

REFERAT Udvalg for personale d. 19-08-2024

Mødedato Mandag d. 19. august 2024 kl. 09:00

Mødested Mødelokale F4 stuen, Regionshuset Viborg, Skottenborg 26, 8800 Viborg

Indholdsfortegnelse

Introduktion til udvalgsmødet og godkendelse af referat fra seneste møde (kl. 9.00-9.05).....	3
Tilknytning og fremtidig rekruttering af medarbejdere – opdaterede data (kl. 9.05-9.45).....	4
Sundhedsstrukturkommissionens anbefalinger i et personaleperspektiv (kl. 9.45-10.15).....	6
Endelig godkendelse af udvalgets første anbefalinger til regionsrådet (kl. 10.15-10.45).....	8
International rekruttering i Region Midtjylland (kl. 10.45-11.15).....	10
Godkendelse af udvalgets mødeplan for 2025 (kl. 11.15-11.30).....	12
Opfølgning vedrørende studietur for udvalg for personale (kl. 11.30-11.50).....	13
Gensidig orientering og aktuelle emner (kl. 11.50-12.00).....	15
Mødedeltagelse.....	16

Punkt 1: Introduktion til udvalgs mødet 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 udvalgs møde.

Indstilling

Direktionen indstiller,

at referat fra udvalgets møde den 31. maj 2024 godkendes.

Sagsfremstilling

Udvalgsformandskabet byder velkommen til møde i udvalg for personale og introducerer programmet, hvor der blandt andet sættes fokus på et opdateret situationsbillede i forhold til mulighed for fremtidig rekruttering og tilknytning samt på Sundhedsstrukturkommissionens anbefalinger set i et personaleperspektiv.

Godkendelse af referat fra udvalgets seneste møde

Referatet fra møde i udvalg for personale den 31. maj 2024 kan tilgås i FirstAgenda. Det indstilles, at referatet godkendes.

Beslutning

Udvalgsformanden bød velkommen og introducerede programmet, herunder at der på mødet blandt andet skal ske en endelig behandling af udvalgets første anbefalinger til regionsrådet.

Udvalget godkendte referatet fra udvalgets møde den 31. maj 2024.

Susanne Buch, Else Kayser og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 2: Tilknytning og fremtidig rekruttering af medarbejdere – opdaterede data (kl. 9.05-9.45)

1-00-13-22

Resume

Udvalget vil blive præsenteret for opdaterede resultater fra analyse af behovet for velfærdsuddannede i den midtjyske region. Analysen giver et udfaldsrum for udbuddet af og efterspørgslen på 15 velfærdsuddannelser. I forlængelse heraf vil de nye optagetal for de videregående uddannelser samt resultater af en analyse af afgangens inden for udvalgte professioner inden for velfærdsområdet blive gennemgået.

Indstilling

Direktionen indstiller,

at orienteringen om de opdaterede data for tilknytning og fremtidig rekruttering af medarbejdere tages til efterretning, og

at udvalget drøfter perspektiverne i de opdaterede data.

Sagsfremstilling

Punktet består af følgende tre dele:

Opdaterede tal for behovet for velfærdsuddannede i den midtjyske region

Der er sket en opdatering af analyse af behovet for velfærdsuddannede i den midtjyske region, som blev præsenteret for udvalget den 24. august 2022. Analysen giver en 10-årig fremskrivning af udbuddet og efterspørgsel af 15 velfærdsuddannelser, herunder sygeplejersker, bioanalytikere, hospitalsserviceassistenter og radiografer, i forskellige scenarier. Formålet med analysen er at give et opdateret vidensgrundlag om behovet for velfærdsuddannede i Region Midtjylland og mulighederne for at kunne rekruttere det nødvendige antal medarbejdere inden for velfærdsområdet i fremtiden. Der vil være en kort præsentation af væsentlige opdaterede resultater i forhold til den seneste analyse.

Optagetal for videregående uddannelser

Som led i perspektiverne for den fremtidige rekrutteringssituation vil tal for optaget på udvalgte professionsbacheloruddannelser med start efterår 2024 eller vinter 2025 blive præsenteret.

Tilknytning til og afgang fra velfærdsprofessionerne

I den opdaterede analyse af behovet for velfærdsuddannede indgår som noget nyt en analyse af afgangens inden for udvalgte velfærdsprofessioner. Analysen tager udgangspunkt i personer, der færdiggjorde deres uddannelse i 2017, og følger dem fem år frem for at undersøge, om de er beskæftiget inden for deres fag. Det er desuden undersøgt, hvorvidt omfanget af afgang fra faget er forskelligt for sektorerne (fx region og kommuner), og hvor mange der vender tilbage til faget igen. Udvalget vil blive præsenteret for udvalgte resultater fra analysen.

De to analyser er vedlagt som bilag til punktet.

Analyserne vil desuden blive behandlet i hospitalsudvalget, udvalg for regional udvikling, udvalg for nære sundhedstilbud samt i psykiatri- og socialudvalget.

Beslutning

AC-fuldmægtig Casper Larsen fra Koncern HR gennemgik indledningsvis de forskellige scenarier i den analyse, der giver et udfaldsrum for rekrutteringssituationen for en række faggrupper de kommende ti år. Scenarierne omfatter blandt andet et scenarie, hvor efterspørgslen udvikler sig med samme vækstrate som de seneste ti år og et scenarie, hvor efterspørgslen følger Finansministeriets forventninger til udvikling i beskæftigelsen inden for bestemte brancher.

Udvalget fik oplyst, at en sammenligning af resultaterne med analysen fra 2022 viser, at rekrutteringsudfordringerne for nogle af de belyste faggrupper er blevet større grundet blandt andet lavere tilgang til uddannelserne, lavere ledighed og en stigende andel af personer over 50 år i faggrupperne. Det blev dog samtidig fremhævet, at der er stor variation i rekrutteringssituationen for de forskellige faggrupper samt for de enkelte faggrupper, afhængig af hvilket scenarie for fremtiden der ansues.

Af hovedpointer noterede udvalget sig, at analysen blandt andet viser:

- at rekrutteringssituationen for sygeplejersker forventes at blive bedre, hvis fremskrivningen følger Finansministeriets forventninger til udviklingen i beskæftigelsen, hvilket blandt andet skyldes en øget tilgang til uddannelsen

- en forventning om mangel på sundhedsadministrative koordinatore (lægesekretærer) de kommende ti år, hvilket blandt andet skyldes en relativ høj andel af personer over 50 år i faggruppen
- at der for social- og sundhedshjælpere og -assistenter og pædagoger er udsigt til en stigende mangel. Årsagen er blandt andet en lavere tilgang til uddannelserne og en relativ høj andel af uddannede over 50 år
- en forventning om stigende overskud af bioanalytikere gennem hele perioden. Det skyldes blandt andet en stigende tilgang til uddannelsen, og at flere medarbejdere over 60 år bliver på arbejdsmarkedet.

Herefter gennemgik udvalget en analyse af, hvor mange velfærdsuddannede der forlader deres fag. Udvalget fik oplyst, at analysen overordnet viser, at en stor andel af de nyuddannede fra 2017 er beskæftiget inden for deres fag. Fx er andelen blandt de beskæftigede, som fortsat arbejder inden for deres fag fem år efter endt uddannelse, fortsat høj blandt sygeplejerskerne (93 %) og blandt social- og sundhedsassistenterne (87 %). Omvendt er kun 64 % af social- og sundhedshjælperne samt 76 % af fysioterapeuterne beskæftiget inden for deres fag fem år efter endt uddannelse.

Udvalget fik desuden oplyst, at hver femte sygeplejerske, der i løbet af de fem år efter endt uddannelse har arbejdet uden for faget, vender tilbage til deres fag igen, mens det for social- og sundhedsassistenterne er 28 % og for social- og sundhedshjælperne 11 %. Det blev fremhævet, at analysen er et nedslag i en enkelt årgang af nyuddannede i 2017, og at den derfor ikke fortæller noget om dem, der er uddannet i de efterfølgende år, samt at datamaterialet er forholdsvist begrænset for nogle af de mindre uddannelser.

Udvalget tog orienteringen om de opdaterede data for tilknytning og fremtidig rekruttering af medarbejdere til efterretning og drøftede perspektiverne i de opdaterede data. Udvalget drøftede blandt andet den væsentlige negative udvikling fra seneste analyse til nu i forhold til social- og sundhedshjælpere og -assistenter, herunder de mange gensidige sammenhænge til situationen i kommuner, udviklingen i ledighed i andre grupper af velfærdsuddannede samt frafaldet undervejs i disse uddannelser. Samlet blev det vurderet, at udfordringer på kort tid kan skifte på tværs af sektorgrænser.

Udvalget hæftede sig slutteligt ved, at flere af de faggrupper, hvor udfordringerne ser ud til at blive størst, også er områder, hvor der er en række handlemuligheder, som alt andet lige vurderes at kunne implementeres på relativ kort tid. Udvalget noterede sig afslutningsvist, at regionsrådet ligeledes vil få præsenteret analyserne på en kommende temadag.

Susanne Buch, Else Kayser og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 3: Sundhedsstrukturkommissionens anbefalinger i et personaleperspektiv (kl. 9.45-10.15)

1-00-13-22

Resume

Der vil være mulighed for at drøfte personaleperspektiverne ved en sundhedsstrukturereform med afsæt i den seneste viden.

Sundhedsstrukturkommissionen udpeger blandt andet faggrupper, hvor der særligt forventes rekrutteringsmæssige udfordringer i fremtiden.

Indstilling

Direktionen indstiller,

at personaleperspektiverne ved en sundhedsstrukturereform drøftes.

Sagsfremstilling

Sundhedsstrukturkommissionens rapport blev præsenteret for offentligheden den 11. juni 2024.

Kommissionen er kommet med seks tværgående anbefalinger til fremtidens sundhedsvæsen og tre forslag til modeller for den fremtidige organisering af sundhedsvæsenet på et pressemøde.

Se pressemeddelelse fra Sundhedsministeriet og rapporten [her](#).

Spekulationerne om den fremtidige struktur på sundhedsområdet påvirker mange medarbejdere og ledere i deres hverdag. Usikkerheden påvirker ligeledes en række drifts- og beslutningsprocesser i Region Midtjylland. Det samme gælder i flere tilfælde regionens samarbejde med andre aktører på særligt sundhedsområdet.

Kommissionen har haft et afgrænset opdrag, hvor man blandt andet ikke har skullet forholde sig til Socialområdet og Regional Udvikling. Kommissionen har ligeledes ikke forholdt sig til de uddannelsesmæssige konsekvenser ved at flytte plejeopgaver ud i kommunerne, hvilket vil påvirke regionens uddannelseskapacitet, hvis antallet af opgaver i regionen reduceres.

Kommissionens vurdering af fremtidig efterspørgsel på større faggrupper

Af kommissionens rapport fremgår det, at der er tre vigtige tendenser, som ændrer forudsætningerne for det danske sundhedsvæsen. Den ene er:

"Manglen på vigtige sundhedsuddannede faggrupper tiltager. I de kommende år vil et generationsskifte medføre stor medarbejderafgang og en forværret rekrutteringssituation. Det gælder særligt social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere. Udfordringen skal ses i lyset af, at Danmark i forvejen er blandt de lande i OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) med den højeste andel af beskæftigede ansat i sundhedssektoren." (side 81 i rapporten).

Fremskrivningerne i rapportens side 87 til 91 viser, at der på landsplan kan mangle ca. 11.100 social- og sundhedshjælpere og ca. 3.400 social- og sundhedsassistenter i 2035, svarende til ca. hver ottende social- og sundhedsmedarbejder ansat i det offentlige i dag. Kommunerne ansætter i høj grad social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker.

Kommissionen vurderer, at særligt landkommunerne vil opleve udfordringer, da grupperne af social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter er ældre end i resten af landet. Samtidig er det også i landkommunerne, der er flest offentligt ansatte social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter pr. borger.

Læger og sygeplejersker er særligt vigtige for hospitalerne. Her viser fremskrivningerne, at der på landsplan vil være flere læger og sygeplejersker, end der er behov for. Fordelingen af læger og sygeplejersker er dog ulige på tværs af Danmark. Derfor forventes det, at man også i 2035 vil opleve rekrutteringsudfordringer nogle steder i landet.

Kommissionen vurderer, at det stigende behov for sundheds- og plejepersonale og en stadig mindre arbejdsstyrke stiller større krav til en mere effektiv anvendelse af medarbejderressourcerne. Det peger både i retning af øget brug af teknologi og bedre brug af den arbejdstid, der er til rådighed.

Her kan fx anbefalinger fra Robusthedskommissionen om potentialerne for at øge arbejdsudbuddet ved at nedbringe sygefraværet, inddrage flere faggrupper i vagtarbejdet og øge arbejdstiden blandt deltidsansatte bringes i spil.

Der lægges op til en drøftelse af personaleperspektiverne ved en sundhedsstrukturereform med afsæt i den seneste viden.

Beslutning

Udvalget drøftede personaleperspektiverne ved en sundhedsstrukturereform. Udvalget havde et særligt fokus på Sundhedsstrukturkommissionens beskrivelse af de tendenser for det danske sundhedsvæsen, som langt hen ad vejen adresserer de samme udfordringer, som udvalget har afdækket og arbejdet med i forhold til mangel på vigtige sundhedsuddannede faggrupper. Det blev i forlængelse af det forrige punkt på dagsordenen blandt andet drøftet, at kommissionens rapport peger på mangel på social- og sundhedshjælpere og -assistenter, samtidig med at der er en iboende geografisk skævhed, idet særligt landkommunerne forventes at opleve udfordringer med rekruttering af faggrupperne.

Udvalget fandt, at de tendenser, der beskrives i kommissionens rapport, yderligere bekræfter vigtigheden af de fund og anbefalinger, som udvalget hidtil har arbejdet med - fx tiltag i forhold til øget dialog om fleksibilitet og seniorindsatser, som kan påvirke lyst til at arbejde mere og/eller blive længere i sin stilling. Det blev i den sammenhæng pointeret, at det er nødvendigt med dialog og vidensdeling på tværs af sektorer, herunder fandt udvalget det væsentligt, at viden indhentet fra udvalgets surveys (undersøgelser) deles i de relevante administrative og politiske samarbejder mellem region og kommuner.

I forhold til det fremadrettede udvalgsarbejde, hvor udvalget blandt andet har besluttet at sætte fokus på brug af ny teknologi og kunstig intelligens til at afhjælpe de knappe personaleressourcer ude i driften/afdelingerne, noterede udvalget sig, at Sundhedsstrukturkommissionen ligeledes peger i retning af øget brug af teknologi og bedre brug af den arbejdstid, der er til rådighed.

Susanne Buch, Else Kayser og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 4: Endelig godkendelse af udvalgets første anbefalinger til regionsrådet (kl. 10.15-10.45)

1-00-13-22

Resume

Udvalg for personale godkendte i februar 2024 foreløbigt udvalgets første anbefalinger til regionsrådet, hvorefter udvalget i forbindelse med det seneste udvalgsmøde drøftede anbefalingerne med ledere og medarbejdere, der havde mulighed for at komme med input til arbejdet med at udbrede anbefalingerne. I dette punkt fremlægges anbefalingerne til endelig godkendelse, inden de sendes til behandling i regionsrådet.

Indstilling

Direktionen indstiller,

at udvalgets første anbefalinger til regionsrådet i det vedlagte materiale endeligt godkendes.

Sagsfremstilling

Udvalget har tidligere foreløbigt godkendt dets første anbefalinger til regionsrådet, som fremgår af vedlagte bilag. Anbefalingerne er tænkt som udvalgets første aflevering til regionsrådet, som på et senere tidspunkt kan efterfølges af yderligere anbefalinger.

Anbefalingerne er opdelt i følgende kategorier:

- Forslag til eksternt rettede anbefalinger
- Forslag til internt rettede anbefalinger
- Øvrige effekter af udvalgets arbejde.

Dialog med ledere og medarbejdere

Forud for endelig godkendelse af anbefalingerne og den efterfølgende videre behandling i blandt andet forretningsudvalget og regionsrådet havde udvalget ønsket, at anbefalingerne skulle drøftes mellem udvalget og en gruppe af ledere og medarbejdere i forbindelse med det seneste udvalgsmøde den 31. maj 2024.

Drøftelserne mellem udvalget samt ledere og medarbejdere i forbindelse med udvalgsmødet den 31. maj 2024 resulterede i en bred opbakning til udvalgets anbefalinger.

I kredsen var der i den sammenhæng blandt andet fokus på behovet for at sikre en god sammenhæng mellem fleksibilitet og indflydelse på egen arbejdstid og arbejdsliv, hvor ledelser samtidig sikres et handlerum i forhold til at kunne planlægge lokalt, sikre fleksibilitet, give ansvar til medarbejdere og igangsætte prøvehandling.

Det blev desuden fremhævet, at det er vigtigt, der sikres erfaringsudveksling og tværgående inspiration omkring potentialerne i forhold til fleksibilitet og arbejdsplanlægning samt udbredelse af et nyt system til sidstnævnte.

Det foreslås, at udvalgets første anbefalinger til regionsrådet i det vedlagte materiale endeligt godkendes.

Baggrundsmateriale

Efter aftale med udvalgsformandskabet er der herudover vedlagt en sammenfatning af de forskellige databaserede analyser, der er præsenteret for udvalget og indgår som en del af grundlaget for udvalgets anbefalinger.

Udvalgets videre arbejde

I det videre arbejde har udvalget blandt andet ønsket at sætte et særligt fokus på digitalisering og brug af ny teknologi, der kan lette personalets hverdag, herunder brug af kunstig intelligens.

Beslutning

Udvalget godkendte endeligt udvalgets første anbefalinger til regionsrådet i det vedlagte materiale.

Det blev oplyst, at anbefalingerne behandles i forretningsudvalget og regionsrådet på møderne i september 2024.

Udvalget ønskede i den sammenhæng, at administrationen bistår med at forberede intern og ekstern kommunikation fra udvalget vedrørende anbefalingerne. Udvalgsformandskabet fremhævede generelt nødvendigheden af et fokus på kommunikation og vidensdeling om gode tiltag på personaleområdet. Som et konkret eksempel blev fremhævet den kommende konference om unge, som udvalget vil afholde i 2025, ligesom resultaterne af udvalgets surveys (undersøgelser) og videreuddannelsesmuligheder i psykiatrien, som udvalget hørte om på mødet i februar 2024, blev nævnt som eksempler.

Susanne Buch, Else Kayser og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Tidligere Politisk Behandling

Udvalg for personale drøftede den 31. maj 2024 anbefalingerne med et antal ledere og medarbejdere.

Udvalg for personale godkendte den 22. februar 2024 foreløbigt udvalgets første anbefalinger til regionsrådet.

Punkt 5: International rekruttering i Region Midtjylland (kl. 10.45-11.15)

1-00-13-22

Resume

Udvalget vil få en kort orientering om, hvordan der arbejdes med international rekruttering i Region Midtjylland.

Indstilling

Direktionen indstiller,

at udvalget tager orienteringen om arbejdet med international rekruttering til efterretning.

Sagsfremstilling

Region Midtjylland har igennem en årrække samarbejdet med forskellige aktører fx Workindenmark og en række rekrutteringsfirmaer om international rekruttering af speciallæger.

I Region Midtjylland er internationale rekrutteringsinitiativer et supplement til den almindelige rekruttering og er særligt målrettet specialister/speciallæger eller de steder, hvor der er vakancer som fx i psykiatrien.

Regionen har for år tilbage indgået rammeaftaler (EU-udbud) med fire leverandører om internationale rekrutteringsydelser i forhold til sundhedspersonale. Rammeaftalerne består af tre delaftaler om henholdsvis rekruttering, sprog og integration. Der gennemføres typisk 5-10 rekrutteringer pr. år (primært speciallæger). Rekruttering internationalt er omkostningstungt, og det tager typisk minimum et år, fra man har den første kontakt, til kandidaten er godt i gang med jobbet. Erfaringsmæssigt er det vigtigt med fokus på god onboarding og at understøtte ægtefællejob og løbende sprogundervisning.

Rekrutteringsvirksomhederne har oplyst Region Midtjylland, at det i øjeblikket er meget vanskeligt at tiltrække sundhedsprofessionelle internationalt på grund af den udbredte mangel på sundhedspersonale i hele Europa, den hårde "kamp om arbejdskraften" og høje lønninger i fx Norge. De øvrige regioner står over for samme udfordringer og løser opgaverne på forskellig vis, fx har Region Syddanmark ansat en sprog- og rekrutteringskonsulent.

I Region Midtjylland understøttes opgaven gennem et netværk af HR-konsulenter fra de enkelte hospitaler og et tværregionalt netværk i regi af Dansk Regioner.

Region Midtjylland deltager aktuelt i et forskningsprojekt forankret i Kong Frederiks Center for Offentlig Ledelse, der sigter mod at udvikle og afprøve nye veje til international rekruttering af sundhedspersonale fra EU-lande gennem sociale medier. Initiativet hedder MORE-projektet.

Der er et godt samarbejde med de relevante myndigheder, fx Styrelsen for Patientsikkerhed og Styrelsen for International Rekruttering. Indsatsen understøttes af et samarbejde med Workindenmark, Aarhus Universitet, virksomhedsnetværk, initiativet HEADSTART, som sammen med organisationen International Dual Career Network (IDCN) understøtter job til ægtefæller og sociale netværk.

Det er tidligere i regi af koncernledelsen besluttet at undgå rekrutteringsinitiativer rettet mod tredjeverdenslande. Blandt andet grundet aspekter omkring godkendelse af autorisation, faglige og sproglige kvalifikationer, kultur, integration af familien, bistand til medfølgende ægtefæller i forhold at finde relevant beskæftigelse, anderledes kliniske erfaringer, lang "sagsbehandlingstid" og de politiske aspekter vedrørende fx "brain drain" (udvandring af højtuddannede).

Region Midtjylland understøtter dog et nyt initiativ med ansættelse af særligt iranske sygeplejersker, som er kommet til Danmark gennem ansættelse i evalueringsstillinger. I den forbindelse er der udarbejdet en vejledning til hospitalerne og en kandidatbank.

Beslutning

Kontorchef Jakob Olesen orienterede om arbejdet med international rekruttering til efterretning, hvor det blandt andet blev fremhævet, at internationale rekrutteringsinitiativer er et supplement til den almindelige rekruttering, som bringes i anvendelse, når det ikke er muligt at ansætte ad de vanlige veje. Det blev oplyst, at international rekruttering er særligt målrettet specialister (ofte speciallæger) eller områder, hvor der er vakancer som fx i psykiatrien.

Desuden blev udvalget orienteret om, at rekrutteringsinitiativer søges rettet mod EU-lande, og at rekrutteringsinitiativer i tredjeverdenslande undgås, hvilket blandt andet skyldes forhold omkring godkendelse af autorisation, faglige og sproglige kvalifikationer, kultur, integration af familien, anderledes kliniske erfaringer, lang "sagsbehandlingstid" og de etiske og politiske aspekter vedrørende fx udvandring af højtuddannede i tredjeverdenslande. Udvalget fik oplyst, at Region Midtjylland gennem ansættelse i evalueringsstillinger dog understøtter et nyt initiativ med ansættelse af særligt iranske sygeplejersker, som allerede er i Danmark. Det blev oplyst, at udvalget vil høre mere om arbejdet med evalueringsansættelser på et kommende møde.

Udvalget tog orienteringen om arbejdet med international rekruttering til efterretning og udtrykte generel opbakning til måden, hvorpå der arbejdes med området i Region Midtjylland.

Susanne Buch, Else Kayser og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 6: Godkendelse af udvalgets mødeplan for 2025 (kl. 11.15-11.30)

1-00-23-22

Resume

Administrationen har udarbejdet et forslag til mødeplan for møder i udvalg for personale i 2025.

Indstilling

Direktionen indstiller,

at forslag til udvalgets mødeplan for 2025 godkendes.

Sagsfremstilling

Udvalget skal i henhold til forretningsordenen vedtage en mødeplan for udvalgets ordinære møder.

Udvalgets møder forudsættes således afpasset i forhold til møderne i forretningsudvalget.

Administrationen foreslår, at møder i udvalg for personale i 2025 holdes på følgende datoer:

- fredag den 21. februar
- torsdag den 3. april
- fredag den 23. maj
- fredag den 15. august
- torsdag den 25. september
- torsdag 11. december.

Administrationen foreslår, at møderne holdes fra kl. 9.00-12.00.

Udvalgets møder afholdes i Regionshuset i Viborg. Efter aftale i udvalget kan møder endvidere afholdes i andre regionshuse, på Region Midtjyllands driftsinstitutioner eller i forbindelse med besøg hos samarbejdsparter, interessenter eller lignende.

Vedlagt er et overblik over de planlagte politiske møder i 2025.

Beslutning

Udvalget godkendte forslag til udvalgets mødeplan for 2025.

Susanne Buch, Else Kayser og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 7: Opfølgning vedrørende studietur for udvalg for personale (kl. 11.30-11.50)

1-00-13-22

Resume

Udvalg for personale har tidligere drøftet et ønske om en studietur til hovedstadsområdet den 7. og 8. november 2024. Der fremlægges forslag til indhold på en sådan studietur, som efterfølgende vil skulle forelægges for regionsrådet til godkendelse på baggrund af programudkast og foreløbigt budget.

Indstilling Direktionen indstiller,

at udvalget drøfter ønsket om en studietur til hovedstadsområdet den 7. og 8. november 2024.

Sagsfremstilling

Udvalg for personale har tidligere drøftet muligheden for at tage på en studietur til hovedstadsområdet. Det er tidligere aftalt, at tidspunktet for en sådan studieturen flyttes foreløbigt til den 7. og 8. november 2024.

Formål og tematikker for turen

Udvalg for personale har som overordnet formål at undersøge og afdække forskellige emner inden for temaet om personale og komme med forslag til tiltag, der kan bidrage til at sikre, at Region Midtjylland også i fremtiden har det fornødne personale til at kunne varetage regionens opgaver. En studietur vil blandt andet kunne bruges til at indhente erfaringer i forhold til sådanne tiltag. Ambitionen er at tilrettelægge et program for turen ud fra nedenstående overordnede tematikker, som på forskellig vis er relevant for udvalgets videre arbejde.

Udvalget har ønsket en studietur til hovedstadsområdet, som blandt andet sætter fokus på følgende områder:

- Brug af kunstig intelligens, digitalisering og ny teknologi i sundhedsvæsenet med fokus på blandt andet forskellige teknologiers arbejdskraftbesparende virkning
- Rekruttering og integration af international arbejdskraft
- Besøg hos faglige hovedorganisationer med henblik på drøftelse af personalesituationen, herunder tiltag, der kan bidrage til at sikre, at der også i fremtiden er det fornødne personale til at kunne varetage blandt andet regionernes opgaver på sundhedsområdet.

Der er indtil videre reserveret besøg på blandt andet Rigshospitalet og i Styrelsen for International Rekruttering, hvor der kan sættes fokus på de tiltag, der er gjort og gøres i forbindelse med håndtering af aktuelle udfordringer i forhold til at sikre det fornødne personale til at kunne varetage opgaver på sundhedsområdet samt perspektiver og udfordringer i forhold til disse.

Status for planlægningen

Et foreløbigt forslag til programskitse for en sådan studietur er vedlagt. Administrationen er i dialog med de nævnte besøgsmaal samt i gang med at afklare rejse og overnatning.

Såfremt udvalget vælger at gå videre med ønsket om en studietur til hovedstadsområdet den 7. og 8. november 2024, vil vedlagte programudkast og foreløbigt budget blive forelagt for regionsrådet med henblik på godkendelse.

Budgetoverslag

Administrationen har udarbejdet følgende foreløbige budget for turen:

Tabel 1. Budget for studietur for udvalg for personale 2024 (i kr.)	
Udgiftspost	Budget
Transport (leje af bus m. chauffør)	20.000
Overnatning inkl. morgenmad	10.800
Øvrig forplejning	7.000
Øvrige udgifter (mødefaciliteter, oplægsholdergaver mv.)	7.000
I alt	44.800
I alt pr. deltager (9 udvalgsmedlemmer)	4.978

Budgettet er fraregnet hotelomkostninger mv. for administrative deltagere.

Opfølgning på studieturen

Efterfølgende studieturen vil udvalget udarbejde en rapport, som forelægges regionsrådet til godkendelse.

Beslutning

Udvalget besluttede at udsætte en eventuel studietur til hovedstadsområdet til februar/marts 2025.

Det blev aftalt, at administrationen og udvalgsformandskabet afklarer et nyt tidspunkt, som sendes til udvalget pr. mail med henblik på godkendelse.

Susanne Buch, Else Kayser og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 8: Gensidig orientering og aktuelle emner (kl. 11.50-12.00)

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Eventuelt og gensidig orientering fra udvalgets medlemmer.

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

Beslutning

Udvalget drøftede emner for udvalgsarbejdet i den resterende del af virkeperioden. Af emner blev blandt andet nævnt:

- Afholdelse af konference med fokus på at dele viden og koncepter for, hvordan der arbejdes med at tiltrække unge til de sundhedsfaglige og pædagogiske uddannelser
- Brug af ny teknolog og kunstig intelligens til at afhjælpe områder med knappe personaleressourcer
- Mangfoldighed og diversitet, herunder fokus på unge uden for arbejdsmarkedet.

Susanne Buch, Else Kayser og Josefine Schlosser var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 9: Mødedeltagelse

1-00-13-22

Beslutning

Alle var mødt, undtagen Susanne Buch, Else Kayser og Josefine Schlosser, der havde meldt afbud.

Mødet blev hævet kl. 11.30.