

REFERAT Udvalg for personale d. 24-08-2022

Mødedato Onsdag d. 24. august 2022 kl. 08:15

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

Indholdsfortegnelse

Introduktion til udvalgsrådet (kl. 8.15-8.20).....	3
Prognose for læger 2021-2045 (kl. 8.20-8.50).....	4
Analyse af behov for velfærdsuddannede i Region Midtjylland (kl. 8.50-9.50).....	6
Region Midtjyllands strategi for arbejdsstyrkeplanlægning (kl. 9.50-10.00).....	8
Opsamlende udvalgsdrøftelse (kl. 10.00-10.20).....	9
Det videre udvalgsarbejde og arbejdet med scenarier for personalsituationen i fremtiden (kl. 10.20	10
Opdateret tids- og procesplan for 2022 og forslag til mødetidspunkter i 2023 (kl. 10.45-10.50).....	12
Godkendelse af referat fra seneste møde i udvalget (kl. 10.50-10.55).....	14
Gensidig orientering (kl. 10.55-11.00).....	15

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

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Udvalgsformandskabet byder velkommen til det tredje møde i udvalg for personale og introducerer kort programmet.

Beslutning

Udvalgsformanden bød velkommen og introducerede programmet for mødet. I forhold til tidshorisonten for udvalgsarbejdet blev det indledningsvis oplyst, at udvalget skal have fokus på det mellemlange (2-3 år) og det lange sigte (ca. 10 år), jf. kommissoriet.

Udvalgsformanden oplyste i forlængelse heraf, at der efterfølgende dagens regionsrådsmøde skulle have været afholdt et dialogmøde, hvor udvalgsformandskabet kunne have en indledende drøftelse af snitflader og håndtering af disse med blandt andet udvalgsformandskaberne i de stående udvalg. Dette dialogmøde er dog flyttet, så det i stedet afholdes i forlængelse af regionsrådsmødet den 28. september. Det blev vurderet, at drøftelsen med de stående fagudvalg er yderst relevant, da den skal bidrage til at sikre sammenhæng mellem disse og nærværende udvalg i forhold til aktuelle udfordringer på personaleområdet – dog i udvalg for personale med et 2-3 årigt perspektiv/sigte.

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

Punkt 2: Prognose for læger 2021-2045 (kl. 8.20-8.50)

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Sundhedsstyrelsens Lægeprognose 2021-2045 fremskriver antallet af læger og speciallæger, der er til rådighed for det danske sundhedsvæsen fremover. Rapporten indeholder desuden viden om udviklingen på det lægelige arbejdsmarked de seneste år.

Forventninger til antallet af læger og speciallæger i fremtiden

Prognosen peger på, at der i perioden frem mod 2045 sker en væsentlig stigning i antallet af læger og speciallæger, der er til rådighed for det danske sundhedsvæsen. Ifølge prognosen forventes antallet af læger og speciallæger at stige med henholdsvis 61 % og 74 % i perioden 2021-2045. Der forventes en stigning i antallet af speciallæger i stort set alle de 39 lægelige specialer. Den største stigning forventes i intern medicin: geriatri (ældresygdomme) (187 %) svarende til en stigning fra 173 speciallæger i 2021 til 497 speciallæger i 2045. Neurokirurgi er det eneste speciale, hvor der ventes et fald på 9 % fra 105 speciallæger i 2021 til 95 speciallæger i 2045.

Med den ventede stigning i antallet af læger og speciallæger vil der i fremtiden være flere læger pr. indbygger end i dag, da væksten af læger stiger hurtigere end den forventede befolkningstilvækst.

Udviklingen i antal læger og speciallæger de seneste år

Der er i perioden 2013-2019 sket en stigning i antallet af hospitalsansatte læger og speciallæger i Region Midtjylland på henholdsvis 18 % og 14 %. Væksten i antallet af speciallæger i almen praksis og praktiserende speciallæger er steget med henholdsvis 4 % og 10 %. Dimensioneringen af uddannelsesforløb i den lægelige videreuddannelse er flere gange øget over de seneste 20 år. Overordnet besættes hovedparten af uddannelsesforløbene inden for de lægelige specialer, der er dog specialer, hvor mere end 10 % af uddannelsesforløbene ikke besættes på landsplan. Det gælder eksempelvis almen medicin, klinisk onkologi (kræft) og intern medicin: reumatologi (led- og bindevævssygdomme).

Om Lægeprognosen

Sundhedsstyrelsen udgiver cirka hvert tredje år en opdateret prognose for antallet af læger og speciallæger i fremtiden. Den seneste udgave er fra juni 2022 og omfatter perioden fra 2021 til 2045. Prognosen er en udbudsprognose, der viser det forventede antal læger og speciallæger, der er til rådighed for det danske sundhedsvæsen. Fremskrivningerne i prognosen er baseret på den historiske udvikling, hvor grundscenariet er, at den nuværende produktion af kandidater i medicin fra universiteterne fastholdes. Prognosen forholder sig ikke kvantitativt til efterspørgslen på læger og speciallæger fremover, men beskriver faktorer, der kan have betydning for behovet for lægelige kompetencer fremover, herunder strukturændringer i sundhedsvæsenet, opgaveflytning og sundhedspolitiske tiltag.

Prognosen udarbejdes af Sundhedsstyrelsen under rådgivning af Prognose- og Dimensioneringsudvalget, der blandt andet består af repræsentanter fra Sundhedsministeriet, Sundhedsdatastyrelsen, Danske Regioner og Lægeforeningen.

Den lægelige videreuddannelse og dimensionering af uddannelsesforløb

Den lægelige videreuddannelse består af tre dele. Efter den medicinske kandidatuddannelse gennemfører lægen den kliniske basisuddannelse af ét års varighed. Herefter består speciallægeuddannelsen af ét års introduktionsuddannelse og 4-5 års hoveduddannelse inden for ét af de 39 lægelige specialer. Den lægelige videreuddannelse er organiseret i tre videreuddannelsesregioner; Øst, Syd og Nord. Øst dækker Region Sjælland og Region Hovedstaden, Nord omfatter Region Midtjylland og Region Nordjylland, mens Syd alene omfatter Region Syddanmark.

Sundhedsstyrelsen fastsætter under rådgivning af Prognose- og Dimensioneringsudvalget antallet af uddannelsesforløb fordelt på specialer og videreuddannelsesregioner. Dimensioneringsplanen er typisk fastsat for en 5-årig periode og omfatter både introduktions- og hoveduddannelsesforløb. Den nuværende dimensioneringsplan gælder for 2022 og 2023. Forløbene dimensioneres ud fra det forventede behov i sundhedsvæsenet fremover og Lægeprognosen.

Kontorchef i Koncern HR, Sundhedsuddannelser, Mads Skipper, vil præsentere udvalgte resultater fra Lægeprognosen. Udvalget har herefter mulighed for at stille uddybende spørgsmål til prognosen og drøfte dens resultater i sammenhæng med udvalgets øvrige arbejde inden for personalesituationen.

Præsentation og Lægeprognosen 2021-2045 er vedlagt som bilag.

Beslutning

Udvalget modtog en orientering om udvalgte resultater fra Sundhedsstyrelsens Lægeprognose for 2021-2045 ved Mads Skipper, kontorchef i Koncern HR, Sundhedsuddannelser og sekretariatschef i Videreuddannelsesregion Nord.

Der blev blandt andet informeret om, at prognosen fremskriver antallet af læger og speciallæger, der er til rådighed for det danske sundhedsvæsen fremover, og at der uddannes mange læger i Danmark sammenlignet med andre OECD-lande. I perioden 2013-2019 er der sket en stigning i antallet af hospitalsansatte læger og speciallæger samt speciallæger i almen praksis og speciallægepraksis i Region Midtjylland.

I forhold til det fremtidige udbud af læger fik udvalget oplyst, at antallet af læger og speciallæger forventes at stige med henholdsvis 61 % og 74 % i perioden 2021-2045, hvor der forventes en stigning i antallet af speciallæger i stort set alle specialer. Ligeledes fik udvalget oplyst, at prognosen viser, at der i fremtiden bliver flere læger pr. indbygger.

Udvalget spurgte blandt andet ind til, hvilke af de lægelige specialer, der har vanskeligt ved at besætte uddannelsesstillinger. Det blev oplyst, at andelen af besatte hoveduddannelsesforløb varierer for specialerne, men at der er specialer, som har haft mere end 10 % ubesatte forløb i perioden 2015-2020, herunder blandt andet almen medicin, reumatologi, klinisk onkologi, klinisk immunologi og karkirurgi. Det blev nævnt, at f.eks. de to sidstnævnte er mindre specialer, hvor små udsving kan have en væsentlig procentvis betydning.

Nicolaj Bang og Susanne Buch var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Bilag

Sundhedsstyrelsens Lægeprognose 2021-2045

Punkt 3: Analyse af behov for velfærdsuddannede i Region Midtjylland (kl. 8.50-9.50)

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Region Midtjylland og KKR Midtjylland har i fællesskab bestilt en analyse af behovet for velfærdsuddannede i Region Midtjylland i perioden 2022-2032. Analysen omfatter en historisk analyse og fremskrivning af udbuddet og efterspørgsel af 15 velfærdsuddannelser, herunder sygeplejersker, bioanalytikere, jordemødre, hospitalsserviceassistenter, lægesekretærer og radiografer.

Analysen peger blandt andet på, at der inden for de kommende ti år kommer til at mangle hospitalsserviceassistenter, sygeplejersker, radiografer og bioanalytikere. Omvendt tyder det på, at der i fremtiden kan være et overskud af ergoterapeuter, fysioterapeuter og professionsbachelorere i ernæring og sundhed.

Fremskrivningerne er baseret på forskellige scenarier for, hvordan efterspørgslen forventes at udvikle sig under nogle bestemte antagelser. Derfor giver fremskrivningerne alene et muligt udfaldsrum og ikke et endeligt facit. Beregninger forholder sig blandt andet til den historiske udvikling af efterspørgslen på faggruppen og den forventede udvikling i den generelle efterspørgsel efter arbejdskraft inden for sundhedsvæsenet. Analysen giver også bud på, hvilken betydning deltid og tilbagetrækningsalder har for, om der er medarbejdere nok til at løfte fremtidens velfærdsopgaver. Resultaterne er opdelt i det forventede behov for Øst- og Vestjylland.

Fremskrivningerne i rapporten tager ikke højde for ubesatte stillinger, og at mangel på en faggruppe kan medføre, at arbejdsgiverne efterspørger andre, beslægtede faggrupper, eller at der sker ændringer i arbejds- og opgavedeling mellem forskellige faggrupper. Tallene i den historiske del af analysen er oftest baseret på tal fra slutningen af 2019, og de tager derfor ikke højde for konsekvenser af COVID-19 og sygeplejerskestrejken.

Analysen giver et fundament for drøftelser og beslutninger i Region Midtjylland

Analysen giver et opdateret vidensgrundlag om behovet for velfærdsuddannede i Region Midtjylland i de kommende ti år og mulighederne for at kunne rekruttere det nødvendige antal medarbejdere inden for velfærdsområdet i fremtiden.

Analysens resultater vil blandt andet blive præsenteret og diskuteret i dette udvalg, ligesom overordnede resultater fra analysen forventes at indgå på regionsrådets temadag i september i forbindelse med en drøftelse af specialer og faggrupper med væsentlige rekrutteringsmæssige udfordringer.

Analysen er udarbejdet af konsulentvirksomheden, COWI A/S, der også i 2018 udarbejdede en lignende rapport for KKR Midtjylland og Region Midtjylland. Specialist Helle Engelund og senior projektleder Poul Sørensen fra COWI A/S vil på mødet gennemgå analysens overordnede resultater samt stå til rådighed i forhold til at besvare udvalgets spørgsmål.

Vicedirektør Ditte Hughes, Koncern HR, vil indlede punktet.

Beslutning

Vicedirektør Ditte Hughes, Koncern HR, indledte punktet med at opridse, at der florerer mange fortællinger om fremtidsudsigter for personalsituationen på blandt andet sundhedsområdet. Med analysen af behovet for velfærdsuddannede fås ikke et endeligt facit, men fremskrivningerne giver et muligt udfaldsrum, som er baseret på forskellige scenarier for, hvordan efterspørgslen forventes at udvikle sig under nogle bestemte antagelser.

Herefter blev overordnede resultater fra analysen gennemgået af specialist Helle Engelund og senior projektleder Poul Sørensen fra COWI A/S. Det blev indledningsvis fremhævet, at analysen forholder sig til både udbuds- og efterspørgselsfremskrivning. Helle Engelund betonedede, at der er mange enkelttræk for de individuelle uddannelsesområder, men at analysen ikke peger i retning af, at der er en generel faldende interesse for velfærdsområdet. Det udgør dog – særligt inden for nogle områder – en udfordring, at mange velfærdsuddannede trækker sig tilbage i løbet af de kommende 10 år. De enkelte uddannelsesområder blev kort gennemgået, og det blev konkluderet, at analysen blandt andet peger på, at der inden for de kommende 10 år ser ud til at mangle hospitalsserviceassistenter, sygeplejersker, radiografer og bioanalytikere.

Udvalget drøftede i forlængelse heraf, at der sker et skifte i retning af, at flere sygeplejersker arbejder i den private sektor og i kommunerne samt det forhold, at der er sket en udvikling efter det datagrundlag, som COWI analysen er baseret på. Det drejer sig f.eks. om konsekvenser af COVID-19 og sygeplejerskestrejken samt seneste søgning til og optag på uddannelserne, hvor der f.eks. i forhold til sygeplejerskeuddannelsen er flere studiesteder i Midtjylland med ledige pladser. Det blev pointeret, at dette også er udtryk for et fordelingsproblem, idet der på VIA University College i Aarhus har været 471, der har søgt studiet som første prioritet, hvor 316 er blevet optaget jf. [KOT hovedtal 2022](#) (s. 47). Det blev desuden vurderet, at det fremadrettet kan være interessant at holde øje med,

hvilket antal der f.eks. søger de enkelte uddannelser som første prioritet, da dette vurderes at kunne sige noget om risikoen for frafald fra uddannelsen og evt. job i et længere perspektiv.

Der var i udvalget desuden drøftelser af blandt andet udvikling i aldersprofiler, antal ledige og deltidsfrekvens på de enkelte områder.

Udvalgsformanden opridsede, at analysen både nuancerer og bekræfter det generelle indtryk af situationen på personaleområdet i Region Midtjylland. På den ene side tegnes et billede af, at der ikke er en generel faldende interesse for at arbejde inden for velfærdsområdet. Samtidig bekræfter analysen, at der i fremtiden må forventes at være rekrutteringsudfordringer inden for nogle vigtige uddannelsesområder – og i visse tilfælde deciderede mangelsituationer, som nogle områder af sundhedsvæsenet erfarer allerede nu. Udvalgsformanden opsummerede, at udvalget kan tage det med i det videre arbejde, således at der rettes fokus på de områder, hvor manglen forventes at blive mest udtalt. Slutteligt betonedes af udvalgsformanden, at analysen herudover bekræfter, at det uændret er helt nødvendigt, at der arbejdes i retning af en reel transformation af både opgaveløsning og opgavemængde i regionen, herunder blandt andet implementering af ny teknologi, ændring af arbejdsgange, bevidst opgaveflytning og andre måder at levere f.eks. sundhedsydelser til borgerne på.

Nicolaj Bang og Susanne Buch var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Bilag

Behovet for velfærdsudd. i Midtjylland 2022-2032 - Hovedrapport

Behovet for velfærdsudd. i Midtjylland 2022-2032 - Bilagsrapport

Punkt 4: Region Midtjyllands strategi for arbejdsstyrkeplanlægning (kl. 9.50-10.00)

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Hovedbudskaber fra Region Midtjyllands Strategi for arbejdsstyrkeplanlægning vil kort blive præsenteret. Strategien blev udformet i 2019 og godkendt af regionsrådet.

Samtidig vil der kort blive orienteret om nogle af de personalepolitikker samt målsætninger i bæredygtighedsstrategien, som har særlig relevans i forhold til at sikre, at Region Midtjyllands arbejdspladser både nu og i fremtiden har tilstrækkelig og kompetent personale til at løse opgaverne.

Strategi for arbejdsstyrkeplanlægning er vedlagt som bilag.

Alle Region Midtjyllands personalepolitikker kan ses via dette link:

<https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/lon--og-personaleforhold/personalepolitik/>

Region Midtjyllands bæredygtighedsstrategi kan ses via dette link:

<https://www.rm.dk/om-os/organisation/baredygtighed/>

Beslutning

Jakob Olesen, kontorchef i Koncern HR, præsenterede hovedbudskaber fra Region Midtjyllands Strategi for arbejdsstyrkeplanlægning, som regionsrådet godkendte i 2019. Visionen for strategien er, at Region Midtjylland både nu og i fremtiden skal kunne sætte de rigtige hold til at løse opgaverne til rette tid, sted og omkostningsniveau - med et højt niveau for kvalitet, sikkerhed, forskning, uddannelse og arbejdsmiljø.

Udvalget drøftede strategiens pejlemærker, herunder bestræbelserne på at være en attraktiv arbejdsplads og et attraktivt uddannelsessted samt fokus på kompetenceudvikling og fandt, at disse uændret har stor relevans i forhold til det opdrag udvalget har fået.

Udvalget vurderede ligeledes, at det er relevant, at alle niveauer i organisationen har fokus på, hvad det er for nogle behov og karakteristika, der er gældende i nutidens arbejdsmarked, herunder vigtigheden af, at der ikke ureflekteret arbejdes efter et gammelt "produktions-mindset", og at der er opmærksomhed på, hvilken retorik der anvendes i forhold til medarbejdere. Der var enighed om, at det er væsentligt med et fokus på at skabe menneskevenlige arbejdspladser, der i størst muligt omfang kan rumme den diversitet, der er iblandt medarbejderne.

I forhold til at komme nærmere en vurdering af hvilke forhold, der har størst betydning for medarbejdergruppen, ønskede udvalget, at det på et kommende møde uddybes, hvad det midlertidige udvalg vedrørende den gode arbejdsplads, som regionsrådet nedsatte i den forrige valgperiode, har indsamlet af erfaring og data om emnet. Dette med henblik på at komme nærmere, hvordan udvalget skal arbejde videre med inddragelse og indsamling af viden.

Nicolaj Bang og Susanne Buch var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Bilag

Strategi for arbejdsstyrkeplanlægning

Punkt 5: Opsamlende udvalgsdrøftelse (kl. 10.00-10.20)

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Udvalget samler op på oplæg om Lægeprognosen 2021-2045, analyse af behov for velfærdsuddannede og Region Midtjyllands strategi for arbejdsstyrkeplanlægning, herunder ønskes det blandt andet, at væsentlige hovedpointer identificeres, ligesom det ønskes drøftet, hvordan disse kan indgå i det videre udvalgsarbejde.

Beslutning

Udvalget drøftede det datagrundlag, der er præsenteret via prognosen for læger og speciallæger for 2021-2045 samt analysen af behov for velfærdsuddannede.

Udvalget betonedede, at analyserne har bidraget til at give et mere fokuseret billede af, hvordan fremtidsudsigterne er på personaleområdet i Region Midtjylland. Analyserne bekræfter, at det er helt nødvendigt at have fokus på de tiltag, der har betydning i forhold til henholdsvis at kunne tiltrække nye medarbejdere og bevare nuværende medarbejders tilknytning til regionens arbejdspladser. Samtidig giver analysen anledning til at overveje, hvordan der kan gøres indsats i forhold til de områder, hvor udfordringerne ser ud til at blive størst. Udvalget fandt, at fokus på både fleksibilitet og livsvilkår for forskellige medarbejdere samt betydningen af ledelse og gode rammer for - og værktøjer til - at bedrive ledelse er nogle af mange væsentlige fokusområder i den sammenhæng.

Som et element i den inddragelse, som udvalget ønsker skal finde sted i løbet af udvalgsarbejdet, ønskede udvalget, at der tegnes billeder af forskellige medarbejdergruppers arbejdsliv og de behov, der vægter tungest i løbet af arbejdslivet. I den sammenhæng ønskede udvalget blandt andet at få en dialog med medarbejdere, der repræsenterer de forskellige livsfaser samt dialog med frontledere m.fl. Repræsentanterne må gerne være fra de medarbejdergrupper, hvor analyserne peger på en fremtidig mangelsituation. Administrationen fik til opgave, at vende tilbage med et forslag til en model for dette.

Udvalget noterede sig samtidig, at det er tydeligt, at situationen vedrørende personalemangel fremadrettet ikke alene vil kunne håndteres ved hjælp af personalerettede tiltag, men kræver en transformation af måder, der arbejdes på.

Nicolaj Bang og Susanne Buch var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 6: Det videre udvalgsarbejde og arbejdet med scenarier for personalsituationen i fremtiden (kl. 10.20-10.45)

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Udvalget har ønsket, at der på nærværende udvalgsmøde præsenteres et forslag til, hvordan der kan arbejdes videre med de forskellige tidsperspektiver i udvalgsarbejdet. Nedenfor opridses administrationens foreløbige overvejelser, som på mødet vil blive udfoldet af koncerndirektør Anders Kjærulff.

Tidsperspektiver i udvalgsarbejdet

Kommissoriet fastlægger, at udvalg for personale skal beskæftige sig med Region Midtjylland som en attraktiv arbejdsplads. Derudover fastlægger kommissoriet, at udvalget skal beskæftige sig med, hvordan der kan sikres tilstrækkeligt med personale til regionens arbejdspladser – både mellemlangt og langt sigt. Dette er opdelt i:

- Håndtering af udfordringer på det mellemlange sigt (2-3 år)
- Region Midtjylland som en attraktiv arbejdsplads
- Tilstrækkelig arbejdskraft med de rette kompetencer (10-15 år).

Den helt aktuelle personalemangel håndteres af de stående fagudvalg. Da udvalg for personale skal beskæftige sig med et 2-3 års perspektiv, jf. ovenstående, vil de aktuelle udfordringer på personaleområdet være et naturligt sted at sikre sammenhæng til de stående fagudvalgs aktuelle udfordringer – dog i udvalg for personale med et 2-3 årigt perspektiv/sigte.

Det vurderes, at snitfladen mellem de stående fagudvalg og udvalg for personale primært skal afklare med hensyn til:

- a) Udvalg for personales arbejde med personale manglen i et 2-3 årigt perspektiv
- b) Udvalg for personales arbejde med emnet "den attraktive arbejdsplads".

Udvalget har besluttet, at udvalgsformandskabet drøfter snitfladeafklaringer med de relevante stående udvalg. I forlængelse af regionsrådsmødet den 24. august afholdes et møde mellem udvalgsformandskaberne, hvor der blandt andet kan ske en indledende drøftelse vedrørende håndtering af disse snitflader. Ved behov kan der indkaldes til en opfølgende drøftelse med de mest relevante udvalg.

Arbejdskraftanalyse og arbejdet med scenarier

Kommissoriet beskriver desuden, at udvalg for personale i den indledende del af sit arbejde sikrer udarbejdelse af en arbejdskraftanalyse, der beskriver, hvor meget personale Region Midtjylland vil kunne forvente at råde over inden for de forskellige personalegrupper i de kommende 10-15 år – og vel at mærke med de rette kompetencer.

Denne del af kommissoriet beskriver to overordnede indsatser:

- At følge op på allerede igangsatte tiltag
- At følge udviklingen på personaleområdet i form af en analyse.

I relation hertil vil der på mødet blive redegjort for nogle foreløbige overvejelser i forhold til initiativer, som udvalget kunne vælge at arbejde med og behandle med henblik på efterfølgende at bringe det frem for det samlede regionsråd. Heri indgår et forslag om at arbejde ud fra nogle scenarier, som det også indledningsvist blev drøftet på udvalgets seneste møde.

Beslutning

Koncerndirektør Anders Kjærulff opridsede indledningsvis administrationens foreløbige forslag og overvejelser vedrørende udvalgets videre arbejde med håndtering af udfordringer på det mellemlange sigt (2-3 år) og at sikre tilstrækkelig arbejdskraft med de rette kompetencer på længere sigt (ca. 10 år). Det blev opridset, at det foreslås, at udvalget – med afsæt i de analyser, som udvalget er blevet præsenteret for – arbejder med at beskrive et antal forskellige billeder på og scenarier for, hvordan personalsituationen kan komme til at se ud i de to tidsperspektiver under nogle bestemte og afgrænsede antagelser om fremtiden.

Udvalget bakkede op om forslaget til rammer for det videre arbejde og bemærkede samtidig, at der er tale om en kompleks opgave, som indeholder mange lag. Det er derfor helt nødvendigt, at finde det rette niveau af kompleksitet. Det blev vurderet, at det kan blive en udfordring at identificere og udvælge de mest relevante parametre og forudsætninger, som der skal arbejdes videre med. Udvalget var dog enige i, at det er nødvendigt at gøre forsøget for at komme et spadestik dybere.

Udvalget gentog ønsket om snarligt at påbegynde en dialog med medarbejdere og ledere inden for egen organisation med henblik på at få et billede af forhold, der har størst betydning for medarbejdergruppen. Desuden blev det påpeget, at der allerede er lagt trædesten i det midlertidige udvalg vedrørende den gode arbejdsplads, som regionsrådet nedsatte i den forrige valgperiode, som udvalget ønsker at modtage en orientering om.

Det blev aftalt, at udvalgsformandskabet og administrationen i fællesskab arbejder videre, så der til det kommende udvalgmøde præsenteres et forslag til, hvordan der mere konkret kan arbejdes videre med både de forskellige tidsperspektiver i udvalgsarbejdet og en model for, hvordan der kan gives tilbagemelding til regionsrådet undervejs. Herudover blev det opridset, at udvalgsformandskabet fortsat har fokus på drøftelse af snitflader og håndtering af disse med blandt andet udvalgsformandskaberne i de stående udvalg.

Nicolaj Bang og Susanne Buch var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 7: Opdateret tids- og procesplan for 2022 og forslag til mødetidspunkter i 2023 (kl. 10.45-10.50)

1-00-13-22

Resume

Der orienteres om plan for udvalgets møder i 2023. Herudover fremlægges en opdateret tids- og procesplan for den resterende del af 2022 samt en orientering vedrørende 2023.

Direktionen indstiller,

at forslag til mødetidspunkter i 2023 godkendes.

Sagsfremstilling

Forslag til mødetidspunkter i 2023

Det fremgår af udvalgets kommissorium, at udvalget selv planlægger antallet af møder undervejs i udvalgets virkeperiode. Administrationen foreslår, at møder i udvalget i 2023 holdes på følgende datoer og tidspunkter:

- torsdag den 9. februar 2023 kl. 08.30-11.30
- torsdag den 20. april 2023 kl. 08.30-11.30 (alternativt onsdag den 19. april 2023 kl. 08.30-11.30)
- mandag den 12. juni 2023 kl. 12.00-15.00 (alternativt mandag den 26. juni 2023 kl. 12.00-15.00)
- torsdag den 17. august 2023 kl. 08.30-11.30 (alternativt mandag den 21. august 2023 kl. 12.00-15.00)
- torsdag den 12. oktober 2023 kl. 08.30-11.30 (alternativt torsdag den 5. oktober 2023 kl. 12.00-15.00)
- fredag den 8. december 2023 kl. 08.30-11.30

Det kan drøftes, om der i ovenstående skal inkluderes hele temadage, jf. udvalgets drøftelse på mødet den 14. marts. I tillæg til ovenstående møder er det drøftet med udvalgsformandskabet, at der efterfølgende kan udvides med besøg og lignende, såfremt udvalget ønsker dette.

Til orientering kan det desuden oplyses, at udvalg for lighed i sundhed ligeledes har ønsket at afholde 6 møder i løbet af 2023.

Opdateret tids- og procesplan for 2022

På det seneste udvalgmøde blev forslag til foreløbig tids- og procesplan for udvalgets arbejde i 2022 godkendt. Tids- og procesplanen justeres fortløbende i takt med, at udvalgsarbejdet skrider frem, og den senest opdaterede version er vedlagt.

På baggrund af behandlingen af dagsordenens forudgående punkter, kan udvalget vurdere, om der er anledning til at føje emner/hovedoverskrifter til, som udvalget ønsker at arbejde med på de resterende møder i 2. halvår 2022.

Beslutning

Udvalget godkendte forslag til mødetidspunkter i 2023, idet det blev ønsket, at enkelte af mødetidspunkterne udvides til hele dage med henblik på at give mulighed for mere kontinuitet i udvalgsarbejdet.

I forlængelse heraf har administrationen sendt kalenderinvitationer ud til møder i udvalget i 2023 på følgende datoer og tidspunkter:

- torsdag den 9. februar 2023 kl. 08.30-15.00
- torsdag den 20. april 2023 kl. 08.30-11.30
- mandag den 12. juni 2023 kl. 12.00-15.00
- torsdag den 17. august 2023 kl. 08.30-11.30
- torsdag den 12. oktober 2023 kl. 08.30-11.30
- fredag den 8. december 2023 kl. 08.30-11.30.

Udvalgmødet den 9. februar 2023 er udvidet, så det afholdes i tidsrummet kl. 08.30-15.00.

Programmet for de resterende møder i 2022 blev herefter gennemgået.

Nicolaj Bang og Susanne Buch var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Bilag

Mødeplan 2022

Punkt 8: Godkendelse af referat fra seneste møde i udvalget (kl. 10.50-10.55)

1-00-13-22

Resume

Godkendelse af referat fra udvalgets møde den 27. juni 2022.

Direktionen indstiller,

at referatet fra udvalgets seneste møde godkendes.

Sagsfremstilling

Referatet fra møde i udvalg for personale den 27. juni 2022 kan tilgås i First Agenda.

Beslutning

Udvalget godkendte referatet fra udvalgets møde den 27. juni 2022.

Nicolaj Bang og Susanne Buch var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 9: Gensidig orientering (kl. 10.55-11.00)

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Eventuelt og gensidig orientering fra udvalgets medlemmer.

Beslutning

Intet at referere.

Alle var mødt undtagen Nicolaj Bang og Susanne Buch, der havde meldt afbud.

Ulrich Fredberg mødte kl. 8.38 under behandlingen af punkt 2.

Mødet blev hævet kl. 11.00.