dialog om koordinering og arbejdsdeling. Det foreslås, at udvalget kort orienteres om drøftelserne.

### 5. Status til hospitalsudvalget om opfølgning på 360-gradersplan

Som led i den videre opfølgning på udvalgte initiativer i 360-gradersplanen modtog hospitalsudvalget den 5. december 2022 en status for følgende tre initiativer på personaleområdet:

- Flere faggrupper i spil til patientnære opgaver
- Spredte vagtbelastningen og få flere til at tage vagter
- Sikre god introduktion.

Vedlagte notat, hvor der gives en overordnet status for arbejdet med initiativerne, indgik i materialet til udvalgsbehandlingen.

### 6. Innovationsdag

Region Midtjyllands 'Innovationsdag 2022' blev afholdt den 21. november under overskriften 'Systeminnovation - Når forandringer bevæger helheden'. Det blev udforsket, hvordan vi kan udvikle grundlæggende anderledes og bæredygtige systemer og skabe helt nye måder at se, forstå og konkret håndtere vores hverdag både nu og i fremtiden. På den årlige innovationsdag arbejdes der med spredning af de gode løsninger og muligheden for at lade sig inspirere af hinanden. I år inkluderede det f.eks. også præsentation af eksempler på succesfulde tiltag omkring "Sammen om opgaven" og det at få flere faggrupper i spil omkring patientbehandlingen (jf. i 360-gradersplanen).

I forbindelse med Innovationsdagen blev vinderne af Initiativprisen og Smartprisen 2022 kåret. I år gik Initiativprisen til skaberne af en app, der modvirker medicinspild. App'en er udarbejdet i et samarbejde mellem Hospitalsapoteket og it i Region Midtjylland. Med app'en kan man scanne lægemiddelpakningers QR-kode og få et

overblik over medicinen og dens udløbsdato. I app'en kan man også registrere et lægemiddel som opbrugt, kasseret eller fritstillet. Det sidste betyder, at medicinen gøres tilgængelig for kolleger på andre afsnit på hospitalet, hvorved man undgår spild af medicin. Team for ADHD og Rusmiddelpsykiatri, Psykiatriens Hus, Silkeborg modtog årets Smartpris. Mennesker med svære sindslidelser og samtidigt misbrug får hjælp både fra Psykiatrien i regionen og kommunens misbrugskonsulenter, bostøtter og sagsbehandlere. I Psykiatriens Hus i Silkeborg samler man derfor et tværgående team om borgeren, så der kan ydes en koordineret indsats til gavn for borgeren. Konceptet er udviklet i Holland og implementeret med succes i Silkeborg.

Initiativprisen gives til en person eller afdeling, som har skabt en ny løsning, der giver værdi for borgerne, skaber sammenhæng, bedre kvalitet og er bæredygtig for medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø, for den gode arbejdsplads og i forhold til klima og miljø.

Smartprisen gives til en person eller afdeling, som har fået øje på en god løsning et andet sted og tilpasset den, så den giver værdi for borgerne, skaber sammenhæng, bedre kvalitet og er bæredygtig for medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø, for den gode arbejdsplads og i forhold til klima og miljø.

## Beslutning

Udvalget gennemgik kort de oplyste emner:

- Status vedrørende arbejdet med scenarier for den fremtidige personalesituation
- Den halvårslige vakanceopgørelse pr. 1. november 2022
- Opfølgning på tværregionalt fællesmøde om arbejdskraftudfordringen den 2. november 2022
- Opfølgning på koordineringsmøde mellem udvalgsformandskaber i Region Midtjylland om personaleområdet den 23. november 2022
- Status til hospitalsudvalget om opfølgning på 360-gradersplanen
- Region Midtjyllands 'Innovationsdag 2022'.

Under det første punkt opridsede koncerndirektør Anders Kjærulff med udgangspunkt i en figur, hvilke analyser og scenarier administrationen aktuelt arbejder videre med, og som vil blive præsenteret på møderne i 1. halvår 2023 med fokus på mulighederne for at påvirke udbuddet af sundhedspersonale.

Herudover modtog udvalget orientering vedrørende opfølgning på Danske Regioners bestyrelses beslutning om, at Danske Regioner - sammen med regionerne - vil give alle faggrupper i regionerne ret til at blive ansat på fuldtid, og at regionsrådet på mødet i januar 2023 derfor skal tage stilling til, hvorvidt retten til fuldtid skal udvides til at gælde alle faggrupper i Region Midtjylland.

Susanne Buch og Ulrich Fredberg var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

## Bilag

Bilag til pkt 2. Supplerende tabel til vakanceopgørelsen

Bilag til pkt 5. Status til hospitalsudvalget - 360-gradersplan

## **Punkt 6: Godkendelse af referat fra seneste møde i udvalget**

1-00-13-22

### **Resume**

Godkendelse af referat fra udvalgets møde den 14. oktober 2022.

### **Direktionen indstiller,**

at referatet fra udvalgets seneste møde godkendes.

### **Sagsfremstilling**

Referatet fra møde i udvalg for personale den 14. oktober 2022 kan tilgås i First Agenda.

### **Beslutning**

Udvalget godkendte referatet fra udvalgets møde den 14. oktober 2022.

Susanne Buch og Ulrich Fredberg var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

## **Punkt 7: Mødedeltagelse**

1-00-13-22

### **Beslutning**

Alle var mødt undtagen Susanne Buch og Ulrich Fredberg, der havde meldt afbud.

Else Kayser mødte kl. 8.20 under behandling af punkt 2.

Mødet blev hævet kl. 11.00.