

# REFERAT Udvalg for personale d. 12-12-2024

**Mødedato** Torsdag d. 12. december 2024 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale C3 parterre, Regionshuset Viborg, Skottenborg 26, 8800 Viborg

## Indholdsfortegnelse

Introduktion til udvalgmødet og godkendelse af referat fra seneste møde (kl. 9.00-9.05).....	3
Opfølgning på regionsrådets godkendelse af udvalgets anbefalinger (kl. 9.05-10.20).....	4
Rummeligt arbejdsmarked og ansatte på særlige vilkår i Region Midtjylland (kl. 10.20-11.05).....	7
Strukturreform på sundhedsområdet med fokus på personalemæssige perspektiver (kl. 11.05-11.20)	9
Udspil til reform af de professions- og erhvervsrettede videregående uddannelser (kl. 11.20-11.45).	11
Emner til udvalgmøder i 2025 (kl. 11.45-11.55).....	13
Gensidig orientering og aktuelle emner (kl. 11.55-12.00).....	15
Mødedeltagelse.....	16

# **Punkt 1: Introduktion til udvalgmødet og godkendelse af referat fra seneste møde (kl. 9.00-9.05)**

1-00-13-22

## **Resume**

Udvalgsformandskabet byder velkommen til møde i udvalg for personale, og udvalget skal behandle forslag om godkendelse af referatet fra seneste udvalgmøde.

## **Indstilling**

### **Direktionen indstiller,**

at referat fra møde i udvalg for personale den 2. oktober 2024 godkendes.

## **Sagsfremstilling**

Udvalgsformandskabet byder velkommen til møde i udvalg for personale og introducerer programmet, hvor der blandt andet følges op på regionsrådets godkendelse af udvalgets anbefalinger, ligesom der sættes fokus på den aftale, der er indgået, om en ny sundhedsstruktur - set i et personaleperspektiv.

### **Godkendelse af referat fra udvalgets seneste møde**

Referatet fra møde i udvalg for personale den 2. oktober 2024 kan tilgås i FirstAgenda. Det indstilles, at referatet godkendes.

## **Beslutning**

Referatet fra møde i udvalg for personale den 2. oktober 2024 blev godkendt.

Else Kayser og Thrine Rimdal Nørgaard var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

## **Punkt 2: Opfølgning på regionsrådets godkendelse af udvalgets anbefalinger (kl. 9.05-10.20)**

1-00-13-22

### **Resume**

Regionsrådet har behandlet en afrapportering fra udvalg for personale samt godkendt anbefalinger fra udvalget. Det foreslås, at opfølgning på udvalgets anbefalinger drøftes på dette møde.

### **Indstilling**

#### **Direktionen indstiller,**

at orienteringen om arbejdet med opfølgning på regionsrådets godkendelse af udvalgets anbefalinger tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Regionsrådet har den 25. september behandlet en afrapportering fra udvalg for personale, som blandt andet indeholdt godkendelse af anbefalinger fra udvalget.

Det er aftalt, at administrationen - i dialog med udvalg for personale - som opfølgning på regionsrådets godkendelse fortsætter det videre arbejde med implementering af anbefalingerne. Det foreslås, at opfølgning på udvalgets anbefalinger drøftes på dette møde.

#### **Dialog med ledelsesrepræsentanter om driftsenhedernes arbejde og igangsatte tiltag**

Efter ønske fra udvalget er der planlagt en første opfølgning på anbefalingerne. Dette sker blandt andet via en dialog på dette møde med ledelsesrepræsentanter om driftsenhedernes arbejde og igangsatte tiltag på området. Derfor deltager sygeplejefaglig direktør Mette Ringtved fra Regionshospitalet Horsens sammen med sygeplejefaglig direktør Rikke Degn fra Regionshospitalet Gødstrup i dialogen med udvalget.

#### **Anden opfølgning på udvalgets anbefalinger**

Administrationen vil desuden orientere om øvrige igangsatte tiltag, der følger op på anbefalingerne.

#### *Behandling af anbefalinger i Regions-MEDudvalget*

Udvalgets anbefalinger er præsenteret og drøftet på møde i Regions-MEDudvalget den 9. december, hvor der blev lagt op til, at de internt rettede anbefalinger udbredes via MEDsystemet. Dette forventes blandt andet at ske via initiativet "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser" fra OK24.

#### *Nuanceret brug af data om fuldtid/op i tid*

Der er iværksat et arbejde for en mere nuanceret brug af data om fuldtid/op i tid, der understøtter udvalgets anbefalinger på dette område. Tilgangen drøftes blandt andet med hospitalerne og Socialområdets HR-/personalechefer og senere med Regions-MEDudvalget med henblik på en fælles forståelse og forankring.

#### *Planlægning af konference i 2025 om tiltrækning af unge*

Den indledende planlægning af en konference om tiltrækning af unge er igangsat. Der er åbnet dialoger med VIA University College og med gymnasierne via Regional Udvikling. Derudover er der planer om at række ud til kommunerne via KKR. Det er aftalt med Region Midtjyllands Center for Kompetenceudvikling, at de vil bistå med det praktiske omkring konferencen. Så vidt muligt sigtes der efter, at konferencen afvikles i juni 2025. Det er endnu ikke fastlagt, om konferencen varer en halv dag eller en hel dag.

Der lægges op til en overordnet drøftelse om, hvorvidt udvalg for personale har input til selve konferenceprogrammet samt input til den politiske deltagelse i forbindelse med konferencen.

#### *Arbejde for permanentgørelse af lovgivning om midlertidig fritagelse for modregning i efterløn*

Som opfølgning på at regionsrådet godkendte anbefalingen fra udvalg for personale om, at midlertidig fritagelse for modregning i efterløn for sundhedsansatte permanentgøres, har administrationen viderebragt anbefalingen til Danske Regioner. På baggrund heraf har Danske Regioner været i dialog med Beskæftigelsesministeriet, der udtrykker skepsis over for forslaget. Udvalget modtager en uddybende orientering om status.

#### **Baggrund om udvalg for personales anbefalinger til regionsrådet**

Udvalgets første afrapportering med anbefalinger til regionsrådet lagde blandt andet op til konkrete politiske initiativer og prioriteringer, mens andre anbefalinger lagde op til, at regionsrådet signalerer politiske visioner og anbefalinger til ledelses- og MED-systemet. Der er siden seneste udvalgsmøde gennemført en kommunikationsindsats vedrørende anbefalingerne.

Anbefalingerne er oplistet nedenfor:

#### *Eksternt rettede anbefalinger*

- at der arrangeres en konference med fokus på at dele viden og koncepter for, hvordan der kan arbejdes med at tiltrække unge til de sundhedsfaglige og pædagogiske uddannelser
- at der arbejdes for at gøre lovgivningen om midlertidig fritagelse for modregning i efterløn permanent
- at hovedbudskaberne fra surveys (undersøgelser) målrettet regionens seniorer og deltidsansatte - som har afdækket store potentialer for, at mange gerne vil arbejde mere og længere - udbredes til kommunerne, fx via klyngesamarbejdet.

#### *Internt rettede anbefalinger*

- at der skabes flere koblinger mellem unge og regionens arbejdspladser - fx ved at der lokalt arbejdes med at styrke studiebesøg, praktikker, projektopgaver, studiejob, 'sabbatårsjob' mv.
- at erfaringer og viden fra udvalgets arbejde deles med Region Midtjyllands ledere og MEDudvalg, herunder fx hovedbudskaberne fra surveys (undersøgelser), generel opmærksomhed på medarbejdernes ønsker om fleksibilitet og indflydelse på arbejdstider, fokus på transformation mv.
- at der sættes særlig fokus på brug af teknologi, kunstig intelligens og nye arbejdsformer, der kan frigive medarbejdertid (udvalget arbejder videre med dette emne).

## **Beslutning**

De sygeplejefaglige direktører, Mette Ringtved fra Regionshospitalet Horsens og Rikke Degn fra Regionshospitalet Gødstrup, fortalte indledningsvis udvalget om den del af opfølgning på regionsrådets anbefalinger på personaleområdet, der omfatter driftsenhedernes arbejde og igangsatte tiltag.

#### *Tiltrækning og tilknytning af medarbejdere*

Rikke Degn og Mette Ringtved vurderede, at der er et godt samspil mellem udvalgets anbefalinger og det liv, der leves ude i driftsenhederne. I tilknytning til udvalgets fokus på at der tiltrækkes unge til de sundhedsfaglige og pædagogiske uddannelser, modtog udvalget orientering om hospitalernes tiltag såsom uddannelsesdag for gymnasie- og HF-elever og karrieredag for studerende, hvor der gives indblik i, hvordan det er at arbejde på et hospital. Desuden blev udvalget orienteret om mulighed for erhvervspraktik på hospitalerne for gymnasiale uddannelser og grundskolens afgangsklasser, hospitalernes deltagelse i diverse uddannelsesmesser, samarbejde med uddannelsesinstitutioner mv.

Udvalget fandt det i forlængelse heraf særligt interessant at følge, om tiltag rettet mod studerende på de gymnasiale uddannelser har en målbar effekt på den andel (fx fra STX), der søger ind på en professionsuddannelse.

Relateret til udvalgets fokus på at bevare tilknytningen til ældre og erfarne medarbejdere fortalte Rikke Degn blandt andet om status for Gødstrup Seniorkorps, der består af pensionerede medarbejdere, som stadig er tilknyttet hospitalet med henblik på at varetage grundlæggende plejeopgaver, observationer og screeninger. Rikke Degn oplyste, at mulighederne er mange. Fx kan seniorerne indgå som del af det klassiske seniorkorps, hvor de har tilknytning til én afdeling og kan tage det antal vagter, de selv ønsker, eller indgå som en del af 'Gødstrup Fast Vagt', hvor seniorerne er blevet omskoleet til at dække 'fast vagt', og således sikrer hospitalet en stabil dækning af fast vagt, samtidig med at den sundhedsfaglige kvalitet sikres.

#### *Erfaringsudveksling og brug af teknologi*

Rikke Degn og Mette Ringtved fortalte i forlængelse heraf om hospitalernes fokus på udveksling af erfaringer og på at lære af hinanden på tværs af enheder, ligesom det blev oplyst, at der erfaringsudveksles med kommuner. Hospitalernes løbende fokus på brug af teknologiske løsninger og digital omstilling - med fokus på at kunne afhjælpe områder med knappe personaleressourcer - blev desuden fremhævet, herunder brug af digitale forløbsguides med mulighed for at få fat i medarbejdere ved behov, brug af softwareroboter mv., som er eksempler på løsninger, der frigiver mange medarbejdertimer til andre opgaver.

#### *Fleksibilitet og mangfoldighed*

Slutteligt blev udvalgets opmærksomhed på at udbrede opmærksomhed på dialog om medarbejdernes ønsker om fleksibilitet og indflydelse på arbejdstider drøftet. Rikke Degn og Mette Ringtved fortalte, hvordan dette indgår i hospitalsledelsernes dialog med afdelingerne og har resulteret i både et øget fokus og en lang række konkrete tiltag, som både skal give øget fleksibilitet og medindflydelse, og som samtidig skal sikre sammenhæng i driften. Udvalget fik herudover oplyst, at der har været afholdt en HMU-temadag om fleksibilitet og forståelse for særlige behov.

I forlængelse heraf fortalte Rikke Degn og Mette Ringtved om et øget fokus på dialog om mangfoldighed på hospitalerne, idet der er flere medarbejdere og patienter, som har særlige behov, og som ikke oplever at passe ind i en mere traditionel forståelse af fx kønsroller. Udvalget drøftede dette, og det blev blandt andet vurderet, at rummelighed og imødekommenhed blandt medarbejdere også vil understøtte samme tilgang til patienter. Det blev aftalt, at udvalget på et kommende møde ønsker at drøfte politisk retning i forhold til mangfoldighed med henblik på både at kunne tiltrække og rumme de medarbejdere, der er brug for, og på løse opgaven med at være rummelige over for patienter.

I forlængelse af emnerne fleksibilitet samt tiltrækning og tilknytning af medarbejdere orienterede Anders Kjærulff udvalget om artikler af Lynda B. Gratton, der er professor og forsker, som omhandler, at der er en igangværende revolution af vores arbejdsmarked, som hænger sammen med, at den gennemsnitlige levealder stiger. Det forventes på den ene side, at flere gerne vil blive længere på arbejdsmarkedet i fremtiden, og at udbudssituationen derved ser ud til at blive bedre, end mange analyser hidtil har forudsagt. Samtidig forventes det, at der sker en øget variation i de krav, medarbejdere vil stille undervejs i et livsforløb. Udvalget vurderede, at udviklingen vil gøre ledelsesopgaven mere udfordrende – ikke mindst for funktionsledere. Det blev desuden aftalt, at en artikel herom rundsendes til udvalget.

#### *Planlægning af konference i 2025 om tiltrækning af unge*

Jakob Olesen skitserede status for arbejdet med en konference, hvor der er åbnet dialoger med VIA University College, gymnasierne samt planer om at række ud til kommunerne via KKR. Det overordnede sigte bliver, at man som deltager - via erfaringsudveksling - går fra konferencen med et bedre blik på området, og at flere bliver inspireret til at gøre tiltag, der bidrager til at tiltrække unge til de sundhedsfaglige og pædagogiske uddannelser. Udvalget godkendte, at der arbejdes videre efter det skitserede, og at konferencen afholdes den 12. maj 2025 om formiddagen. I forhold til deltagerkredsen drøftede udvalget herudover, at det ville være godt at invitere deltagere fra både gymnasier og kommuner, herunder blev blandt andet nævnt studievejledere fra gymnasier og vejledere fra folkeskoler, ligesom der var ønske om at inddrage Region Midtjyllands Samfundsformere og repræsentanter for både folkeskoleelever og studerende på ungdomsuddannelser.

Else Kayser og Thrine Rimdal Nørgaard var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

### **Tidligere Politisk Behandling**

Regionsrådet modtog den 25. september en orientering om arbejdet i udvalg for personales første tid i virkeperioden samt godkendte en række anbefalinger med tiltag og initiativer, der både bidrager til at sikre tilstrækkeligt personale nu og i fremtiden, og som der er et ønske om at rette en særlig politisk opmærksomhed på for at understøtte, at tiltagene udbredes yderligere.

## Punkt 3: Rummeligt arbejdsmarked og ansatte på særlige vilkår i Region Midtjylland (kl. 10.20-11.05)

1-13-3-73-20

### Resume

Region Midtjylland vil være en attraktiv og social ansvarlig arbejdsplads med et bæredygtigt arbejdsmiljø og en mangfoldig personalesammensætning. En målsætning, der arbejdes med på forskellige måder, og regionen lever på nuværende tidspunkt op til målsætningen i Bæredygtighedsstrategien om, at mindst to procent er ansat på særlige vilkår.

På mødet vil der indledningsvist være et kort oplæg om arbejdet med rummeligt arbejdsmarked og ansatte på særlige vilkår, inklusive småjobs/CSR-jobs - med efterfølgende mulighed for spørgsmål og dialog.

### Indstilling

#### Direktionen indstiller,

at orienteringen om arbejdet med Region Midtjyllands Sociale Kapitel tages til efterretning.

### Sagsfremstilling

Region Midtjylland vil være en attraktiv og social ansvarlig arbejdsplads med et bæredygtigt arbejdsmiljø og en mangfoldig personalesammensætning. Således beskriver [Region Midtjyllands Sociale Kapital \(medarbejder.rm.dk\)](https://www.rm.dk/medarbejder), at regionens arbejdspladser i størst muligt omfang tilbyder ansættelse på særlige vilkår til ansatte, som får nedsat eller ændret arbejdsevne og bidrager til at indsluse ledige personer - både med og uden særlige behov. Mangfoldighedspolitikken fokuserer blandt andet på at ansætte medarbejdere med forskellig baggrund, og at det er en gevinst, at personalegrupperne er mangfoldigt sammensat.

Sporet 'Social Ansvarlighed' i [Bæredygtighedsstrategien \(rm.dk\)](https://www.rm.dk/baeredygtighedsstrategien) understøtter indsatsen og har som en af målsætningerne, at mindst to procent er ansat på særlige vilkår (fleksjob, løntilskud og lignende). På nuværende tidspunkt lever regionen op til målsætningen, og udviklingen følges årligt i [Region Midtjyllands personaleredegeelse \(rm.dk\)](https://www.rm.dk/personaleredegeelse) og drøftes i regi af Regions-MEDudvalget.

Der arbejdes med indsatsen på forskellige måder. Fx har regionen et samarbejde med landsforeningen LEV's projekt "KLAPjob", som har til formål at skabe fleksjob - eller job med løntilskud til førtidspensionister med kognitive handicaps. Læs mere her: [KLAPjob - hjælp til småopgaver, trivsel og arbejdsglæde \(medarbejder.rm.dk\)](https://www.rm.dk/klapjob-hjaelp-til-smaopgaver-trivsel-og-arbejdsglaede).

Mange af regionens arbejdspladser ser muligheder i at vise social ansvarlighed og samtidig understøtte kerneopgaven ved oprettelse af fx fleksjob til spidsbelastningstidspunkter eller til afgrænsede arbejdsopgaver. Et andet eksempel er Psykiatrien, der har peer-medarbejdere, som er medarbejdere med levede erfaringer som patient/bruger i Psykiatrien.

En ny tendens i beskæftigelsesindsatsen er at indsluse personer på kanten af arbejdsmarkedet med en ansættelse i få timers småjobs/CSR-jobs, som kan være med til at frigive ressourcer ved det øvrige personale, samtidigt med at udsatte borgere på kanten af arbejdsmarkedet får en chance. Regionshospitalet Randers startede i foråret 2024 et 2-årigt projekt med ansættelse af CSR-jobs. Oprettelse af småjobs/CSR-job forventes udbredt til alle enheder i regionen de næste par år og indgår i bæredygtighedsaftalerne for 2025-2026.

Der lægges op til, at udvalg for personale tager orienteringen til efterretning med mulighed for spørgsmål, dialog og eventuelle input til Region Midtjyllands videre arbejde med at fremme et rummeligt arbejdsmarked.

Punktet vil blive indledt med et kort virtuelt oplæg af serviceleder Jan Andie, Serviceafdelingen, Regionshospitalet Randers. Desuden deltager Anders Kristensen og Mette Høiriis, Koncern HR, som kort vil orientere om, hvordan der arbejdes med ansatte på særlige vilkår samt omfang og udbredelse af de forskellige ordninger mv.

### Beslutning

Serviceleder Jan Andie fra Regionshospitalet Randers indledte med at fortælle om hospitalets erfaringer med ansatte i CSR-jobs.

Aktuelt er der seks ansatte i sådanne jobs på Regionshospitalet Randers, og yderligere to er på vej. Erfaringerne er gode, idet det opleves, at medarbejderne supplerer de øvrige ansatte på en god måde, de er vellidt af kolleger og bliver behandlet på lige fod med de øvrige ansatte. Der tages de nødvendige hensyn til fx planlægning af arbejdsdagens indhold og varighed. Et eksempel er, at der er funktioner, som handler om, at ansatte i CSR-jobs leverer varer på afdelingerne, før de andre kolleger møder ind. Vurderingen fra Jan Andie er, at det i høj grad

handler om at se nye muligheder og tænke ud af boksen, og at det samtidig har bidraget til, at man som medarbejder er stolt af sin arbejdsplads.

Herefter fortalte Anders Kristensen og Mette Høiriis fra Koncern HR om, hvordan der på et generelt plan arbejdes med ansatte på særlige vilkår samt omfang og udbredelse af de forskellige ordninger mv. i Region Midtjylland. Det blev i den sammenhæng pointeret, at rummelighed er et rigtig bredt begreb. Der er blandt andet medarbejdere (mindst 2,1 %), der er ansat på særlige vilkår, men herudover er mange ansatte med særlige behov ansat på almindelige vilkår, hvor der er indgået aftale om tilpasninger. Her kendes det præcise omfang ikke, da det ikke er tilladt at registrere handicaps mv. Det grundlæggende udgangspunkt er, at alle har værdi og kan bidrage til arbejdspladsen.

Mette Høiriis vurderede, at udgangspunktet uændret skal være at finde de opgaver, der skal bruges hænder til – og herefter handler det om at hjælpe flere ledere til at tænke i nye løsninger via de gode erfaringer og fortællinger på området. Det blev nævnt, at der blandt andet er kommet nye tiltag i spil, fx i forhold til småjobs, som er et nyt tiltag på jobmarkedet i Danmark, hvor man sluser folk uden for arbejdsmarkedet langsomt ind på en almindelig løn som et alternativ til ulønnede praktikker mv. Anders Kristensen og Mette Høiriis vurderede afslutningsvist, at vigtigheden af politiske signaler om betydningen af området er stor.

Udvalgsformanden vurderede, at det er vigtigt, at de gode historier og erfaringer bliver bragt i spil, så regionens driftsinstitutioner bliver hjulpet til at tænke i retning af en bred målgruppe for opgaveløsning, og at det bliver endnu mere udbredt at have arbejdspladser med nye grupper af medarbejdere. Udvalgsformanden vurderede, at udvalget i det videre arbejde kan bistå med at udbrede de gode eksempler. Herunder at italesætte mål om at have rummelighed, diversitet og mangfoldighed på regionens arbejdspladser.

Else Kayser og Thrine Rimdal Nørgaard var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

# Punkt 4: Strukturreform på sundhedsområdet med fokus på personalemæssige perspektiver (kl. 11.05-11.20)

1-00-13-22

## Resume

Regeringen og forligspartierne har indgået aftale om en national sundhedsreform, som har til formål at styrke sundhedsvæsenet og rykke det tættere på borgerne. Det foreslås, at udvalget har en foreløbig drøftelse af personalemæssige perspektiver i 'Aftale om sundhedsreform 2024'.

## Indstilling

### Direktionen indstiller,

at personalemæssige perspektiver i Aftale om sundhedsreform 2024 drøftes.

## Sagsfremstilling

Regeringen og forligspartierne præsenterede den 15. november 2024 'Aftale om sundhedsreform 2024', der blandt andet indebærer fire regioner, nye lokale sundhedsråd, en lægereform - som skal give borgere adgang til en læge tæt på, hvor man bor, og sikre, at der er speciallæger nok - og kronikerpakker, som blandt andet har til formål at bidrage til, at alle har adgang til sundhedstilbud af høj kvalitet, og at borgere med en kronisk sygdom får bedre og mere sammenhængende behandling.

I aftalen indgår initiativer, hvoraf flere har indflydelse på personalemæssige forhold. Regionen afgiver opgaver inden for Regional Udvikling. Samtidig modtager man en række opgaver fra kommunerne. I det følgende fremhæves nogle af de forskellige initiativer, der forventes at få personalemæssige konsekvenser i Region Midtjylland.

### En række sundhedsopgaver flyttes til regionerne fra kommunerne

Blandt andet betyder aftalen, at regionerne får ansvaret for flere af de sundhedsopgaver, som i dag løses i kommunerne. Det gælder blandt andet den akutte specialiserede sygepleje, den patientrettede forebyggelse, genoptræning efter sundhedsloven (rehabilitering på specialiseret niveau og dele af avanceret genoptræning) samt tilbud om midlertidig ophold på sundheds- og omsorgspladser til borgere med behov for en sundhedsfaglig indsats.

Samtidig udvides opgaverne omkring behandling helt ud i borgeres eget hjem med hjemmebehandlingsteams. Mange af disse opgaver skal tilrettelægges og planlægges i regi af de kommende 17 sundhedsråd. Region Midtjylland får en opgave med at sikre de rette kompetencer og nødvendige medarbejdere til funktionerne, hvilket har været en udfordring i flere kommuner. Det kan aftales, at større kommuner bevarer opgaven.

### Regionen afgiver opgaver inden for Regional Udvikling

Regionerne mister opgaver inden for regional udvikling, herunder regionernes mulighed for at udarbejde udviklingsstrategier samt aktiviteter, der relaterer sig hertil, herunder klimatilpasning. De midler, som regionerne i dag bruger på tilskud til kulturelle aktiviteter, overføres til kommunerne. Det fremgår desuden af aftalen, at der ikke foretages virksomhedsoverdragelse i forbindelse med opgaveflytning fra regioner til kommuner.

### Ligestilling og integration af psykiatri og somatik

Aftalepartierne er enige om ligestilling og integration af psykiatri og somatik. Det kræver, at ledelsen af psykiatri og somatik i højere grad organiseres sammen. Regeringen vil indgå en aftale med regionerne herom senest medio 2025. Den konkrete organisering og indfasning vil skulle tilrettelægges af regionerne under hensyntagen til implementeringen af en kommende samlet 10-årsplan for psykiatrien samt behovet for fortsat tværgående samarbejde på regionsniveau om kapacitet og systematisk kvalitetsudvikling. Psykiatrien er et af de områder, hvor rekrutteringen til særligt matrikler uden for Aarhus har været udfordret - her også på lægeområdet. Udvalget er tidligere blevet præsenteret for personalerettede tiltag i Psykiatrien.

### Et stærkt digitalt og dataunderstøttet sundhedsvæsen og Digital Sundhed Danmark

Aftalepartierne er enige om at etablere en national drifts- og udviklingsorganisation, Digital Sundhed Danmark, der i samspil med et National Center for Sundhedsinnovation, jf. nedenstående afsnit, får en central rolle i at udvikle og udbrede nye sundhedsløsninger og infrastruktur på tværs af sundhedsvæsenet. Det gælder blandt andet opgaver, som i dag løses i sundhed.dk, MedCom, Sundhedsdatastyrelsen m.fl., og fælles nationale opgaver, som i dag løses af regionerne. Der lægges op til, at organisationen over tid kan udbygges med andre opgaver. I aftalen fremgår det dog ikke tydeligt, hvordan dette vil påvirke it-medarbejdere i Region Midtjylland.

### Flere og nye klinikformer

I aftalen gøres det muligt for regionerne at sammensætte det almenmedicinske tilbud ud fra lokale forhold og behov ved at benytte forskellige klinikformer og leverandører. Sundhedsvæsenet skal styrkes dér, hvor behovet er størst.

## **En styrkelse af sundhedsvæsenet, hvor behovet er størst**

I aftalens kapitel 3 lægges der op til en række initiativer, som administrationen vurderer, kan få konsekvenser for personaleområdet.

Det skyldes blandt andet, at reformen lægger op til en øget statslig styring af regionernes personaleressourcer. De statslige kompetencer styrkes ved blandt andet at etablere en "National sundhedsplan med strategisk retning for udviklingen af sundhedsvæsenet" og styrkede statslige kompetencer til øget omstilling og bedre geografisk fordeling af ressourcer. Planen aftales mellem stat, regioner og kommuner.

Samtidig rummer kapitel 3 også initiativer om

- En national aftale om lofter for antal speciallægestillinger på landets universitetshospitaler
- Flere karriereveje for lægerne (fokus på nærhed)
- Flere medicinuddannelsespladser uden for de største byer, oprettelse af en bacheloruddannelse i medicin i Esbjerg og forankring af lægeuddannelsen på hele Sjælland
- Flere speciallæger inden for almen medicin, børne- og ungdomspsykiatri og geriatri samt tilpasning af den lægelige videreuddannelse til fremtidens behov.

## **Sundhedsfond**

Med aftalen etableres en sundhedsfond på i alt 22 mia. kr. (anlægsmidler) i perioden 2026 til 2035 til vedligeholdelse og modernisering af sygehuse for at sikre et strategisk kvalitetsløft af bygninger og apparatur på sygehuse i hele landet. Der afsættes endvidere en investeringsramme på 2 mia. kr. i 2026 til 2035 til styrket udbredelse af digitale løsninger og etablering af national dataplatform til brug for deling af data til behandling af patienterne. Der kan i den sammenhæng måske komme muligheder for at hente finansiering i en ny sundhedsfond til fx AI-projekter, der kan bidrage til at reducere personalebehovet.

## **Beslutning**

Udvalgsformanden opridsede elementer i aftalen, der har indflydelse på personalemæssige forhold. Blandt andet blev det fremhævet, at regionen afgiver opgaver inden for Regional Udvikling, mens der modtages en række opgaver fra kommunerne.

Administrationen orienterede herefter om de processer, der er sat i gang i forhold til medarbejdere på de områder, hvor der sker ændringer, herunder om tiltag der gøres for medarbejdere på områder, hvor opgaver falder væk, og der ikke foretages virksomhedsoverdragelse, jf. aftalen.

Else Kayser, Thrine Rimdal Nørgaard og Susanne Buch var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

# Punkt 5: Udspil til reform af de professions- og erhvervsrettede videregående uddannelser (kl. 11.20-11.45)

1-00-13-22

## Resume

Der er kommet et udspil til reform af de professions- og erhvervsrettede videregående uddannelser. Udspillet vedrører blandt andet professionsbacheloruddannelserne til sygeplejerske, pædagog, lærer, bioanalytiker, radiograf og fysioterapeut og erhvervsakademiuddannelsen til sundhedsadministrativ koordinator, og det har blandt andet til formål at få flere til at vælge en professions- eller erhvervsrettet videregående uddannelse.

## Indstilling

### Direktionen indstiller,

at orienteringen om udspil til reform af de professions- og erhvervsrettede videregående uddannelser tages til efterretning, og

at de strategiske perspektiver i reformudspillet, blandt andet i forhold til rekruttering af medarbejdere til sundhedsvæsenet, drøftes.

## Sagsfremstilling

Regeringen præsenterede den 8. oktober 2024 et udspil til reform af de professions- og erhvervsrettede videregående uddannelser. Udspillet vedrører blandt andet professionsbacheloruddannelserne til sygeplejerske, pædagog, lærer, bioanalytiker, radiograf og fysioterapeut og erhvervsakademiuddannelsen til sundhedsadministrativ koordinator.

Formålet med reformudspillet er at få flere til at vælge en professions- eller erhvervsrettet videregående uddannelse, og reformudspillet har fokus på højere kvalitet, friere rammer, nye fleksible uddannelsesveje og livslang læring.

Udspillet skal ses i sammenhæng med regeringens udspil til reform af ungdomsuddannelserne, der blev præsenteret samme dag, hvor der blandt andet foreslås at etablere en ny treårig erhvervs- og praksisrettet ungdomsuddannelse kaldet EPX.

Dette reformudspil blev drøftet i udvalg for regional udvikling den 6. november 2024.

## Reformprogram

*"Forberedt på Fremtiden"*

Begge reformudspil er en del af regeringens reformprogram "Forberedt på Fremtiden", hvor regeringen ønsker at sætte en ny retning for hele uddannelsessystemet.

Reformudspillet afspejler i store træk regionernes positioner og ambitioner for området, som de er formuleret i udspillet "16 veje til bedre sundhedsuddannelser" fra 2023. Det gælder blandt andet fælles visioner om at skabe et mere fleksibelt og praksisorienteret uddannelsessystem, der kan sikre, at de studerende er godt rustet til arbejdsmarkedet.

Der er tilsvarende et fælles fokus på vigtigheden af at skabe flere veje ind i uddannelserne og forbedre meritmulighederne for at gøre det lettere for folk at skifte karriere eller videreudanne sig senere i livet. Ligeledes er der fokus på styrket samarbejde mellem skole og praktik og et stærkt samspil mellem undervisningen og arbejdslivet efter endt uddannelse.

Reformudspillet beskriver derimod ikke, hvordan der sikres økonomi til praktikkerne, der er en væsentlig del af professionsbacheloruddannelserne. Udspillet indeholder heller ikke konkrete tiltag i forhold til at sikre aftagerne styrket medindflydelse.

De centrale forslag i udspillet er:

- **Ny tilrettelæggelse af uddannelserne**  
Professionsbacheloruddannelserne tilrettelægges fremover med 15 færre ECTS-point end i dag, svarende til ca. to måneders studietid.
- **Styrkelse af kvaliteten af praktikforløb**  
Der skal være bedre og mere lærerige praktikforløb, og der skal blandt andet etableres et tættere samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og praktiksteder.

- *Mere fleksibilitet i uddannelserne*  
Bedre mulighed for meritoverførsel, så det bliver nemmere at skifte studie.  
Nye merituddannelser til sygeplejersker og socialrådgivere, så personer med relevant erhvervs erfaring eller tidligere uddannelse kan uddanne sig på kortere tid og med sideløbende beskæftigelse.  
Der skal generelt være bedre muligheder for at tage en professionsbacheloruddannelse på deltid med sideløbende beskæftigelse.
- *Mere frihed og mindre detailregulering af uddannelsesinstitutionerne*  
Undervisningen skal i højere grad kunne tilpasses lokale hensyn og sammensætningen af studerende det konkrete sted.
- *Certificering af beståede uddannelseselementer*  
Det skal gøre, at studerende, der frafalder uddannelsen, kan træde ud på arbejdsmarkedet og løfte dele af de opgaver, man ville skulle løfte som færdiguddannet.
- *En ny og bedre pædagoguddannelse*  
Pædagoguddannelsen er fremhævet som en uddannelse, der skal investeres i, og den socialpædagogiske faglighed skal styrkes.
- *Bedre efter- og videreuddannelsesmuligheder*  
Stærkere styring og prioritering af efter- og videreuddannelse, nye professionsmasteruddannelser og fri efteruddannelse til alle professionsuddannede.

Reformen indebærer en årlig prioritering på 2,1 mia. kr. til at skabe bedre og mere praksisnære uddannelser. Finansieringen hentes blandt andet fra forkortelsen af professionsbacheloruddannelserne.

Regeringen lægger med reformudspillet op til en større ændring af de professions- og erhvervsrettede videregående uddannelser, som trinvist vil blive implementeret frem mod 2030. Reformen forudsætter et udviklings- og implementeringsarbejde, som vil strække sig over en årrække.

Marianne Wolf fra Koncern HR, Sundhedsuddannelser, deltager med henblik på at orientere udvalget om reformudspillet.

To faktaark om reformudspillet er vedlagt som bilag. Hele reformudspillet kan tilgås [her \(regeringen.dk\)](https://www.regeringen.dk).

## Beslutning

Marianne Wolf fra Koncern HR orienterede kort om reformudspillet, som blandt andet vedrører professionsbacheloruddannelserne til sygeplejerske, pædagog, lærer, bioanalytiker, radiograf og fysioterapeut samt erhvervsakademiuddannelsen til sundhedsadministrativ koordinator. Det blev oplyst, at udspillet blandt andet har til formål at få flere til at vælge en professions- eller erhvervsrettet videregående uddannelse, og at mange af elementerne i udspillet er i god overensstemmelse med de anbefalinger på området, der er kommet fra regionerne.

Marianne Wolf vurderede, at noget af det, som driftsinstitutionerne er optagede af, omhandler adgangskravene til den nye EPX-uddannelses og betydningen heraf for fx adgang til bioanalytiker- og radiografuddannelserne. Udvalget fik desuden oplyst, at der i forhold til afkortning af fx sygeplejerskeuddannelsen er en bekymring for, i hvor høj grad dette vil påvirke søgningen til uddannelsen. Det blev oplyst, at det endnu er uafklaret, hvilket indhold der i praksis vil skulle reduceres på uddannelserne. Herudover blev det oplyst, at blandt andet forhold omkring øget fleksibilitet i uddannelserne fylder på hospitalerne, da dette stiller nye krav til afvikling af praktikforløb.

Udvalgsformanden tilføjede afslutningsvist, at der udover de nævnte forhold er udsigt til en lang indfasning af den nye EPX-uddannelse, hvor de organisatoriske overvejelser og drøftelser herom fylder lige nu, og hvor der blandt andet er fokus på at kunne etablere gode ungdomsmiljøer omkring uddannelserne.

Else Kayser, Thrine Rimdal Nørgaard og Susanne Buch var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

## Bilag

Faktaark, Reform af professionsbacheloruddannelserne

Faktaark, Reform af erhvervsakademiuddannelserne

## **Punkt 6: Emner til udvalgmøder i 2025 (kl. 11.45-11.55)**

1-00-13-22

### **Resume**

I dette punkt ønskes det drøftet, hvilke emner udvalg for personale ønsker at behandle på dets møder i 2025.

### **Indstilling**

#### **Direktionen indstiller,**

at emner til behandling på møder i udvalg for personale i 2025 drøftes.

### **Sagsfremstilling**

#### **Plan for ordinære udvalgmøder i 2025**

Udvalget har tidligere godkendt nedenstående mødeplan for udvalgets ordinære møder i 2025. Hvor ikke andet er nævnt, holdes udvalgmøderne fra kl. 9.00-12.00.

- fredag den 21. februar
- torsdag den 3. april
- fredag den 6. juni
- fredag den 15. august
- onsdag den 24. september (kl. 8.00-11.00)
- torsdag 11. december.

#### **Foreløbig liste over emner til udvalgmøder i 2025**

Det ønskes, at emner til behandling på møder i udvalg for personale i 2025 drøftes.

##### *Tiltrækning af unge til regionens virkeområder*

Jf. andet punkt på denne dagsorden har regionsrådet - på baggrund af anbefaling fra udvalg for personale - besluttet at afholde en konference vedrørende tiltrækning af unge til Region Midtjyllands og andre offentlige institutioners virkeområder, hvor der blandt andet er fokus på at komme i dialog med regionens samarbejdspartnere om relevante tiltag.

Herunder kan eventuelt være et særskilt fokus på tiltag i forhold til unge, der ikke er under uddannelse og uden for arbejdsmarkedet.

##### *International rekruttering*

Herunder blandt andet opfølgning vedrørende evalueringsansættelser i Region Midtjylland, hvor det er aftalt, at et samlet punkt om evalueringsansættelser, herunder emnet sprogkrav og dialog med faglige organisationer, behandles i udvalget den 21. februar 2025.

Herudover fokus på internationale rekrutteringsinitiativer mv., eventuelt herunder dialog med Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

##### *Kunstig intelligens og ny teknologi*

Udvalg for personale har ønsket at sætte et yderligere fokus på brug af kunstig intelligens i Region Midtjylland med fokus på at kunne afhjælpe områder med knappe personaleresressourcer i Region Midtjyllands driftsfunktioner.

##### *Mangfoldighed og diversitet på regionens arbejdspladser*

Opfølgning vedrørende andet punkt på denne dagsorden om, hvordan Region Midtjyllands arbejdspladser er rummelige i forhold til mangfoldighed, diversitet mv.

##### *Innovation*

Herunder fokus på innovative opgaveløsninger, arbejdsformer og -tilrettelæggelse.

##### *Frivillighed og samarbejde med civilsamfundet*

Herunder fokus på frivillighed som en brik i det samlede sundhedsvæsen, eventuel forberedelse af indspil til de kommende sundhedsråd i Region Midtjylland.

### **Beslutning**

Udvalget godkendte, at udvalgsformandskabet gives mandat til at gennemgå udvalgets mødeplan for 2025 med henblik på at reducere i antallet af møder, herunder blandt andet det møde, der er planlagt til torsdag den 11. december 2025.

Udvalget vurderede desuden, at der kunne være perspektiver i, at de sidste anbefalinger fra udvalget afleveres til regionsrådet i løbet af sommeren 2025.

Else Kayser, Thrine Rimdal Nørgaard og Susanne Buch var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

## **Punkt 7: Gensidig orientering og aktuelle emner (kl. 11.55-12.00)**

1-00-13-22

### **Sagsfremstilling**

Eventuelt og gensidig orientering fra udvalgets medlemmer.

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

*Opfølgning på henvendelse fra regionsrådsmedlem Else Kayser Nielsen vedrørende evalueringsansættelse af iranske sygeplejersker*

Else Kayser Nielsen (Ø) havde den 18. august 2024 anmodet om et punkt på dagsordenen til det kommende udvalgsmøde. Punktet blev på mødet den 2. oktober 2024 udsat. Det er efterfølgende aftalt med Else Kayser Nielsen og udvalgsformandskabet, at et samlet punkt om evalueringsansættelser, herunder emnet sprogkrav, behandles på møde i udvalget den 21. februar 2025.

### **Beslutning**

Udvalgsformanden orienterede om Opfølgning på henvendelse fra regionsrådsmedlem Else Kayser Nielsen vedrørende evalueringsansættelse af iranske sygeplejersker.

Else Kayser, Thrine Rimdal Nørgaard og Susanne Buch var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

## **Punkt 8: Mødedeltagelse**

1-00-13-22

### **Beslutning**

Alle var mødt, unden Else Kayser og Thrine Rimdal Nørgaard, der havde meldt afbud.

Susanne Buch forlod mødet kl. 11.05 efter behandling af punkt 3.

Mødet blev hævet kl. 11.55.