

REFERAT Udvalg for personale d. 14-10-2022

Mødedato Fredag d. 14. oktober 2022 kl. 08:30

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

Indholdsfortegnelse

Introduktion til udvalgmødet (kl. 8.30-8.35).....	3
Den styrende politiske ambition - personaleressourcer (kl. 8.35-8.50).....	4
Vurdering af udviklingsperspektiver, personale- og transformationsbehov i Region Midtjylland (kl. 8.50-9.15).....	6
Udvalgets arbejde med scenarier for den fremtidige personalesituation (kl. 10.00-10.35).....	7
Inddragelse og inputs til udvalgsarbejdet (kl.10.35-10.50).....	9
Hovedbudskaber fra Region Midtjyllands arbejdsmiljøkonference 2022 (kl. 10.50-11.10).....	11
Møder i 2023 og tids- og procesplan for udvalgsarbejdet (kl. 11.10-11.20).....	12
Godkendelse af referat fra seneste møde i udvalget (kl.11.20-11.25).....	13
Gensidig orientering og aktuelle emner (kl. 11.25-11.30).....	14

Punkt 1: Introduktion til udvalgs mødet (kl. 8.30-8.35)

1-00-13-22

Sagsfremstilling

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

Beslutning

Udvalgsformanden bød velkommen og introducerede programmet for mødet.

Udvalget blev orienteret om, at der i forlængelse af regionsrådsmødet den 28. september blev afholdt et fællesmøde i udvalgsformandskabskredsen for både de særlige og de stående udvalg. Her var blandt andet en indledende drøftelse vedrørende håndtering af diverse snitflader og arbejdsdeling mellem udvalgene, herunder også i forhold til personaleområdet. Det blev blandt andet aftalt, at udvalgsformandskabet for udvalg for personale indbyder til en opfølgende drøftelse med de mest relevante udvalg i forhold til personaleområdet (hospitalsudvalget, psykiatri- og socialudvalget samt udvalg for nære sundhedstilbud), hvor regionsrådsformanden også har ønsket at deltage. Udvalgsformandskabet stiler efter at et sådan møde kan afholdes i indeværende år.

Herefter orienterede udvalgsformanden om, at Wavin desværre har været nødsaget til at aflyse det besøg af udvalget, der var planlagt den 28. oktober. Udvalgsformandskabet har på den baggrund besluttet, at udvalgs mødet den 28. oktober aflyses, og at der i stedet arbejdes på at få et lignende besøg i kalenderen i 2023.

Ulrich Fredberg, Else Kayser og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 2: Den styrende politiske ambition - personaleressourcer (kl. 8.35-8.50)

1-00-13-22

Resume

Med fokus på udvalgets virkeområde drøftes det videre arbejde med den styrende politiske ambition i forhold til temaet personaleressourcer. Udvalget har tidligere vurderet, at der er en god sammenhæng mellem de temaer, der er oplyst under temaet 'personaleressourcer' og det øvrige afsæt for udvalgets arbejde - herunder udvalgets kommissorium samt udvalgets indledende drøftelser vedrørende udvalgsarbejdet.

Direktionen indstiller,

at udvalget som følge af den styrende politiske ambition, som regionsrådet har vedtaget, drøfter overvejelser i forhold til det videre udvalgsarbejde.

Sagsfremstilling

Regionsrådet har formuleret en styrende politisk ambition, der skal sætte en retning for, hvor regionen skal bevæge sig hen i løbet af valgperioden. Den styrende politiske ambition består af fire temaer med underliggende målsætninger, som regionsrådet vil sætte særligt fokus på, og som vil udgøre regionsrådets overordnede ramme for en vigtig del af det politiske arbejde i denne valgperiode. De fire temaer regionsrådet har besluttet at sætte fokus på er personaleressourcer, bæredygtighed, psykiatri og lighed i sundhed. Til hvert af de fire temaer har regionsrådet formuleret en række særlige problemer eller udfordringer, som regionsrådet ønsker at arbejde videre med, og som betragtes som vanskelige problemer eller udfordringer, der kræver en særlig indsats, hvis de skal løses.

For temaet 'personaleressourcer' har regionsrådet sat fokus på følgende tre udfordringer:

- Hvordan identificerer og kvalificerer vi udfordringen om manglende arbejdskraft i de kommende år?
- Hvordan finder vi løsninger til at skabe balance mellem opgaver og medarbejdere/ledere nu og fremadrettet?
- Hvordan understøtter vi som politisk ledelse, at Region Midtjylland har optimale muligheder for at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere og ledere?

Udvalget har tidligere drøftet status for regionsrådets udarbejdelse af den styrende politiske ambition med fokus på det relevante i forhold til udvalgets virkeområde. I den sammenhæng blev det blandt andet vurderet, at der er en god sammenhæng mellem de temaer, der er oplyst under temaet 'personaleressourcer' og det øvrige afsæt for udvalgets arbejde - herunder udvalgets kommissorium samt udvalgets indledende drøftelser vedrørende udvalgsarbejdet.

Den videre proces

Det er aftalt, at der - som opfølgning på regionsrådets godkendelse af den styrende politiske ambition den 24. august - skal fortsætte en yderligere konkretisering af problemstillingerne i de fire relevante politiske udvalg, hvor temaet 'Personaleressourcer' forankres i nærværende udvalg vedrørende personale.

Det fremgår ligeledes, at udvalgets arbejde med temaet vil ske ud fra en involverende tilgang, hvor udvalget fra starten vil sikre inddragelse og inputs fra borgere, medarbejdere og andre relevante samarbejdspartner i udvalgsarbejdet med henblik på at opnå større viden og drøfte erfaringer og idéer. I den sammenhæng kan det nævnes, at der på denne dagsorden er et særskilt punkt om netop inddragelse og inputs i udvalgsarbejdet. Desuden fremgår det, at konkrete forslag fra udvalgene løbende vil blive præsenteret til drøftelse på eksempelvis regionsrådets temadage, inden de forelægges til politisk godkendelse i regionsrådet. Fagudvalget vil herefter stå i spidsen for gennemførelse af arbejdet med indsatserne, og der vil med jævne mellemrum blive givet en afrapportering til regionsrådet om fremdriften.

Beslutning

Udvalgsformanden opridsede indledningsvis indholdet i den styrende politiske ambition, herunder at regionsrådet i forhold til temaet 'personaleressourcer' har sat fokus på følgende tre udfordringer:

- Hvordan identificerer og kvalificerer vi udfordringen om manglende arbejdskraft i de kommende år?
- Hvordan finder vi løsninger til at skabe balance mellem opgaver og medarbejdere/ledere nu og fremadrettet?
- Hvordan understøtter vi som politisk ledelse, at Region Midtjylland har optimale muligheder for at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere og ledere?

Udvalget drøftede overvejelser i forhold til det videre udvalgsarbejde, som følge af den styrende politiske ambition. Herunder blev blandt andet drøftet emner som ledelse og ledelsesspænd, tiltag i forhold til at kunne tiltrække og

bevare medarbejdere på regionens arbejdspladser, et kontinuerligt fokus på at indtænke og udnytte teknologi samt en forventningsafstemning med borgerne i forhold til, hvad regionen kan og skal levere. I forhold til sidstnævnte blev det vurderet, at det er af stor betydning, at der sker den nødvendige inddragelse – både af borgere i forhold til at have en dialog om borgerkontrakten, medarbejdere i forhold til at sikre god og klog opgaveløsning og også i forhold til relevante samarbejdspartnere, herunder f.eks. almen praksis i forhold til arbejdsfordeling, visitation mv.

Herudover blev udvalget orienteret om det møde, som forretningsudvalget har afholdt med Regions-MEDudvalget, hvor der blandt andet var fokus på, hvordan politikere og personale kan spille hinanden gode.

Udvalgsformanden konkluderede opsummerende, at der generelt er en god sammenhæng mellem de temaer, der er oplyst under temaet 'personaleressourcer' i den styrende politiske ambition og det øvrige afsæt for udvalgets arbejde - herunder udvalgets kommissorium samt udvalgets indledende drøftelser vedrørende udvalgsarbejdet.

Ulrich Fredberg, Else Kayser og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Bilag

Den styrende politiske ambition - personaleressourcer

Punkt 3: Vurdering af udviklingsperspektiver, personale- og transformationsbehov i Region Midtjylland (kl. 8.50-10.00)

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Udvalget vil modtage et oplæg ved forsknings- og analysechef, Mickael Bech fra VIVE*, der følger op på udvalgets seneste møder, hvor udvalget har behandlet f.eks. analyse af behovet for velfærdsuddannede i Region Midtjylland, prognoser og dimensionering indenfor lægelig videreuddannelse samt situationen på arbejdsmarkedet generelt og i sundhedsvæsenet specifikt med hensyn til personaleressourcer.

På mødet vil Mickael Bech dels supplere det billede, der med udgangspunkt i førnævnte analyser er tegnet af fremtiden samt udfolde egne forventninger vedrørende den fremtidige mangel på personaleressourcer i sundhedsvæsenet. Herudover vil Mickael Bech opridse og udfolde nogle af de løsningsforslag og transformationsspor, som blev præsenteret for regionsrådet den 4. maj samt drøfte idéer til tiltag og initiativer med udvalget.

**VIVE er et forsknings- og analysecenter, der har fokus på anvendt forskning og analyse på velfærdsområdet.*

Beslutning

Udvalget modtog et oplæg ved Mickael Bech, forsknings- og analysechef fra VIVE, hvor det blandt andet blev skitseret, at regionsrådet overordnet kommer til at stå overfor fire typer af udfordringer:

- Finansieringsudfordring – på grund af andel henholdsvis på og udenfor arbejdsmarkedet (pension, pensionsalder og overførsler)
- Stigende efterspørgsel efter alle former for offentlig service – blandt andet på grund af en stigende andel af +80-årige og børn
- Stigende forventninger til kvalitet og ydelser - på grund af øget velstand, og at befolkningen bærer hverdagsforventninger med over til f.eks. sundhedsydelser
- Produktivitetstap, idet offentlige ydelser bliver relativt dyrere, da produktivitetsudviklingen i den offentlige sektor er mindre (på grund af arbejdskraftintensiv produktion) end i den private sektor.

Mickael Bech gav også udvalget sine bud på mulige løsningsstrategier, herunder et medarbejderspor med fokus på blandt andet ledelsesudvikling, rekruttering, fastholdelse, arbejdsmiljø, motivation, sygefravær, brug af vikarer og arbejdsplanlægning. Herunder blev blandt andet betydningen af gode praktikker og introduktionsforløb i regionen drøftet, samt vigtigheden af at have den rette balance mellem nye og erfarne medarbejdere. Mickael Bech præsenterede desuden begrebet moralsk stress, hvor virkeligheden og hverdagen for medarbejdere der er drevet af en public service motivation, nogle gange kan opfattes som værende i konflikt med medarbejdernes egne etiske værdier og f.eks. standarder for god behandling.

For det andet blev det betonet, at det er nødvendigt at indtænke organisatoriske omlægninger og ikke mindst brug af teknologi. F.eks. i forbindelse med udlægning af opgaver fra hospitalerne, hjemmebehandling, brug af teknologi til at erstatte arbejdskraft, digitalisering, automatisering og ikke mindst samarbejde på tværs - og et nyt mindset herom i det samlede sundhedsvæsen. Det blev fremhævet, at det f.eks. på hospitalsområdet i større omfang skal prioriteres at bistå de såkaldte gatekeepers til den specialiserede hospitalsbehandling – f.eks. ved bedre mulighed for rådgivning af de praktiserende læger, idet almen praksis håndterer en meget stor patientvolumen, hvor selv små ændringer i andelen af henvisninger fra almen praksis har store konsekvenser for hospitalsdriften. I relation til brugen af teknologi blev det fremhævet, at den største udfordring herved er den organisatoriske omorganisering, det er nødvendigt for at bruge teknologien på en god måde. Udvalget drøftede i forlængelse heraf behovet for at sikre de nødvendige kompetencer, herunder både teknologiske kompetencer og såkaldte koblingskompetencer, der omhandler særlige forudsætninger for tværgående samarbejder, der kan forbedre kvaliteten af velfærdsydelser.

Herudover fremhævede Mickael Bech, at det trods alle andre tiltag bliver en nødvendighed, at prioritere på flere niveauer, hvor det blev vurderet, at det fra politisk side er væsentligt at understøtte modige prioriteringer med mange forskellige typer af styringsinstrumenter, så ledere kan håndtere de mange krav og det stigende pres, men også at italesætte behovet for et mere differentieret sundhedsvæsen og reduceret ulighed, hvor nogle skal have mere, og andre skal have mindre eller tilbydes andre løsninger. Det blev fremhævet, at prioritering altid handler om at foretage en afvejning af, hvilke gode tiltag og indsats til nogle grupper der skal prioriteres frem for andre gode tiltag og indsats til andre grupper.

Ulrich Fredberg, Else Kayser og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 4: Udvalgets arbejde med scenarier for den fremtidige personalesituation (kl. 10.00-10.35)

1-00-13-22

Resume

Med udgangspunkt i et datagrundlag om henholdsvis regionens nuværende personalesituation, lægeprognosen for 2021-2045 og COWI's analyse af behov for velfærdsuddannede i Region Midtjylland frem mod 2032 er det på udvalgets seneste møder drøftet, hvordan fremtidsudsigterne ser ud på personaleområdet i Region Midtjylland. I forlængelse heraf foreslås det, at der igangsættes et arbejde med at opsummere og sammenstille hovedbudskaberne fra de foreløbige analyser og scenarier på personaleområdet og supplere med andre typer af analyser og scenarier.

Direktionen indstiller,

at det godkendes, at administrationen arbejder videre med at opsummere og supplere de beskrevne analyser og scenarier, og

at udvalgets eventuelle bud på, hvad der vil være de vigtigste supplerende analyser og scenarier, drøftes.

Sagsfremstilling

På udvalgets seneste møder er der dannet billeder af og drøftet nogle foreløbige scenarier for, hvordan fremtidsudsigterne ser ud på personaleområdet i Region Midtjylland og i det øvrige samfund. Dette er blandt andet sket med udgangspunkt i et datagrundlag om regionens nuværende personalesituation, lægeprognosen for 2021-2045 og COWI's analyse af behov for velfærdsuddannede i Region Midtjylland frem mod 2032. På den baggrund er der tegnet et billede af det nuværende og fremtidige udbud af medarbejdere med sundhedsuddannelser. Analyserne giver billeder af de områder og faggrupper, hvor personalemanglen forventes at blive mest udtalt.

På seneste møde konkluderede udvalget, at situationen vedrørende personalemangel fremadrettet ikke alene vil kunne håndteres ved hjælp af personalerettede tiltag, men kræver en transformation af måder, der arbejdes på.

Administrationen anbefaler efter aftale med udvalgsformandsskabet, at der igangsættes et arbejde med at opsummere og sammenstille hovedbudskaberne fra de foreløbige analyser og scenarier på personaleområdet og supplere med andre typer af analyser og scenarier. Der lægges i den sammenhæng op til også at fokusere på analyser og scenarier omkring aktivitet, udviklingstendenser på arbejdsmarkedet samt investeringsplaner og finansieringsmuligheder, der kan give billeder på hvilke medarbejdere med sundhedsfaglige uddannelser, regionen vil efterspørge i fremtiden, og hvilken arbejdskraftsituation der kan forventes at regionen står i fremover - med et perspektiv på op til ca. 10 år.

De samlede analyser forventes at beskrive forskellige billeder på og scenarier for, hvordan personalesituationen kan komme til at se ud - under et antal bestemte og afgrænsede antagelser om fremtiden.

Produkterne udformes i et PowerPoint-format, der kan formidles i forskellige fora. Det er målet, at udkast til analyser og scenarier forventes præsenteret for udvalget på mødet i februar 2023.

Analyserne og scenarierne vil kunne anvendes som et strategisk udgangspunkt for regionsrådet, hvor regionsrådet og udvalg for personale kan danne sig et indtryk af, hvor store udfordringer der må forventes i fremtiden, samt hvilke handlemuligheder der er, herunder belyse behovene for transformation og prioritering.

Ambitionen er, at analysen skal understøtte regionsrådets arbejde i retning af en reel transformation af både opgaveløsning og opgavemængde.

Beslutning

Udvalgsformanden opridsede, at der på udvalgets seneste møder er drøftet nogle foreløbige scenarier for fremtidsudsigterne på personaleområdet i Region Midtjylland og i det øvrige samfund, hvor der blandt andet er taget udgangspunkt i et datagrundlag om regionens nuværende personalesituation, lægeprognosen for 2021-2045 og COWI's analyse af behov for velfærdsuddannede i Region Midtjylland frem mod 2032.

I forlængelse heraf orienterede Anders Kjærulff om, at der nu er tegnet et billede af det nuværende og fremtidige udbud af medarbejdere med sundhedsuddannelser, og at analyserne blandt andet giver billeder af de områder og faggrupper, hvor personalemanglen forventes at blive mest udtalt. Anders Kjærulff oplyste, at det efter aftale med udvalgsformandsskabet nu anbefales, at der med dette afsæt igangsættes et arbejde med at opsummere og

sammenstille hovedbudskaberne fra de foreløbige analyser og scenarier på personaleområdet og suppleres med andre typer af analyser og scenarier, som foreslås at være:

- Potentialer ved seniorers fortsatte tilknytning
- Potentialer ved at flere arbejder fuld tid/flere timer
- Potentialer ved at mindske frafald blandt nyansatte
- Analyser/scenarier vedrørende fremtidig aktivitet og efterspørgsel efter sundhedsprofessionelle i Midtjylland.

Udvalget godkendte, at administrationen arbejder videre med at opsummere og supplere de beskrevne analyser og scenarier, idet de oplyste emner dagsordensættes som temaer i forbindelse med udvalgets møder i 2023. I forlængelse heraf blev det ønsket, at information om Region Midtjyllands politik i forhold til seniorer samt om fradragmuligheder for pensionister og efterlønsmodtagere tilsendes udvalget i forlængelse af nærværende møde.

Desuden bakkede udvalget op om, at der henover udvalgs møderne i 1. halvår 2023 leveres opfølgning på de aftalte potentialer i form af PowerPoints, som ligeledes vil kunne anvendes til korte præsentationer af status for udvalgsarbejdet i forbindelse med regionsrådets temadage i løbet 2023 – eventuelt også med drøftelse af konkrete beslutningsoplæg til regionsrådet i løbet af 2. halvår 2023, forud for at sådanne forelægges til egentlig politisk godkendelse i regionsrådet.

Ulrich Fredberg, Else Kayser og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 5: Inddragelse og inputs til udvalgsarbejdet (kl.10.35-10.50)

1-00-13-22

Resume

Det drøftes, hvordan inddragelse i udvalgsarbejdet kan foregå, herunder blandt andet dialog med medarbejdere og ledere. Endvidere drøftes erfaringerne omkring inddragelse og indsamling af viden fra det midlertidige udvalg vedrørende den gode arbejdsplads.

Direktionen indstiller,

at udvalget drøfter input til, hvordan inddragelse i udvalgsarbejdet kan foregå samt erfaringer fra tidligere udvalgsarbejde.

Sagsfremstilling

Dialog med medarbejdere og ledere

På sidste møde i udvalget blev der udtrykt ønske om, at der tegnes billeder af forskellige medarbejdergruppers arbejdsliv og de behov, der vægter tungest i løbet af arbejdslivet. Udvalget ønskede blandt andet at få en dialog med medarbejdere, der repræsenterer de forskellige livsfaser samt dialog med frontledere m.fl. - og gerne de medarbejdergrupper, hvor analyserne peger på en fremtidig mangelsituation.

HR-Forum drøftede på deres møde den 21. september 2022 inputs til, hvordan en udpegnings/udvælgelse af medarbejdere og ledere fra enhederne, der kan deltage på udvalgs møder, kan ske på en hensigtsmæssig måde.

HR-Forum anbefalede, at formålet skal være tydeligt i forhold til, hvilke emner der ønskes drøftet i dialogen med medarbejdere og ledere, og at der er diversitet i forhold til, hvilke faggrupper og områder/specialer der kommer i fokus. Med hensyn til formålet og valget af emner blev følgende forslag til fokus anbefalet:

- Arbejdet med at få flere faggrupper til de patientnære opgaver (jf. blandt andet 360-gradersplanen)
- Arbejdet med at få flere til at indgå i vagter (jf. blandt andet 360-gradersplanen)
- Fuldtidspolitik, fleksibilitet og livsfasepolitik (jf. blandt andet 360-gradersplanen)
- Potentialer forbundet med mindre dokumentation (jf. blandt andet 360-gradersplanen)
- Hvordan teknologi og digitalisering kan hjælpe os nu og i fremtiden
- Hvilken fortælling/kommunikation om vores fagområder og arbejdspladser skildres (jf. blandt andet TULE, hvor langt de fleste udtrykker generel tilfredshed med deres arbejde).

Der blev opfordret til, at dialogerne "krydres" med viden, forskning, scenarier, internationalt udsyn, f.eks. omkring hvad der har betydning for de medarbejdere, vi allerede har, de unge generationer mv.

I forhold til udvalgsarbejdet generelt blev det anbefalet at fokusere på:

- De emner som er politiske/kalder på politiske løsninger og prioriteringer samt forståelse for, at personalesituationen nu og i fremtiden sætter begrænsninger for, hvad der kan lade sig gøre
- Rekrutteringssituationens betydning for ulighed i sundhed
- Uddannelsespolitik og studiepladser
- Arbejdet i Regeringens Robusthedskommission.

I forhold til involvering af eksperter i udvalgets videre arbejde blev det i øvrigt anbefalet primært at gå efter eksperter, som aktuelt er involveret i driften i den offentlige sektor.

Både HR-Forum, HR-/Personalechefkredsen samt Regions-MEDudvalgets følge- og dialoggrupper vedrørende henholdsvis personale og mangfoldige arbejdspladser og "Sammen om opgaven" kan være veje til viden og involvering af ledere og medarbejdere.

Som et supplement til dialogerne på møderne kan der i løbet af udvalgsperioden gennemføres små undersøgelser f.eks. via mail rettet mod afgrænsede grupper af medarbejdere/ledere (og eventuelt studerende). Med det overordnede formål at blive klogere på, hvad der kan understøtte f.eks. rekruttering og tilknytning samt eventuelt afprøve hypoteser om potentielle tiltags effekt. Det kan eksempelvis dreje sig om undersøgelser, der fokuserer på, hvad der kan fremme seniorers og andre medarbejdergruppers fortsatte tilknytning til sundhedsvæsenet, ønsker om at arbejde fuld tid/gå op i tid mv.

MidtNyt kan også benyttes som en indirekte vej til dialog/kommunikation med medarbejdere og ledere, hvilket det tidligere midlertidige udvalg vedrørende den gode arbejdsplads benyttede sig af, jævnfør nedenstående.

Erfaringer fra tidligere udvalgsarbejde

I forhold til at komme nærmere en vurdering af, hvilke forhold der har størst betydning for medarbejdere, ønskede udvalget på det seneste møde, at det opridses, 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.

Midlertidigt udvalg vedrørende den gode arbejdsplads

For 2020 og 2021 nedsatte det daværende regionsråd et midlertidigt udvalg vedrørende den gode arbejdsplads. Udvalget havde blandt andet til formål at sætte fokus på, at Region Midtjylland skal være en arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø og med arbejdsglæde.

I udvalgsarbejdet blev der, trods udfordringer omkring COVID-19, i flere sammenhænge arrangeret dialog med og input fra regionens medarbejdere om, hvad medarbejderne oplever, der gør en arbejdsplads god. Der blev blandt andet afholdt et møde med forskellige medarbejdere og ledere samt udarbejdet en artikel til MidtNyt, hvoraf udvalgets ønske om dialog med medarbejderne blev synliggjort. Artiklen blev bragt i MidtNyt den 4. marts 2021 og i forbindelse med artiklen anmodede udvalget medarbejderne om at respondere med deres oplevelse af, hvad der gør en arbejdsplads god. Deres svar kunne tage udgangspunkt i følgende tre spørgsmål, som også fremgik af artiklen:

- Hvad gør min arbejdsdag god?
- Hvad gør vi godt på min arbejdsplads, som måske kan inspirere andre?
- Hvad er det vigtigste for, at jeg har et godt arbejdsliv?

102 medarbejdere gav deres bidrag til, hvad der gjorde en arbejdsplads god for dem.

Relevante bilag, der opridses hovedpointer fra ovenstående indsatser i forhold til at inddrage og få inputs, er vedlagt. Kontorchef, Jakob Olesen vil kort opridses erfaringer og resultater.

På et kommende udvalgs møde vil udvalget kunne vende tilbage til øvrige hovedpointer fra arbejdet i det midlertidige udvalg vedrørende den gode arbejdsplads.

Beslutning

Jakob Olesen præsenterede indledningsvis udvalget for erfaringer i forhold til inddragelse fra arbejdet i det tidligere politiske udvalg vedrørende den gode arbejdsplads. Det blev opridset, at der på baggrund af artikler i MidtNyt med "invitation" til input kom tilbagemeldinger fra ca. 100 medarbejdere om, hvad der gør deres arbejdsdag god. Herudover blev der fortalt om det tidligere udvalgs konklusioner på baggrund af dialog med ledere og medarbejdere fra somatik-, psykiatri- og socialområdet.

I forlængelse heraf opridsede Jakob Olesen, at udvalg for personale blandt andet har ønsket at få en dialog med medarbejdere og frontledere, herunder har udvalget vurderet det hensigtsmæssigt at tale med repræsentanter for de forskellige livsfaser samt medarbejdergrupper, hvor analyserne peger på en fremtidig mangelsituation. Jakob Olesen oplyste, at administrationen anbefaler, at der i forhold til inddragelse både spørges bredt ud i organisationen i form af mindre surveys og indgås direkte dialog med leder- og medarbejderrepræsentanter. Udvalget fik oplyst, at der i forhold til sidstnævnte har været dialog om tilgangen i regionens strategiske mødeforum vedrørende HR-området samt i en følge- og dialoggruppe nedsat af Regions-MEDudvalget. I den sammenhæng blev det blandt andet anbefalet, at formålet med og emnerne i sådanne dialoger fremstår tydelige, ligesom det blev ønsket, at der er diversitet i forhold til, hvilke faggrupper og områder/specialer der kommer i fokus. Der blev desuden opfordret til, at dialogerne suppleres med anden relevant viden, forskning mv.

Udvalget bakkede op om anbefalingerne fra administrationen, idet det ønskes, at der til udvalgets førstkommande møde, hvor der sættes fokus på ledelse, inviteres relevante ledelsesrepræsentanter fra organisationen, herunder blandt andet frontledere.

Ulrich Fredberg, Else Kayser og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Bilag

Skriftlig tilbagemelding fra medarbejdere - Midl. udvalg vedr. den gode arbejdsplads

Referat fra drøftelse med medarbejdere og ledere juni 2021 - Midl. udvalg vedr. den gode arbejdsplads

Opsamling på møde med medarbejdere og ledere juni 2021 - Midl. udvalg vedr. den gode arbejdsplads

Punkt 6: Hovedbudskaber fra Region Midtjyllands arbejdsmiljøkonference 2022 (kl. 10.50-11.10)

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Den årlige arbejdsmiljøkonference 2022 afvikles i år den 13. oktober i Herning Kongrescenter.

Temaet for konferencen er: "Arbejdsmiljø i balance – med særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø" og byder blandt andet på både forskellige oplæg og mulighed for at komme i dialog med Arbejdstilsynet, forskere fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig Administration.

Målgruppen for konferencen er arbejdsmiljøgrupper, Regions-MEDudvalget og Hoved-MEDudvalgene i Region Midtjylland.

Vicedirektør i Koncern HR, Ditte Hughes, vil kort orientere om hovedbudskaberne fra konferencen.

Beslutning

Udvalget modtog en kort orientering om hovedbudskaberne fra den årlige Arbejdsmiljøkonference 2022 ved Jakob Olesen. Udvalget fik oplyst, at konferencen satte fokus på psykologisk tryghed på arbejdspladsen, understøttelse af et sikkert og sundt arbejdsmiljø via viden om døgnrytmer samt mening, trivsel og arbejdsglæde i en tid med travlhed og forandringer.

Udvalget ønskede, at emner omhandlende henholdsvis psykologisk tryghed og natarbejdes betydning i forhold til uheld og sygdom drøftes i udvalget i forbindelse med et senere møde.

Ulrich Fredberg, Else Kayser og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 7: Møder i 2023 og tids- og procesplan for udvalgsarbejdet (kl. 11.10-11.20)

1-00-13-22

Resume

Der orienteres om opdateret tids- og procesplan for den resterende del af 2022 samt en orientering vedrørende 2023.

Direktionen indstiller,

at orientering om mødetidspunkter i 2023 tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Mødetidspunkter i 2023

På det seneste møde godkendte udvalget 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.

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

Tids- og procesplan for 2022 og 2023

På det seneste udvalgsmøde 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 det næstkommende udvalgsmøde den 21. december behandles et forslag til en tids- og procesplan for udvalgsarbejdet i 2023.

Beslutning

Udvalget tog orientering om mødetidspunkter i 2023 til efterretning, idet det blev ønsket, at mødet den 9. februar 2023 flyttes til et andet tidspunkt. Baggrunden herfor er, at udvalgsmedlemmerne Per Møller Jensen, Susanne Buch og Thrine Rimdal Nørgaard er udpeget til løn- og praksisudvalget i Danske Regioner, som afholder møde samme dag.

Udvalgsformanden orienterede desuden om, at det i løbet af udvalgsperioden påtænkes at afholde nogle studieture af kortere varighed på relevante steder i Danmark.

Ulrich Fredberg, Else Kayser og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Bilag

Opdateret mødeplan

Punkt 8: Godkendelse af referat fra seneste møde i udvalget (kl.11.20-11.25)

1-00-13-22

Resume

Godkendelse af referat fra udvalgets møde den 24. august 2022.

Direktionen indstiller,

at referatet fra udvalgets seneste møde godkendes.

Sagsfremstilling

Referatet fra møde i udvalg for personale den 24. august 2022 kan tilgås i First Agenda.

Beslutning

Udvalget godkendte referatet fra udvalgets møde den 24. august 2022.

Ulrich Fredberg, Else Kayser og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 9: Gensidig orientering og aktuelle emner (kl. 11.25-11.30)

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:

Plan for at bekæmpe ventelister og personalemangel i sundhedsvæsenet

Danske Regioner har den 14. september 2022 annonceret en plan for at nedbringe ventelister og personalemangel i sundhedsvæsenet, som indeholder 12 indsatser, der skal sikre flere medarbejdere på hospitalerne og kortere ventetider for patienterne.

Fokus på rekruttering, arbejdsmiljø og fastholdelse af personale i aftale om Budget 2023

I budgetaftalen for 2023 har forligspartierne prioriteret 101,2 mio. kr. til hospitalerne i demografimidler, idet et stigende indbyggertal samt en voksende gennemsnitsalder i regionen medfører et større behov for behandling og dermed et større pres på hospitalerne. Det fremgår ligeledes, at minimum 10 % af disse midler på de enkelte enheder skal målrettes indsatser vedrørende rekruttering, arbejdsmiljø og fastholdelse af personale, herunder kompetenceudvikling og god introduktion af nyansatte. Det fremgår ligeledes af budgetaftalen, at forligspartierne finder, at fastholdelse og rekruttering af ledere og medarbejdere vil være et centralt indsatsområde for Socialområdet i de kommende år.

Trivselsundersøgelse og Ledelseevaluering (TULE) 2021-22

Regionsrådet og Regions-MEDudvalget er orienteret om resultaterne af TULE 2021-22. Regions-MEDudvalget vil drøfte dem på det næstkommende møde.

Beslutning

Udvalget drøftede kort det fællesmøde den 2. november 2022, der er aftalt med løn- og praksisudvalget og regionernes udvalg på personaleområdet, og hvor udvalg for personale er inviteret fra Region Midtjylland.

Ulrich Fredberg, Else Kayser og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Alle var mødt undtagen Ulrich Fredberg, Else Kayser og Josefine Schlosser, der havde meldt afbud.