

REFERAT Udvalg for personale d. 12-06-2023

Mødedato Mandag d. 12. juni 2023 kl. 12:00

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

Indholdsfortegnelse

Introduktion til udvalgsrådet (kl. 12.00-12.05).....	3
Potentialer ved seniorers fortsatte tilknytning (kl. 12.05-13.20).....	4
Udvalgsdrøftelse vedr. potentialer ved seniorers fortsatte tilknytning (kl. 13.20-13.45).....	7
Potentialer ved at flere medarbejdere arbejder flere timer/fuldtid (kl. 13.45-14.25).....	9
Udvalgsdrøftelse vedr. potentialer ved at flere medarbejdere arbejder flere timer/fuld tid (kl. 14.25-14.45).....	11
Gensidig orientering og aktuelle emner (kl. 14.45-14.55).....	12
Møder i 2023 og tids- og procesplan for udvalgsarbejdet (kl. 14.55-15.00).....	13
Godkendelse af referat fra seneste møde i udvalget.....	14

Punkt 1: Introduktion til udvalgsrådet (kl. 12.00-12.05)

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Udvalgsformandskabet byder velkommen til møde i udvalg for personale og introducerer kort programmet, hvor der sættes fokus på potentialer ved henholdsvis seniorers fortsatte tilknytning til regionens arbejdspladser, og ved at flere medarbejdere arbejder flere timer og fuldtid fremfor deltid.

Beslutning

Udvalgsformanden bød velkommen og introducerede programmet, herunder at der på mødet sættes fokus på potentialer ved henholdsvis seniorers fortsatte tilknytning til regionens arbejdspladser, og ved at flere medarbejdere arbejder flere timer og fuldtid fremfor deltid.

Formanden bemærkede desuden, at udvalget ikke var beslutningsdygtigt. Formanden vurderede, at det planlagte program kunne afvikles, herunder at formanden ved behov ville træffe de eventuelle beslutninger, der ikke kunne udsættes.

Ulrich Fredberg, Lone Dybdal, Per Møller Jensen, Lau Sørensen og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 2: Potentialer ved seniorers fortsatte tilknytning (kl. 12.05-13.20)

1-00-13-22

Resume

Administrationen har gennemført en spørgeskemaundersøgelse og dataanalyser om potentialer for, at medarbejdere i aldersgruppen mellem 60-66 år fortsat bevarer en tilknytning til Region Midtjyllands arbejdspladser.

Konklusionerne om potentialerne præsenteres og drøftes på mødet.

Herefter præsenteres konkrete tiltag fra Regionshospitalet Gødstrup, der har etableret et seniorkorps for tidligere medarbejdere.

Direktionen indstiller,

at potentialerne for at bevare seniorers tilknytning til Region Midtjyllands arbejdspladser, herunder erfaringerne fra Regionshospitalet Gødstrup, drøftes med fokus på input til, hvad der kan gøres for at forsøge at indfri potentialerne.

Sagsfremstilling

Udvalg for personale blev i 2022 præsenteret for analyser og scenarier for det fremtidige udbud og efterspørgsel på arbejdskraft til Region Midtjyllands hospitaler og områder.

Med afsæt i dette igangsatte udvalget blandt andet et arbejde med at afdække og analysere potentialerne for, at flere seniorer ønsker at fortsætte med at arbejde hos Region Midtjylland. De vedlagte slides med resultaterne af undersøgelserne præsenteres på udvalgsrådet. Der er udarbejdet to undersøgelser:

- En analyse af medarbejderes besvarelser i en survey, der undersøgte, hvad der var vigtigt for at bevare en tilknytning til Region Midtjyllands arbejdspladser for medarbejdere over 60 år
- Et databaseret scenarie om nogle af de potentialer, der findes, hvis 80 % af medarbejderne i en de enkelte årgange mellem 60 år og 66 år fortsætter i 3 år efter pensionsalderen.

I forlængelse af hver præsentation vil der være mulighed for spørgsmål og dialog om resultaterne.

I dagsordenen er der planlagt en opsamlende udvalgsdrøftelse i forlængelse af præsentationerne om analyserne og seniorkorpset på Regionshospitalet Gødstrup. Her drøftes mulige produkter og anbefalinger til regionsrådet, der kan understøtte realiseringen af potentialerne og ønskerne.

Hovedkonklusioner fra undersøgelserne

Samlet set viser analysen af survey-resultaterne, at der synes at være betydelige potentialer for at øge Region Midtjyllands nuværende udbud af arbejdskraft gennem fortsat fokus på tilknytning af seniorer.

Muligheden for indflydelse på egen arbejdstid er afgørende for, hvor længe mange seniorer ønsker at fortsætte med at arbejde. Flertallet af de medarbejdere, som har svaret, angiver, at de godt kan forestille sig at arbejde også efter, at de har mulighed for pension.

Survey-resultaterne indikerer generelt, at der er stor variation i, hvad de enkelte medarbejdere lægger vægt på, hvilket også er afspejlet i respondenternes uddybende kommentarer – ikke vedlagt her. Undersøgelsen viser ligeledes, at det er vigtigt med dialog mellem medarbejder og leder om, hvad der er afgørende for den enkelte, og hvad der er muligt.

Det databaserede scenarie viser, at gruppen af 60-66 årige om 3 år vil være vokset med 75,3 fuldtidsstillinger, hvis 80 % af medarbejderne, der om 3 år vil befinde sig i denne aldersgruppe, fortsat er ansat. Scenariet omfatter faggrupperne ergo- og fysioterapeuter, jordemødre (basis), lægesekretærer m.fl., omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, social- og sundhedspersonale, syge- og sundhedspersonale samt socialpædagogisk personale.

Det forventes således, at der i de kommende år vil være flere medarbejdere over 60 år ansat i Region Midtjylland indenfor disse sundhedsfaglige og pædagogiske grupper.

Uddybende baggrund om surveyen

Surveyen er sendt pr. mail til omkring 1.000 medarbejdere fra sundhedsfaglige eller pædagogiske faggrupper, der er udvalgt med afsæt i blandt andet COWI-undersøgelsen. Heraf har 729 besvaret.

Formålet var at undersøge, hvad der kan bidrage til, at flere seniorer ønsker at fortsætte med at arbejde. Målgruppen er et udpluk af medarbejdere i aldersgruppen mellem 60-66 år.

Analyserne og survey-resultaterne drøftes også i regi af regionens HR-fora og Regions-MEDudvalget (RMU).

I forbindelse med behandlingen af punktet vil sygeplejefaglig direktør Rikke Degn og et medlem af seniorkorpset på Regionshospitalet Gødstrups fortælle om erfaringer med hospitalets seniorkorps.

Beslutning

Kontorchef Jakob Olesen gennemgik indledningsvis analysen af den survey, udvalget har igangsat. Det blev fremhævet, at flertallet af de medarbejdere, som har svaret, angiver, at de godt kan forestille sig at arbejde efter, at de har mulighed for pension. Det blev samtidigt fremhævet, at surveyen viser, at muligheden for indflydelse på egen arbejdstid er afgørende for, hvor længe mange ønsker at fortsætte med at arbejde. Udvalget modtog ligeledes en gennemgang af nogle databaserede scenarier for de faggrupper, hvor der er udsigt til mangel i fremtiden. Det blev blandt andet fremhævet, at analysen viser, at gruppen af 60-66-årige om 3 år vil være vokset med godt 75 fuldtidsstillinger, hvis 80 % af medarbejderne, der om 3 år vil befinde sig i denne aldersgruppe, fortsat er ansat.

Det blev opsummerende vurderet, at resultaterne viser, at der er betydelige potentialer for at øge Region Midtjyllands udbud af arbejdskraft gennem et fortsat fokus på tilknytning af den erfarne gruppe af medarbejdere og seniorer.

Herefter præsenterede sygeplejefaglig direktør Rikke Degn og Lisbeth Andersen, der er medlem af seniorkorpset på Regionshospitalet Gødstrup, de tiltag, hospitalet har gjort i forhold til etablering af et seniorkorps for tidligere medarbejdere. Lisbeth Andersen oplyste blandt andet udvalget om, at hendes oplevelse er, at ordningen for gruppen af seniorer tilfører et meningsfuldt fællesskab med kolleger i de afdelinger, man arbejder i samt en mulighed for fortsat at bruge sin faglighed, blot på en anden måde og i en anden rolle end tidligere. Det blev fremhævet, at den faglige stolthed er en motiverende faktor, ligesom den nye rolle kan muliggøre en endnu tættere patientkontakt, idet seniorkorpsets medlemmer understøtter det øvrige personale, og således blandt andet ikke bærer ansvaret for patienternes behandling, pleje mv.

Rikke Degn fortalte udvalget, at der arbejdes efter nogle særlige rammer for seniorkorpsets medlemmer, herunder blandt andet, at korpsets medlemmer er timelønnede, at der er en særlig kort tjenestetidsplanlægning, og at de enkelte afdelinger ikke selv kontakter seniorkorpsets medlemmer i forhold til planlægning af fremmøde. Disse tiltag bidrager blandt andet til, at balancere ønsket om seniorkorpsets tilknytning med samtidige ønsker om fleksibilitet mv. i denne livsfase. Rikke Degn fremhævede desuden synergier mellem seniorkorpset og de øvrige medarbejdere i afdelingerne, herunder ikke mindst nyuddannede kolleger, hvor det ofte er tilfældet, at seniorerne kan videregive en erfaring, systematik og ro samt indgå i en faglig sparring med de yngre kolleger. Det blev opsamlende vurderet, at seniorkorpset er en stor gevinst for hospitalet, hvorfor der fortsat ad flere spor arbejdes med rekruttering til korpset. Heri indgår generelle dialoger med medarbejdere, der er i den afsluttende del af arbejdslivet, om de flere forskellige muligheder for at bevare en tilknytning til hospitalet under de vilkår, som medarbejderne kan se sig selv i. Udvalget fik oplyst, at formen for disse samtaler fortsat er under udvikling, men at der er stor opmærksomhed på vigtigheden af sådanne løbende dialoger med medarbejderne.

Udvalget drøftede seniorers tilknytning til Region Midtjyllands arbejdspladser, herunder erfaringerne fra Regionshospitalet Gødstrup med fokus på input til, hvad der kan gøres for at forsøge at bevare medarbejderes tilknytning til hospitalet. Udvalget hæftede sig ved, at både den gennemførte survey, scenarieberegninger og erfaringerne fra Regionshospitalet Gødstrup viser, at området rummer et stort potentiale. Samtidig noterede udvalget sig vigtigheden af en god dialog mellem medarbejder og leder om, hvad der er af betydning for den enkelte, og hvilke rammer og vilkår arbejdspladsen har mulighed for at tilbyde.

Udvalgsmedlemmerne hæftede sig i forlængelse heraf ved, at det er væsentligt, at regionen kan tilbyde fleksible løsninger i forhold til at bevare medarbejderes tilknytning, da de enkelte medarbejdere kan befinde sig i meget forskellige livssituationer. Samtidig fremhævede udvalgsmedlemmerne, at der skal være en accept og forståelse af, at medarbejdere fra denne type seniorkorps kan være en anden type medarbejdere end de øvrige, og at dette rummer en række kvaliteter – blandt andet i samspil og synergier mellem seniorer og de nyuddannede, yngre kolleger. Det blev desuden pointeret, at undersøgelser viser, at en fortsat tilknytning til fællesskaber og arbejdsmarkedet også bidrager positivt til seniorers almene sundhedstilstand, og at et fokus på området således indeholder forebyggende elementer.

Ulrich Fredberg, Lone Dybdal, Per Møller Jensen, Lau Sørensen og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Tidligere Politisk Behandling

Udvalg for personale har den 14. oktober 2022 besluttet, at administrationen skulle udarbejde analyser og scenarier i forhold til blandt andet potentialer ved seniorers fortsatte tilknytning, herunder at emnet dagsordensættes som et tema i forbindelse med udvalgets møder i 2023. Samtidig har udvalget ønsket at få gennemført en survey blandt medarbejdere med henblik på at få belyst, hvad der skal til for, at flere seniorer ønsker fortsat tilknytning.

Bilag

Scenarier. Seniorers fortsatte tilknytning

Indsigter fra spørgeskemaundersøgelse blandt seniorer

Punkt 3: Udvalgsdrøftelse vedr. potentialer ved seniorers fortsatte tilknytning (kl. 13.20-13.45)

1-00-13-22

Resume

Udvalg for personale har tidligere bestilt analyser vedrørende blandt andet potentialerne forbundet med, at flere seniorer fortsætter med at arbejde. Disse er præsenteret i det forrige punkt. I forlængelse heraf foreslås det, at udvalget drøfter potentialer ved seniorers fortsatte tilknytning, herunder produkter og anbefalinger til regionsrådet.

Direktionen indstiller,

at udvalget drøfter potentialer ved seniorers fortsatte tilknytning samt produkter og anbefalinger til regionsrådet herom.

Sagsfremstilling

I det foregående punkt præsenteredes potentialer ved seniorers fortsatte tilknytning. I forlængelse heraf foreslås det, at udvalget drøfter potentialer ved seniorers fortsatte tilknytning med vægt på produkter og anbefalinger til regionsrådet.

Udvalget har tidligere drøftet, at det eksempelvis kunne komme med anbefalinger til regionsrådet om:

- at sætte politisk fokus på hovedbudskaber fra de gennemførte analyser og survey – også i forhold til kommunerne, fx via sundhedsklyngesamarbejdet
- at iværksætte flere prøvehandling og forsøge at udbrede seniorkorps eller lignende til flere områder/hospitaler
- emner/fokusområder, der bør indgå i fremtidige økonomiske rammer omkring indgåelse af seniorordninger i Region Midtjylland, idet der lægges op til i 2023 at vurdere den eksisterende regionale aftale om seniorordninger og den økonomiske pulje hertil
- mv.

Beslutning

Udvalget drøftede potentialer ved seniorers fortsatte tilknytning samt produkter og anbefalinger til regionsrådet herom.

Udvalgsformanden fandt, at udvalget bør præsentere resultaterne af den gennemførte spørgeskemaundersøgelse og dataanalyser om potentialer for regionsrådets øvrige medlemmer på den anden side af sommerferien. Det blev fremhævet, at der heri er nogle væsentlige fund, der kan bruges i det videre politiske arbejde med området og ude i driftsenhederne. De øvrige udvalgsmedlemmer bakkede op om forslaget.

Det blev herudover tilkendegivet, at der er behov for en god og løbende dialog med medarbejdere om deres fortsatte tilknytning til arbejdspladsen, og at dette er gældende både for medarbejdere på vej på pension, hvor der er forskellige veje at gå, herunder fx

- at blive i afdelingen (eventuelt på særlige vilkår – eventuelt nedsat tid)
- at indgå i regionens vikarkorps
- at indgå i et eventuelt lokalt seniorkorps

Og for øvrige medarbejdere generelt i løbet af arbejdslivet, hvor det også er væsentligt at signalere imødekommenhed overfor den enkelte medarbejder samt et ønske om fortsat tilknytning.

Det blev desuden drøftet, at der er behov for et fokus på at sikre nogle overenskomst- og lønmæssige forhold, der bidrager til, at det er attraktivt for seniorer at fortsætte med at arbejde, herunder at regionerne bidrager til, at der sættes fokus på permanentgørelse af de nuværende, midlertidige ordninger vedrørende modregningsregler, så arbejdsindkomst ikke modregnes i pension/efterløn.

Udvalgsmedlemmerne betonede herudover generelt, at de erfarne medarbejdere og seniorer ofte kan tilbyde en faglighed, ro og stabilitet, som bidrager positivt til blandt andet de yngre kollegers udvikling og trivsel.

Samtidig blev det fremhævet, at der generelt ønskes fokus på et personaleledelsesmæssigt mindset, hvor ønsker om fleksibilitet og agilitet samt dialog med medarbejdere i forhold til arbejdstilrettelæggelse og vagtplanlægning på god vis balanceres med de nødvendige driftsmæssige hensyn.

Ulrich Fredberg, Lone Dybdal, Per Møller Jensen, Lau Sørensen og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 4: Potentialer ved at flere medarbejdere arbejder flere timer/fuldtid (kl. 13.45-14.25)

1-00-13-22

Resume

Administrationen har gennemført en spørgeskemaundersøgelse og dataanalyser om potentialerne for, at flere medarbejdere på deltid ønsker at arbejde fuldtid eller flere timer.

Konklusionerne om potentialerne præsenteres og drøftes på mødet.

Direktionen indstiller,

at potentialerne for, at flere medarbejdere på deltid ønsker at arbejde fuldtid eller flere timer drøftes med fokus på input til, hvad der kan gøres for at forsøge at indfri potentialerne.

Sagsfremstilling

Udvalg for personale blev i 2022 præsenteret for analyser og scenarier for det fremtidige udbud og efterspørgsel på arbejdskraft til Region Midtjyllands hospitaler og områder.

Med afsæt i dette igangsatte udvalget blandt andet et arbejde med at afdække og analysere potentialerne for, at flere arbejder fuldtid eller flere timer. De vedlagte slides med resultaterne af undersøgelsen præsenteres på udvalgsrådet. Der er udarbejdet to analyser:

- En analyse af medarbejderes besvarelser i en survey, der undersøgte, hvad der skal til for at øge medarbejdere under 60 års motivation for, at flere af dem ønsker at arbejde fuldtid eller flere timer
- Forskellige scenarier over de potentialer, der findes ved, at flere medarbejdere i Region Midtjylland arbejder fuldtid eller flere timer. Scenarierne er enten beregnet på baggrund af en højere fuldtidsprocent, eller at hver medarbejder på deltid arbejder en time mere.

I forlængelse af præsentationen vil der være mulighed for spørgsmål og dialog om resultaterne.

I dagsordenen er der planlagt en opsamlende udvalgsdrøftelse i forlængelse af præsentationerne om analyserne. Her drøftes mulige produkter og anbefalinger til regionsrådet, der kan understøtte realiseringen af potentialerne og ønskerne.

Hovedkonklusioner

Samlet set viser analysen og survey-resultaterne, at der synes at være betydelige potentialer for at øge Region Midtjyllands nuværende udbud af arbejdskraft gennem fortsat fokus på at forsøge at få flere til at arbejde fuldtid eller flere timer.

Eksempelvis viser survey-resultaterne, at en stor del af de deltidsansatte angiver, at de godt kan se sig selv arbejde fuldtid eller flere timer, hvis der er mulighed for indflydelse på, hvornår de skal arbejde. Der er også en stor andel af medarbejderne, der har svaret, at det er vigtigt, at de eventuelt senere kan komme på nedsat tid igen.

Survey-resultaterne indikerer generelt, at der er stor variation i, hvad de enkelte medarbejdere lægger vægt på, hvilket også er afspejlet i respondenternes uddybende kommentarer – ikke vedlagt her. Undersøgelsen viser ligeledes, at det er vigtigt med dialog mellem medarbejder og leder om, hvad der er afgørende for den enkelte, og hvad der er muligt.

I scenarierne om potentialerne for, at flere arbejder fuldtid eller flere timer ses et betydeligt potentiale. Her viser scenariet for alle ansatte på Region Midtjyllands hospitaler, Psykiatrien og Socialområdet, at hvis alle hospitaler og områder opnår den samme fuldtidsprocent som Regionshospitalet Gødstrup, så vil der være et potentiale på 486 fuldtidsstillinger. Regionshospitalet Gødstrup havde den højeste fuldtidsprocent på 74,64 % i november 2022.

Hvis Region Midtjyllands målsætning om, at 80 % af medarbejderne arbejder fuldtid indfries, så er potentialet 827 fuldtidsstillinger. Herudover ses et potentiale på 247 fuldtidsstillinger, hvis alle medarbejdere på deltid arbejder en time mere om ugen.

Uddybende baggrund om de to surveys

Surveyen er sendt pr. mail til omkring 1.000 medarbejdere fra sundhedsfaglige eller pædagogiske faggrupper, der er udvalgt med afsæt i blandt andet COWI-undersøgelsen. Heraf har 499 besvaret.

Formålet var at undersøge, hvad der kan bidrage til, at flere medarbejdere ønsker at være fuldtidsansat eller arbejde flere timer end i dag. Målgruppen er et udpluk af medarbejdere på under 60 år, der i dag er på deltid.

Analyserne og survey-resultaterne drøftes også i regi af regionens HR-fora og Regions-MEDudvalget (RMU).

Beslutning

Jakob Olesen gennemgik en analyse af den survey, udvalget har igangsat. Det blev fremhævet, at en stor del af de deltidsansatte angiver, at de godt kan se sig selv arbejde fuldtid eller flere timer, hvis der er mulighed for indflydelse på, hvornår de skal arbejde. Det blev samtidig fremhævet, at resultaterne viser, at muligheden for at kunne arbejde på nedsat tid igen på et senere tidspunkt, hvis man går op i tid, er af stor betydning for mange medarbejdere, ligesom en mulighed for indflydelse på vagternes start- og sluttidspunkter er af stor væsentlighed.

Udvalget fik oplyst, at survey-resultaterne herudover indikerer, at der er stor variation i, hvad de enkelte medarbejdere lægger vægt på, hvilket også er afspejlet i respondenternes uddybende kommentarer, hvor de vigtigste tematikker vedrører helbred, familieliv og transport.

Jakob Olesen gennemgik ligeledes hovedfund i forhold til scenarieberegninger omhandlende potentialerne for, at flere arbejder fuldtid eller flere timer. Det blev blandt andet fremhævet, at der "omregnet" er et potentiale i størrelsesordenen 247 fuldtidsstillinger, hvis alle medarbejdere på deltid arbejdede én time mere om ugen.

Det blev opsummerende vurderet, at resultaterne viser, at der er betydelige potentialer for at øge Region Midtjyllands nuværende udbud af arbejdskraft gennem fortsat fokus på at forsøge at få flere til at arbejde fuldtid eller flere timer, og at der samtidig er en villighed blandt en stor del af medarbejderne til at øge antallet af arbejdstimer under nogle forudsætninger.

Ulrich Fredberg, Lone Dybdal, Per Møller Jensen, Lau Sørensen og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Tidligere Politisk Behandling

Udvalg for personale har den 14. oktober 2022 besluttet, at administrationen skulle udarbejde analyser og scenarier i forhold til blandt andet potentialer ved, at flere medarbejdere arbejder flere timer og fuldtid fremfor deltid, herunder at emnet dagsordensættes som et tema i forbindelse med udvalgets møder i 2023. Samtidig har udvalget ønsket at få gennemført en survey blandt medarbejdere med henblik på at få belyst, hvad der skal til for, at flere medarbejdere ønsker at arbejde flere timer.

Bilag

Scenarier. Flere på fuldtid/flere timer

Indsigter fra spørgeskemaundersøgelsen blandt medarbejdere på deltid

Punkt 5: Udvalgsdrøftelse vedr. potentialer ved at flere medarbejdere arbejder flere timer/fuld tid (kl. 14.25-14.45)

1-00-13-22

Resume

Udvalg for personale har tidligere bestilt analyser vedrørende blandt andet potentialer ved, at flere medarbejdere arbejder flere timer og fuldtid fremfor deltid. Disse er præsenteret i det forrige punkt. I forlængelse heraf foreslås det, at udvalget drøfter potentialer ved at flere medarbejdere arbejder flere timer, herunder produkter og anbefalinger til regionsrådet.

Direktionen indstiller,

at udvalget drøfter potentialer ved, at flere medarbejdere arbejder flere timer samt produkter og anbefalinger til regionsrådet herom.

Sagsfremstilling

I det foregående punkt præsenteredes potentialer ved at flere medarbejdere arbejder flere timer. I forlængelse heraf foreslås det, at udvalget drøfter potentialer ved, at flere medarbejdere arbejder flere timer med vægt på produkter og anbefalinger til regionsrådet.

Udvalget har tidligere drøftet, at det eksempelvis kunne komme med anbefalinger til regionsrådet om:

- at sætte politisk fokus på hovedbudskaber fra de gennemførte analyser og survey – også i forhold til kommunerne, fx via sundhedsklyngesamarbejdet
- at der laves en mere samlet og balanceret politisk vedtaget kommunikation om fuldtidspolitik og livsfasepolitik med afsæt i de hidtidige politiske beslutninger og kommunikation om fuldtidspolitik og livsfasepolitik (og ny viden og erfaring omkring ønsker til deltid, plustid, seniorordninger og lignende)
- mv.

Beslutning

Udvalget drøftede de fund, der var blevet præsenteret i den gennemførte survey og i scenarieberegningerne. Udvalgsmedlemmerne noterede sig, at der lader til at være både et potentiale og en villighed til at øge antallet af arbejdstimer under nogle præmisser og forudsætninger. Det blev samtidig vurderet, at en indfrielse af disse potentialer i høj grad kræver fokus på "mellemregninger" i form af aktive handlinger og tiltag fra arbejdsplads og ledelse. Udvalgsmedlemmerne hæftede sig i den sammenhæng ved, at survey-resultaterne blandt andet bekræfter, at det er afgørende, at der løbende er en dialog mellem medarbejdere og ledere om, hvad der er afgørende for den enkelte i forhold til, at flere medarbejdere på deltid ønsker at arbejde fuldtid eller flere timer, og hvad der er muligt inden for rammerne.

Det blev fra udvalgsmedlemmerne herudover fremhævet, at det er vigtigt, at man fra regionsrådets side kan hjælpe med at inspirere ledere og medarbejdere til at finde nye og gode løsninger, hvorved man samtidig signalerer, hvilken type ledelse regionsrådet ønsker at understøtte. Herunder fandt udvalgsmedlemmerne, at det er væsentligt, at der fra politisk side er fokus på at signalere, at ledere har mulighed for at kunne lave den slags aftaler, som gør, at medarbejderne kan tiltrækkes og fastholdes på regionens arbejdspladser.

Udvalgsformanden fandt, at udvalget ligeledes bør præsentere resultaterne af denne spørgeskemaundersøgelse og dataanalyse for regionsrådets øvrige medlemmer på den anden side af sommerferien. Det blev fremhævet, at der heri er nogle væsentlige fund, der kan bruges i det videre politiske arbejde med området og ude i driftsenhederne - fx at der ved ændringer bør indgås en aftale om, at der sker en evaluering/fornyelse stillingstagen efter en periode, når en medarbejder går op (eller ned) i tid. De øvrige udvalgsmedlemmer bakkede op om forslaget.

Det blev desuden tilkendegivet, at det er væsentligt, at der både i regionen og på nationalt plan er en balanceret kommunikation om fuldtidspolitik og livsfasepolitik, ligesom udvalgsmedlemmer ytrede ønske om på et kommende møde at sætte fokus på forskellige måder at tilrettelægge vagtarbejde på. Her ønskes det belyst, hvad erfaringerne er i forhold til dette – fx om det giver et bedre flow for den enkelte medarbejder at have færre, men længere vagter, om der er viden om forskelle i sygefravær ved forskellige vagtplanlægningsmodeller mv.

Ulrich Fredberg, Lone Dybdal, Per Møller Jensen, Lau Sørensen og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 6: Gensidig orientering og aktuelle emner (kl. 14.45-14.55)

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 blandt andet om:

- **Personaleredegørelsen for Region Midtjylland 2022**

Personaleredegørelsen for Region Midtjylland 2022 foreligger nu og viser en række personalestatistikker for de ansatte på regionens arbejdspladser. Redegørelsen er fremsendt til hele regionsrådet. Den findes elektronisk på Koncern HR's hjemmeside via dette link: [Personaleredegørelse 2022 - HR-portalen \(hr.rm.dk\)](#). På siden er der også en kort opsummering af hovedbudskaber og udviklingstendenser.

- **Vakanceopgørelser i Region Midtjylland pr. maj 2023**

Der udarbejdes en vakanceopgørelse med data om de større sundhedsfaglige personalegrupper i Region Midtjylland fra november 2022 til maj 2023. Resultaterne forventes at foreligge før mødet og vil kort blive kommenteret på mødet.

- **Udredning fra den norske "Helsepersonellkommissjonen" februar 2023**

Der er udarbejdet en udredning fra den norske "Helsepersonellkommissjonen": "Tid for handling Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste", som eventuelt kan tænkes ind i forhold til udvalgets arbejde på et senere tidspunkt. Den norske kommissions formand er udpeget som ekspertmedlem af den danske Sundhedsstrukturkommission. Link til udredningen:

[Tid for handling \(regjeringen.no\)](#)

- **Status vedrørende arbejdet med scenarier for den fremtidige personalesituation**

Arbejdet med udvalgets bestillinger fra mødet den 14. oktober 2022 skrider planmæssigt frem. Det er forventningen, at der på det kommende møde i august 2023 blandt andet vil blive præsenteret en opsummering og sammenstilling af hovedbudskaberne fra de foreløbige analyser og scenarier på personaleområdet suppleret med analyser/scenarier vedrørende fremtidig aktivitet og efterspørgsel efter sundhedsprofessionelle i Midtjylland.

Beslutning

Administrationen orienterede kort om:

- Personaleredegørelsen for Region Midtjylland 2022
- Vakanceopgørelser i Region Midtjylland pr. maj 2023
- Udredning fra den norske "Helsepersonellkommissjonen" februar 2023
- Status vedrørende arbejdet med scenarier for den fremtidige personalesituation.

Jørn Mørup orienterede kort om, at nogle af de øvrige regioner (blandt andet Region Nordjylland) også har oplevet en tilvækst i antal sygeplejersker, og at Region Nordjylland i den sammenhæng efter sigende har spurgt nogle sygeplejersker, hvorfor de har valgt at komme retur til regionen. Udvalgsmedlemmerne ønskede, at administrationen forsøger at følge op på, hvad disse har svaret.

Ulrich Fredberg, Lone Dybdal, Per Møller Jensen, Lau Sørensen og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 7: Møder i 2023 og tids- og procesplan for udvalgsarbejdet (kl. 14.55-15.00)

1-00-13-22

Resume

Der orienteres om opdateret tids- og procesplan for 2023.

Direktionen indstiller,

at orientering om opdateret tids- og procesplan for 2023 tages til efterretning.

Sagsfremstilling

På det seneste udvalgsmøde blev forslag til foreløbig tids- og procesplan for udvalgets arbejde i 2023 godkendt. Tids- og procesplanen justeres fortløbende i takt med, at udvalgsarbejdet skrider frem, og den senest opdaterede version er vedlagt.

2. halvår 2023

Det er planlagt, at udvalget på det kommende møde den 11. august blandt andet skal sætte fokus på afrapporteringen fra den lønstrukturkomité, der er nedsat af den tidligere regering, hvor komitéens formand Torben M. Andersen holder oplæg for udvalget samt på potentialer ved at mindske frafald blandt nyansatte. Herudover er det planlagt, at udvalget på de efterfølgende møder sætter fokus på produkter og anbefalinger til regionsrådet.

Beslutning

Kommende udvalgsmøder

I forhold til det kommende udvalgsmøde i august blev det drøftet, at der blandt andet er planlagt et besøg ved lønstrukturkomitéens formand Torben M. Andersen, samt at det af planen fremgår, at der på udvalgsmødet i oktober sættes fokus på drøftelse af delkonklusioner til regionsrådet i forhold til udvalgets arbejde.

Studiebesøg i 2023 og studietur i 2024

Udvalgsformanden fortalte, at formandskabet arbejder efter, at udvalgsmødet den 8. december 2023 udvides og konverteres til en dagstur til Region Syddanmark, samt at der herudover planlægges efter en studietur i 1. halvår 2024 - fx i hovedstadsområdet, hvor der eksempelvis kunne besøges relevante centrale aktører vedrørende personaleområdet samt eventuelt indgås dialog med repræsentanter fra Sundhedsstrukturkommissionen. De tilstedeværende udvalgsmedlemmer bakkede op om denne plan, og det blev aftalt, at administrationen udvider kalenderinvitationen den 8. december 2023 samt påbegynder planlægningen af et program for dette studiebesøg i dialog med udvalgsformandskabet og Region Syddanmark.

Slutteligt orienterede udvalgsformanden om, at formandskabet planlægger, at de input fra universitetshospitalet i Trondhjem med fokus på blandt andet vagtplanlægning, som blev drøftet på det seneste møde, indhentes på anden vis end ved et udvalgsbesøg til Norge – eksempelvis som del i en studietur til hovedstadsområdet eller ved et besøg af relevant oplægsholder på et udvalgsmøde (fysisk eller virtuelt).

Ulrich Fredberg, Lone Dybdal, Per Møller Jensen, Lau Sørensen og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Bilag

Mødeplan 2023

Punkt 8: Godkendelse af referat fra seneste møde i udvalget

1-00-13-22

Resume

Godkendelse af referat fra udvalgets møde den 20. april 2023.

Direktionen indstiller,

at referatet fra udvalgets seneste møde godkendes.

Sagsfremstilling

Referatet fra møde i udvalg for personale den 20. april 2023 kan tilgås i First Agenda.

Beslutning

Udvalgsformanden konkluderede, at der blandt de tilstedeværende udvalgsmedlemmer ikke var bemærkninger til referatet fra udvalgets møde den 20. april 2023.

Ulrich Fredberg, Lone Dybdal, Per Møller Jensen, Lau Sørensen og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Alle var mødt, undtagen Ulrich Fredberg, Lone Dybdal, Per Møller Jensen, Lau Sørensen og Josefine Schlosser, der havde meldt afbud.

Mødet blev hævet kl. 15.00.