

# REFERAT Udvalg for personale d. 24-02-2023

**Mødedato** Fredag d. 24. februar 2023 kl. 09:00

**Mødested** Regionshuset Viborg, konferencelokalet, Skottenborg 26, 8800 Viborg

## Indholdsfortegnelse

Introduktion til udvalgs mødet (kl. 9.00-9.05).....	3
Medarbejdere - nu og i fremtiden (kl. 9.05-10.40).....	4
Pause (kl. 10.40-10.55).....	6
Nye generationer på arbejdspladsen - case fra Regionshospitalet Horsens (kl. 10.55-11.45).....	7
Opsamlende udvalgsdrøftelse om medarbejdere - nu og i fremtiden (kl. 11.45-12.15).....	8
Frokost (kl. 12.15-12.45).....	9
Vikarforbrug i Region Midtjylland (kl. 12.45-13.30).....	10
Produkter og anbefalinger fra udvalget til regionsrådet (kl. 13.30-14.45).....	12
Gensidig orientering og aktuelle emner (kl. 14.45-15.00).....	14
Møder i 2023 og tids- og procesplan for udvalgsarbejdet.....	15
Godkendelse af referat fra seneste møde i udvalget.....	16
Mødedeltagelse.....	17

## **Punkt 1: Introduktion til udvalgsrådet (kl. 9.00-9.05)**

1-00-13-22

### **Sagsfremstilling**

Udvalgsformandskabet byder velkommen til det femte møde i udvalg for personale og introducerer kort programmet, hvor der sættes fokus på medarbejdere - nu og i fremtiden, vikarforbrug og udvalgets rapporteringer til regionsrådet.

### **Beslutning**

Udvalgsformanden bød velkommen og introducerede programmet for mødet.

Ulrich Fredberg var forhindret i at deltage i sagens behandling.

## Punkt 2: Medarbejdere - nu og i fremtiden (kl. 9.05-10.40)

1-00-13-22

### Sagsfremstilling

Udvalg for personales opgaver kan, jf. kommissoriet, overordnet set, samles under tre overskrifter:

- Håndtering af udfordringer på det mellemlange sigte (2,5 år)
- Region Midtjylland som en attraktiv arbejdsplads
- Tilstrækkelig arbejdskraft med de rette kompetencer (10 år).

Udvalget har i forlængelse heraf ønsket, at der sættes fokus på regionens medarbejdere, herunder en forståelse af de kommende generationer, der er på vej ind på arbejdsmarkedet med henblik på i højere grad at kunne målrette rekruttering, sikre attraktive arbejdspladser mv. Den demografiske udvikling tilsiger således, at der fokuseres på det igangværende generationsskifte på arbejdsmarkedet. Eksempelvis vil der i Region Midtjylland i 2030 være over 300.000 borgere i aldersgruppen over 65 år.

Der er planlagt følgende program:

- Kl. 09.05-09.50 **Introduktion om tiltrækning, fastholdelse og ledelse af unge ved Mikkel Sandal Hansen**

Mikkel Sandal Hansen er medforfatter til bogen #YOUNGSTER, der beskriver 5 dogmer til at tiltrække, fastholde og lede unge med fokus på at bygge bro mellem unges syn på arbejdslivet og de ældres erfaringer og perspektiver. Mikkel Sandal Hansen søger at bringe unges perspektiver ind i beslutningsrummet, og at skabe forståelse, indsigt og refleksion.

- Kl. 09.50-09.55 **Pause**

- Kl. 09.55-10.40 **Input fra - og dialog med - repræsentanter fra 'SAMFUNDSFORMERNE'**

SAMFUNDSFORMERNE er unge i alderen 18-25 år, som er bosat i Region Midtjylland.

De unge kommer fra forskellige steder i regionen og har forskellige baggrunde, uddannelser og idéer. De interesserer sig for alt fra bæredygtighed, kollektiv trafik, uddannelse og et godt ungdomsliv. Fælles for dem er deres engagement og ønske om at være med til at forme og sætte aftryk på Region Midtjylland.

De deltagende unge SAMFUNDSFORMERE vil på mødet fortælle om deres tanker om, hvad der skal til for at fagområder og arbejdspladser opfattes som attraktive, og hvilke ønsker og forventninger de har til deres kommende arbejdsliv – og der vil være mulighed for spørgsmål og dialog.

I regi af ledelses- og MEDsystemet har der været afholdt oplæg og dialoger med fremtidsforskere med fokus på blandt andet de forskellige generationers kendetegn. Som baggrundsinfo er der vedlagt udvalgte plancher fra et oplæg fra fremtidsforsker Jesper Bo Jensen, som er præsenteret og drøftet i Regions-MEDudvalget.

### Beslutning

Udvalget modtog et oplæg ved Mikkel Sandal Hansen fra Young Consult vedrørende tiltrækning, fastholdelse og ledelse af unge medarbejdere.

Udvalget blev herunder præsenteret for de forskellige generationers karakteristika. Det blev vurderet, at mennesker på tværs af generationer grundlæggende er drevet af ensartede behov i forhold til f.eks. ønske om autonomi, mestring og at indgå i meningsfulde fællesskaber, men at det dog har en betydning, hvilke vilkår og omstændigheder man er opvokset med og formet af.

Mikkel Sandal Hansen oplyste, at det blandt andet er kendetegnende for den generation, som træder ind på arbejdsmarkedet nu og i de kommende år, at de på et generelt plan er vokset op med mange muligheder og i økonomisk medvind. Dette i endnu højere grad end generationerne før dem. Det er et karakteristika, at de via arbejdslivet og faglig udvikling søger mening og formål samt skabelse af identitet – dog har de samtidig hermed ambitioner om andet i livet end arbejde. De har hertil blandt andet fokus på de uhensigtsmæssige følger, som de fremskyndende tendenser i samfundet (f.eks. oplevelsen af en generel forceret hastighed og en acceleration i mængden af krav i livet) kan afstedkomme for den enkelte.

Udvalget fik herudover præsenteret pointer om betydningen af gode introduktionsforløb og praktikperioder samt om oplæring af og netværk omkring nyansatte, der ruster dem til at kunne varetage det ansvar, arbejdslivet byder på. I den sammenhæng blev også betydningen af teamarbejde og muligheden for at indgå i gode og meningsfulde fællesskaber betonet. Herudover blev det blandt andet fremhævet, at de nye generationer på arbejdsmarkedet efterspørger fagligt kompetente og nærværende ledere, der giver mulighed for sparring med henblik på faglig og personlig udvikling, ligesom det er væsentligt, at den unge medarbejders synspunkter og ideer bliver hørt - trods det lavere erfaringsniveau.

Mikkel Sandal Hansen pointerede, at de nuværende ungdomsgenerationer i højere grad end tidligere generationer kendetegnes ved, at de "stemmer med fødderne", hvis en arbejdsplads ikke lykkedes med at leve op til de nævnte ønsker. De unge medarbejdere bliver dog ofte gerne hængende, hvis mulighederne og det rette miljø er tilstede. Det blev blandt andet pointeret, at personlige erfaringer vedrørende forhold som modtagelse og velkomst i forbindelse med praktikophold og studieforløb er af stor betydning i forhold til efterfølgende ansættelser.

Mikkel Sandal Hansen fremhævede afslutningsvis, at de førnævnte karakteristika ved en arbejdsplads langt hen ad vejen efterspørges på tværs af generationer. Det blev vurderet, at dette vil blive tiltagende tydeligt fremadrettet, idet tilknytningen til arbejdspladser og arbejdsmarkedet er under forandring, og idet den udvikling kun må forventes at tage til i hastighed.

### **Dialog med SAMFUNDSFORMERNE**

Udvalget indgik efterfølgende en dialog med repræsentanter fra Region Midtjyllands SAMFUNDSFORMERNE, der består af unge i alderen 18-25 år, som er bosat i Region Midtjylland.

SAMFUNDSFORMERNE bekræftede, at de langt hen ad vejen kunne se sig selv i de tendenser, Mikkel Sandal Hansen havde fremhævet. De betonedede blandt andet betydningen af at have et godt socialt fællesskab og et miljø på arbejdspladsen, hvor der både er plads til at danne sociale relationer og til faglig erfaringsudveksling. Desuden blev betydningen af at have indflydelse på arbejdstid fremhævet, herunder også at arbejdspladsen formår at udvise fleksibilitet i forhold til planlægning, så der kan tages hensyn til ønsker om plads til andet end arbejde i livet. I forlængelse heraf blev det også pointeret, at SAMFUNDSFORMERNE vurderede, at mange i deres generation er mere optagede af at have en større grad af balance mellem karriere og familie/fritid, end deres forældres generation er/var. De vurderede desuden, at krisetid og usikkerhed muligvis kan påvirke, hvor meget deres generation ønsker at skifte job, men det blev ikke vurderet, at kriser vil påvirke deres syn på vigtigheden af fleksibilitet og balance mellem arbejde og fritid.

SAMFUNDSFORMERNE adresserede desuden en forestilling om, at deres generation er mindre arbejdsvillige end de forrige. De vurderede, at de og deres jævnaldrende gerne vil lægge en stor arbejdsindsats, men at de i højere grad end de foregående generationer ønsker indflydelse og fleksibilitet med henblik på at kunne balancere arbejdsliv og fritid. Desuden blev det fremhævet, at arbejdspladsen gerne må stille krav og have forventninger til de unge, men de forventer til gengæld en god introduktion og modtagelse samt en ledelse, der kan motivere og inspirere, og som samtidig er tilgængelige med henblik på personlig og faglig sparring. Det forventes også, at det prioriteres at skabe gode fællesskaber på arbejdspladserne - f.eks. fredagsbarer og lignende.

SAMFUNDSFORMERNE anbefalede herudover udvalget, at Region Midtjylland arbejder mere på at "brande" regionen som arbejdsplads. F.eks. ved at fortælle de gode historier fra arbejdspladserne og ved at søge at skabe en mere lige kønsfordeling - f.eks. synliggøre, at man ikke kun har kvindelige medarbejdere på plejeområdet.

Ulrich Fredberg var forhindret i at deltage i sagens behandling.

## **Bilag**

Baggrund. Udvalgte slides om forskellige generationer

### **Punkt 3: Pause (kl. 10.40-10.55)**

1-00-13-22

#### **Sagsfremstilling**

Pause.

#### **Beslutning**

Pause.

## **Punkt 4: Nye generationer på arbejdspladsen - case fra Regionshospitalet Horsens (kl. 10.55-11.45)**

1-00-13-22

### **Sagsfremstilling**

I forlængelse af de input udvalget blev præsenteret for under punktet 'Medarbejdere – nu og i fremtiden', vil cheffjordemoder Kathrine Medum Christiansen fra Kvindesygdomme og Fødsler, Regionshospitalet Horsens, fortælle udvalget om sine erfaringer med og sit perspektiv på ledelse af fremtidens - og nutidens - medarbejdere, herunder om erfaringer med unges ønsker og forventninger til en kommende arbejdsplads og arbejdslivet, samt hvordan dette harmonerer med driften af en hospitalsafdeling.

### **Beslutning**

Cheffjordemoder Kathrine Medum fortalte om arbejdet med kultur mv. på Kvindesygdomme og Fødsler, Regionshospitalet Horsens. Kathrine Medum pointerede indledningsvist, at dette ikke kun er for de unge, men at det gælder for langt hovedparten af medarbejdere, at dét, der betyder noget for dem, kan betragtes som værende grundlæggende for en god arbejdsplads.

Kathrine Medum fortalte, at de i afdelingen arbejder på nogle grundlæggende værdier, som omhandler, at drift er et fælles ansvar, og hvor uddelegering og inddragelse er gennemgående temaer. Afdelingen arbejder således meget med tværfaglige teams og medarbejderstyrede projekter i forhold til f.eks. faglige forbedringstiltag. Det blev i forhold til emnet ledelse fremhævet, at det italesættes, at det også kan finde sted i form af strukturer og systemer, der understøtter, at man leder sig selv og hinanden. Kathrine Medum lagde vægt på dét, der sker på "indersiden" af medarbejderne og oplyste, at ledelsesstilen f.eks. kan beskrives som "stæreflokkeledelse".

Udvalget fik oplyst, at ledelsen på afdelingen arbejder ret systematisk med at sikre, at alle er taget med i den kultur og arbejdsform, der ønskes. Et par gange om året tages ca. 30 medarbejdere med på en camp, hvoraf ca. halvdelen udgøres af nye medarbejdere. Her arbejdes der på at sikre en fælles tilgang og grundlæggende mindset til den daglige opgavevaretagelse. Det sker med udgangspunkt i konkrete cases fra afdelingen. Undervejs sættes der både fokus på det individuelle - hvad der udfordrer den enkelte medarbejder, på det faglige - hvilke problemstillinger der skal løses i afdelingen og på teamet, hvor medarbejderne trænes i, hvordan der samarbejdes.

Det blev pointeret, at processen i afdelingen blandt andet har haft til formål at forberede organisationen på at kunne håndtere fremtidens krav. Udvalget fik i tilknytning hertil oplyst, at afdelingsledelsen har fokus på, at lede en organisation, som er agil og selvorganiserende, og hvor afdelingsledelsen ofte ikke har detailviden. Udvalget fik oplyst, at ovenstående kultur og ledelsesform blandt andet betød, at afdelingen havde haft relativt nemt ved løbende at tilpasse sig under de mange ændringer, der skete i forbindelse med COVID-19.

Det blev også fremhævet, at mange af de unge kolleger besidder karakteristika, der harmonerer godt med en sådan arbejdsplads. De er ofte kreative og opfindsomme, har en god tilpasningsevne og tro på både egne og afdelingens evner. Desuden fik udvalget fortalt, hvordan der i afdelingen er fokus på mentor-/"buddy"-par, trivselsteams og psykologisk sikkerhed i arbejdet. Heri indgår også, at de erfarne medarbejdere hjælper ledelsen med at få de yngre medarbejdere introduceret til arbejdslivet og arbejdspladsen, og herunder italesætte forventninger til det at være en del af afdelingen, samt hjælpe til med at håndtere de nye medarbejders sårbarhed, angst, manglende viden mv.

Udvalget spurgte blandt andet til status for udbredelsen af de mange gode tiltag, der er i gang i afdelingen. Kathrine Medum oplyste, at hun og kollegerne rejser meget rundt i regionen og deler ud af viden og erfaringer. Det blev desuden oplyst, at der finder lignende tiltag sted i mange afdelinger på tværs af hospitaler og andre driftsenheder. I Horsens gælder det f.eks. også Operation og Intensiv samt Medicinsk Afdeling. Hun vurderede desuden, at man fra politisk side ofte kommer til at undervurdere omfanget af de mange indsatser, der finder sted i organisationen på dette område. Kathrine Medum fremhævede herudover, at regionens lederuddannelsesprogrammer i høj grad rummer de nævnte tilgange og egenskaber, der er knyttet til bevidst udviklende organisationer, hvilket i høj grad medvirker til spredning og udbredelse. Det blev dog pointeret, at det er en proces, der tager tid i en stor organisation, hvorfor det endnu er en nødvendighed, at afdelingsledelsen til tider bruger tid og energi på at værne om og agere oversættelsesled for afdelingen i forbindelse med mødet med eksterne strukturer, som er præget af de traditionelle hierarkier, der tidligere har domineret hospitalerne, og som stadig findes.

Ulrich Fredberg var forhindret i at deltage i sagens behandling.

## **Punkt 5: Opsamlende udvalgsdrøftelse om medarbejdere - nu og i fremtiden (kl. 11.45-12.15)**

1-00-13-22

### **Sagsfremstilling**

Udvalget samler op på formiddagens inputs og drøftelser vedrørende nye generationer på arbejdspladsen.

### **Beslutning**

I forlængelse af oplæggene drøftede udvalgsmedlemmerne de inputs, udvalget havde modtaget.

Udvalget hæftede sig blandt andet ved det ønske om fleksibilitet og indflydelse på arbejdstid mv., som alle de inviterede havde fremhævet. Det blev vurderet, at der skal kigges på rammerne herfor sammen med de faglige organisationer – f.eks. i forhold til arbejdstidsregelsæt. Det blev også pointeret, at det er muligt at aftale sådanne ændringer, så længe der er enighed om det.

Herudover fremhævede udvalget betydningen af gode introduktionsforløb og praktikperioder samt oplæring af og netværk omkring nyansatte, der rustet dem til at kunne varetage deres arbejdsopgaver. I tilknytning hertil blev den vurdering fra Samfundsformerne fremhævet, at de og deres jævnaldrende i perioder gerne vil arbejde meget, når ønskerne om indflydelse på planlægning og god introduktion er opfyldt, ligesom udvalget fandt, at det var en væsentlig pointe, at der gerne må stilles krav og forventninger til de unge – og at det faktisk er ønsket.

Pointerne vedrørende god ledelse og ledelsesopgavens del om at motivere og inspirere medarbejdere og samtidig være tilgængelig til personlig og faglig sparring, blev også fremhævet. I forlængelse heraf blev udfordringer knyttet til at kunne leve op til disse forventninger i en travl hverdag drøftet. Udvalget hæftede sig blandt andet ved pointen om, at der er en udvikling i gang, som må forventes at tage noget tid – også i forhold til at gennemføre en omstilling i ledelseslaget. Udvalget hæftede sig i den sammenhæng ved vigtigheden af at sikre mulighed for kompetenceudvikling af ledere samt vigtigheden af uddelegering af ansvar – f.eks. ved inddragelse af erfarne medarbejders og seniorers perspektiver og roller som mentorer mv.

Udvalget betonedede dernæst betydningen af, at det prioriteres at skabe gode fællesskaber på arbejdspladserne – både sociale og faglige, ligesom der blev givet klare anbefalinger om, at det opprioriteres at "brande" regionen som arbejdsplads.

Udvalget bakkede op om den generelle pointe om, at emnerne kommer alle medarbejdergrupper til gavn, og at de er grundlæggende for en god arbejdsplads. I forlængelse heraf drøftede udvalget, hvordan regionsrådet kan understøtte en fremdrift i bevægelsen væk fra en industrisamfundstænkning, herunder udbredelse af strukturer og systemer, som understøtter selvledelse mv. Udvalget hæftede sig ved, at bevægelsen er i gang, og at der mange steder – f.eks. i forhold til lederuddannelse - allerede er systemer for udbredelse. Udvalget vurderede blandt andet, at de gode eksempler i højere grad skal løftes op og fremhæves politisk, så billedet af det, der stiles efter fra politisk side, er tegnet tydeligere op for alle. Det blev i den sammenhæng vurderet, at det af samme årsag er vigtigt for de relevante politiske udvalg at mødes med frontledere, afdelingsledere mv.

Ulrich Fredberg var forhindret i at deltage i sagens behandling.

## **Punkt 6: Frokost (kl. 12.15-12.45)**

1-00-13-22

### **Sagsfremstilling**

Frokost.

### **Beslutning**

Frokost.

## Punkt 7: Vikarforbrug i Region Midtjylland (kl. 12.45-13.30)

1-00-13-22

### Resume

Der lægges op til, at udvalget drøfter potentialer og dilemmaer i forhold til at nedbringe forbruget af eksterne vikarer samt give input til arbejdet i de kommende år med at forsøge at nedbringe brugen af eksterne vikarer.

### Direktionen indstiller,

at udvalget drøfter potentialer og dilemmaer i forhold til at nedbringe forbruget af eksterne vikarer samt give input til arbejdet i de kommende år med at forsøge at nedbringe brugen af eksterne vikarer.

### Sagsfremstilling

Administrationen vil indledningsvist holde et oplæg om udviklingen i vikarforbruget samt tilgange til og dilemmaer forbundet med at forsøge at nedbringe brugen af eksterne vikarer.

Brugen af og dermed udgifterne til vikarer på sundhedsområdet har de seneste år været stigende. Dette skyldes både lokale, nationale og internationale ubalancer mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft. For nogle medarbejdere er et vikarjob tiltrækkende på grund af eksempelvis mulighed for højere løn og større indflydelse på egen arbejdstid. Der er eksempler på, at private aktører rekrutterer medarbejdere, som regionens arbejdspladser efterfølgende tilbydes som vikarer på dyrere kontrakter.

I 2009 besluttede regionsrådet, at alle bestillinger af sundhedsfaglige vikarer (bortset fra læger) skal gå igennem regionens interne vikarbureau Vikar Region Midt (VRM). Dette er en non-profit organisation ejet af Region Midtjylland, der har som vision at levere kompetente og konkurrencedygtige vikarløsninger – det bedste alternativ til fast personale.

I udvalgets drøftelse lægges der op til et fokus på input til de kommende års arbejde med at forsøge at reducere forbruget af vikarer, der leveres af eksterne vikarbureauer, som Region Midtjylland ikke har indgået aftaler med via udbud.

Hvis man undlader at bruge disse eksterne vikarer, må det forventes, at der opstår udfordringer med at levere den samme aktivitet som nu. Dette kan blandt andet få konsekvenser for kapaciteten og aktiviteten på f.eks. akutområdet og socialområdet, overholdelse af behandlingsgarantier, ventelister mv.

At konkurrere med vikarbureauer på løn åbner en risiko for, at Region Midtjylland kan ende i en lønspiral med vikarbureauerne og med særligt Region Nordjylland og Region Syddanmark. Det er derfor også vigtigt at forholde sig til, hvordan man bruger lønredskabet i en situation med arbejdskraftmangel, både internt og i samspil med øvrige regioner; skal man konkurrere eller samarbejde mellem regionerne?

Hvis Region Midtjylland skal forsøge at foretage en opbremsning i forhold til forbruget af vikarbureauer, kunne det overvejes at lægge op til at indgå en "alliance" med de vstdanske regioner omkring et stop for brugen af lægevikarer fra vikarbureauer som regionerne ikke har aftaler med – eksempelvis pr. 1. januar 2024.

### Danske Regioners handleplan

Danske Regioner vil sænke udgifterne til eksterne vikarer for plejepersonale til ca. 140 millioner kroner om året før 2025. Det svarer til en reduktion på 50 pct. af forbruget i 2021.

For at nå dette mål har Danske Regioners bestyrelse vedtaget en handleplan med fem anbefalinger, som sammen skal sænke de samlede udgifter til vikarer. Den centrale anbefaling er etablering af et internt vikarbureau i hver region. Dette har Region Midtjylland som nævnt haft siden 2009. Det er værd at bemærke, at handleplanen ikke dækker lægeområdet, hvor regionerne har betydelige udgifter set i forhold til faggruppens størrelse.

Grundlæggende er ønsket, at medarbejdere foretrækker at have faste stillinger på sygehusene frem for at søge ud i vikarbureauer.

Administrationen vil på mødet kort fortælle om hidtidige tiltag og foreløbige overvejelser om fremadrettede tilgange til at nedbringe det eksterne vikarforbrug.

I forbindelse med administrationens oplæg og den efterfølgende dialog vil udvalget også få lejlighed til at drøfte det vedlagte eksempel på en tilgang fra to afdelinger på henholdsvis Sjællands Universitetshospital og Rigshospitalet, som regionsrådsmedlem Else Kayser har fremsendt med ønske om drøftelse i udvalget.

Der lægges også op til, at udvalget på mødet kan drøfte andre aspekter omkring brugen af vikarer og herunder f.eks. perspektiver omkring det samlede arbejdsmarked og behovet for vikarer i andre sektorer, inkl. kommunerne.

## **Beslutning**

Jørn Mørup gav udvalget en orientering om vikarforbrug, herunder den handleplan som Danske Regioners bestyrelse har udmeldt om emnet.

Udvalget fik oplyst, at det i handleplanen er målsætningen, at det nationale forbrug af eksterne vikarbureauer reduceres fra 273 mio. kr. i 2021 til 140 mio. kr. ved udgangen af 2024. For at nå dette mål har Danske Regioners bestyrelse vedtaget en handleplan med fem anbefalinger, som sammen skal sænke de samlede udgifter til vikarer. Den centrale anbefaling er etablering af et internt vikarbureau i hver region. Dette har Region Midtjylland haft siden 2009. Udgangspunktet er herudover generelt, at flere medarbejdere skal over i faste stillinger eller i interne vikarbureauer. Der indgår også anbefalinger om konkrete fokusområder - f.eks. at lave tiltag der bevirker, at seniorer får lyst til at blive på arbejdsmarkedet lidt længere samt at få tidligere ansatte til at vende tilbage.

Jørn Mørup fortalte efterfølgende om Region Midtjyllands tilgang til handleplanen. Det blev oplyst, at Region Midtjylland som udgangspunkt arbejder for, at kliniske stillinger besættes med fastansatte medarbejdere frem for vikarer og med lokalt timelønsansatte som supplement. Vikarer formidlet via Vikar Region Midt er det gode alternativ i de tilfælde, hvor dette ikke er muligt. Desuden blev det oplyst, at alle vikarer fra den 1. oktober 2023 skal rekvireres gennem Vikar Region Midt. Udvalget fik oplyst, at baggrunden er, at 23 % af det plejepersonale, der anvendes som vikarer, i dag kommer uden om Vikar Region Midt og de vikarbureauer, regionen har indgået aftale med gennem udbud. Herudover fik udvalget oplyst, at et internt vikarbureau for læger forsøges etableret ved samarbejde på tværs af regioner

Udvalget drøftede i forlængelse heraf regionens tilgang, ligesom et eksempel på en tilgang fra to afdelinger på henholdsvis Sjællands Universitetshospital og Rigshospitalet, hvor der anvendes overnormering som et redskab til blandt andet at reducere vikarforbrug, kort blev opridset. Det blev dog umiddelbart vurderet, at denne tilgang vanskeligt kan anvendes som et generelt redskab i en situation som den nuværende, hvor der er mangel på arbejdskraft.

Susanne Buch, Lau Sørensen og Ulrich Fredberg var forhindrede i at deltage i sagen behandling.

## **Bilag**

Tilgang fra Kirurgisk Afdeling på Sjællands Universitetshospital, Køge

## **Punkt 8: Produkter og anbefalinger fra udvalget til regionsrådet (kl. 13.30-14.45)**

1-00-13-22

### **Resume**

Der følges op på beslutning på det seneste udvalgsmøde om at afsætte tid til drøftelse af produkter og anbefalinger til regionsrådet.

### **Direktionen indstiller,**

at udvalget drøfter ønsker til det videre arbejde med produkter og anbefalinger til regionsrådet.

### **Sagsfremstilling**

Udvalget besluttede på det seneste møde at afsætte tid til drøftelse af produkter og anbefalinger fra udvalget til regionsrådet. Fra udvalget var der således ønske om, at udvalget i den kommende tid sætter fokus på at lægge nogle byggesten for udvalgets kommende afleveringer til regionsrådet.

Efter aftale med udvalgsformandskabet har administrationen på den baggrund udarbejdet to vedlagte bilag, der beskriver:

- generelle overvejelser vedrørende produkter og anbefalinger fra udvalg for personale til regionsrådet
- en foreløbig bruttoliste med forslag til konkrete emner og områder, som produkter og anbefalinger kan omhandle.

Det foreslås, at udvalget med udgangspunkt i dette materiale drøfter ønsker til det videre arbejde.

Der foreslås følgende program:

- kl. 13.30-13.35 Indledning ved udvalgsformandskabet
- kl. 13.35-13.50 Kort præsentation af bilagsmaterialet ved administrationen
- kl. 13.50-14.20 Gruppedrøftelser (udvalget opdeles i to grupper)
- kl. 14.20-14.45 Opsamlende udvalgsdrøftelse.

### **Beslutning**

Udvalgsformanden opridsede, at udvalget på det seneste møde besluttede at afsætte tid til drøftelse af produkter og anbefalinger fra udvalget og således sætte fokus på at lægge nogle byggesten for udvalgets kommende afleveringer til regionsrådet. Det blev også nævnt, at udvalget tidligere har besluttet, at der leveres opfølgning til regionsrådet i et kortere, PowerPoint-lignende format, som ligeledes vil kunne anvendes til korte præsentationer af status for udvalgsarbejdet – f.eks. i forbindelse med regionsrådets temadage i løbet af 2023.

Med udgangspunkt i blandt andet en foreløbig bruttoliste med forslag til konkrete emner og områder, som produkter og anbefalinger kan omhandle, drøftede udvalget mulige tiltag og anbefalinger. Det blev herunder fremhævet, at

- en del af de oplyste emner har en karakter, hvor tiltag alt andet lige vil kunne igangsættes med en kort tidshorizont, herunder f.eks. tiltag vedrørende branding og spredning samt anerkendelse af de gode initiativer, hvilket bør forfølges.
- ønsket om større grad af fleksibilitet og indflydelse på arbejdstid i opstillingen bør fremhæves som et selvstændigt emne – eventuelt med en kobling til fleksibilitet omkring tidspunkter for f.eks. patientbehandling.
- der ønskes et større fokus på god, nærværende ledelse og ledelsesspænd, herunder
  - sammenhæng mellem politisk ledelse, administrativ ledelse og driftsledelse samt klar kommunikation om de politiske visioner og mål for ledelse
  - behovet for mod og evne til dialog med medarbejdere om forventninger og gensidige hensyn, f.eks. med hensyn til vagter, bibeskæftigelse mv.
- det ønskes belyst, hvilke tiltag der kan gøres for at få medarbejdere fra regionen til at komme tilbage fra f.eks. Norge og det private arbejdsmarked. Herunder blev det drøftet, at der eventuelt kunne lægges op til et samarbejde med faglige organisationer vedrørende kontakt til medarbejdere, som har søgt væk fra fag/sektoer.
- at det i forhold til fremtidige medarbejdere er væsentligt, at regionen søger at skabe interesse blandt de unge, inden de skal vælge uddannelse

- f.eks. via flere studenterjobs, synliggørelse af uddannelsesveje/karriereveje mv.
- at der i forhold til nyansatte medarbejdere vurderes at være behov for
  - en større indsats for at mindske praksischock ved mødet med arbejdslivet, herunder ved at prioritere timer til vejledning og lignende
  - en introduktion som lægger vægt på både faglige og sociale fællesskaber
- at det i forhold til seniorer er væsentligt,
  - at regionen indgår i en dialog om, hvad der skal til for, at flere seniorer har lyst til at blive ved med at arbejde.
  - at det skal undersøges, om den midlertidige annullering af modregning i pension og efterløn dækker bredt nok, og om Region Midtjylland bør anbefale Danske Regioner at arbejde for, at annulleringen af modregning i pension og efterløn bliver en permanent løsning.
- at der er opmærksomhed på øget brug af ny teknologi, som vurderes at kunne komme til at påvirke behovet for arbejdskraft.

Udvalget anerkendte herudover opsummerende, at de oplyste tiltag i bruttolisten umiddelbart vurderes at være relevante, hvor nogle har en karakter, så de alt andet lige umiddelbart vil kunne iværksættes, mens andre tager lidt længere tid. Udvalget fandt i den sammenhæng, at det vil være hjælpsomt, at tidsperspektiverne for indsatserne er kort beskrevet, ligesom det blev vurderet, at der er behov for at indsnævre udvalgets fokus til færre emner i en art "tragt" for udvalgsarbejdet.

Det blev drøftet, at dette f.eks. kunne være under overskriften "Hvordan får vi flere til at arbejde mere?", hvilket blev vurderet at hænge godt sammen med de analyser, udvalget tidligere har bestilt, herunder potentialer ved seniorers fortsatte tilknytning, potentialer ved at flere arbejder fuldtid/flere timer og potentialer ved at mindske frafald blandt nyansatte.

Det blev aftalt, at udvalget arbejder videre med en indsnævring af udvalgets fokus på de kommende møder og hen over sommerperioden. Udvalget havde desuden afslutningsvis en opmærksomhed på, at der sikres en god sammenhæng mellem initiativerne i de fem regioner, RLTN m.fl.

Ulrich Fredberg var forhindret i at deltage i sagens behandling.

## **Bilag**

Forklæde. Generelt om produkter og anbefalinger fra UFP til RR

Bruttoliste. Tiltag og anbefalinger til regionsrådet

## Punkt 9: Gensidig orientering og aktuelle emner (kl. 14.45-15.00)

1-00-13-22

### Sagsfremstilling

Eventuelt og gensidig orientering fra udvalgets medlemmer.

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

I relation til sidstnævnte orienteres på dette møde blandt andet om:

- **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 i første halvår 2023 vil blive præsenteret følgende:

- 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
- Potentialer ved seniorers fortsatte tilknytning
- Potentialer ved at flere arbejder fuldtid/flere timer
- Potentialer ved at mindske frafald blandt nyansatte.

- **Orientering om personaleudvikling i privat/offentligt regi**

På baggrund af et møde mellem Region Midtjylland og formandskabet i Sundhed Danmark den 14. december 2022 fremsendte brancheorganisationen efter aftale et notat om personaleudviklingen med særligt fokus på sygeplejersker. Notatet er vedlagt til orientering.

### Beslutning

Udvalget har tidligere drøftet, at der i løbet af udvalgsperioden påtænkes at afholde studieture af kortere varighed på relevante steder i Danmark. På mødet blev der rejst et forslag om en eventuel studietur til udlandet. Udvalget aftalte, at udvalgsformandskabet overvejer mulighederne vedrørende studiebesøg/-ture og vender tilbage til udvalget herom.

Susanne Buch, Lau Sørensen og Ulrich Fredberg var forhindrede i at deltage i sagen behandling.

### Bilag

Notat vedr personaleudvikling fra Sundhed Danmark

## **Punkt 10: Møder i 2023 og tids- og procesplan for udvalgsarbejdet**

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.

### **Beslutning**

Udvalget tog orientering om opdateret tids- og procesplan for 2023 til efterretning.

Susanne Buch, Lau Sørensen og Ulrich Fredberg var forhindrede i at deltage i sagen behandling.

### **Bilag**

Tids- og procesplan for udvalgsarbejdet i 2023

## **Punkt 11: Godkendelse af referat fra seneste møde i udvalget**

1-00-13-22

### **Resume**

Godkendelse af referat fra udvalgets møde den 21. december 2022.

### **Direktionen indstiller,**

at referatet fra udvalgets seneste møde godkendes.

### **Sagsfremstilling**

Referatet fra møde i udvalg for personale den 21. december 2022 kan tilgås i First Agenda.

### **Beslutning**

Udvalget godkendte referatet fra udvalgets møde den 21. december 2022.

Susanne Buch, Lau Sørensen og Ulrich Fredberg var forhindrede i at deltage i sagen behandling.

## **Punkt 12: Mødedeltagelse**

1-00-13-22

### **Beslutning**

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

Mødet blev hævet kl. 14.45.

Punkt 8 blev behandlet før punkt 7.

Lau Sørensen og Susanne Buch forlod mødet kl. 14.15 efter behandling af punkt 8.