



Udvalg for personale – anbefalinger og øvrige effekter

Afsæt for udvalgsarbejdet

- **Udgangspunkt:** Mangel på arbejdskraft inden for nogle fagområder
- **Opdrag:** Bidrage til at sikre tilstrækkeligt personale nu og i fremtiden
- **Præmis:** Mange forskellige forhold har betydning – indhente viden internt og eksternt om, hvad der særligt kan bidrage positivt
 - => Stor anerkendelse af:
 - de mange gode tiltag, der allerede arbejdes med lokalt
 - det store arbejde medarbejdere og ledere hver dag yder for borgerne og for at have attraktive arbejdspladser, fag og uddannelser
 - => Udvalgets fokus:
 - Identificering af områder med behov for særlig (politisk) opmærksomhed

Indhentet viden om udfordringsbilledet

- Efterspørgslen på arbejdskraft er en international udfordring – i mange brancher
- Vi må forvente mangel på arbejdskraft inden for nogle fagområder i fremtiden:
 - Særlig sandsynligt for lægesekretærer/SAK, pædagoger, social- og sundhedsassistenter samt sygeplejersker
- For flere fagområder er der primært tale om en fordelingsproblematik

Hvad har vi set? - hovedbudskaber

Store potentialer for positive effekter gennem fokus på:

- Tiltrækning af unge til uddannelser (inkl. fokus på diversitet og særligt flere drenge)
- Indflydelse og fleksibilitet omkring arbejdstilrettelæggelse (efterspørges bredt på tværs af fag- og aldersgrupper).
- Stor andel af seniorer vil gerne fortsætte med at arbejde fremfor pension/efterløn (hvis der kan tages individuelle hensyn til fx ønsker om arbejdstider og deltid)
- Mange deltidsansatte vil gerne arbejde flere timer/fuld tid (hvis der kan tages individuelle hensyn til fx ønsker om arbejdstider og mulighed for evt. deltid igen)
- Fortsat transformation af sundhedsvæsenet og brug af ny teknologi

Politiske anbefalinger

Om udvalgets anbefalinger:

- Fokus på tiltag og initiativer der 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 de udbredes yderligere
- Nogle anbefalinger lægger op til konkrete politiske initiativer og prioriteringer. Andre lægger op til at regionsrådet signalerer politiske visioner/anbefalinger til ledelses- og MED-systemet.
- Dette er udvalgets første anbefalinger til regionsrådet
- Udvalgets efterfølgende anbefalinger til regionsrådet:
 - 2. halvår 2024. Udvalget arbejder videre med øvrige anbefalinger
 - Ultimo 2024/2025. Udvalget afrapporterer øvrige anbefalinger til regionsrådet af en eller flere omgange

Agenda

- Overblik over emner udvalget har arbejdet med
- Forslag til 3 eksternt rettede anbefalinger
- Forslag til 3 internt rettede anbefalinger
- Beskrivelse af øvrige effekter af udvalgets arbejde
- Baggrund med uddybende viden og data

Udvalg for Personale – emneoversigt

Fuld tid/arbejde flere timer

Seniorer

De unge og andre generationer

Mindre kønsopdelt arbejdsmarked og uddannelsesvalg

Spredning og anerkendelse af gode initiativer

**Introduktion/
onboarding**

Uddannelse og kompetenceudvikling

Branding, de gode historier og betydningen af politisk kommunikation

Flere faggrupper i spil til patientnære opgaver og spredning af vagter

Samspelet mellem politisk ledelse, administrativ ledelse og driftsledelse

Reducere brugen af eksterne vikarer

Digitalisering



I. Konference om tiltrækning af unge

- Det anbefales, at arrangere 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.
- Konferencen kan arrangeres sammen med og med deltagere fra Region Midtjyllands arbejdspladser, kommuner, relevante skoler/uddannelsesinstitutioner, repræsentanter for unge samt studierådgivere.
- Region Midtjylland og regionens kommuner har fælles interesse i at sikre nok medarbejdere til fremtidens sundhedsvæsen og socialområde.



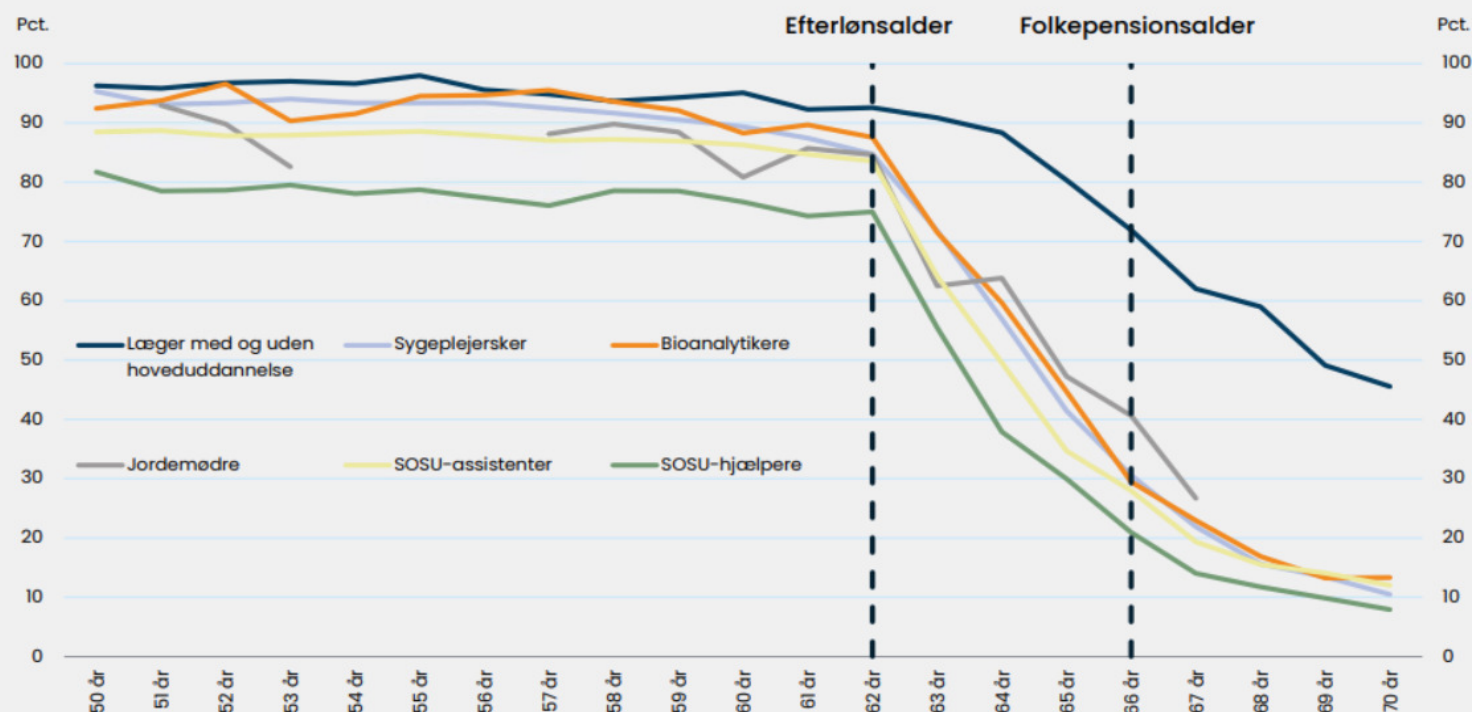
Forslag til eksternt rettede anbefalinger

II. Modregning i efterløn

- Det anbefales, at arbejde for at gøre lovgivningen om midlertidig fritagelse for modregning i efterløn permanent
- Se næste planche der uddyber potentialet

Baggrund: Potentiale i forhold til modregning i efterløn

Andel af sundhedsuddannede i beskæftigelse i 2020

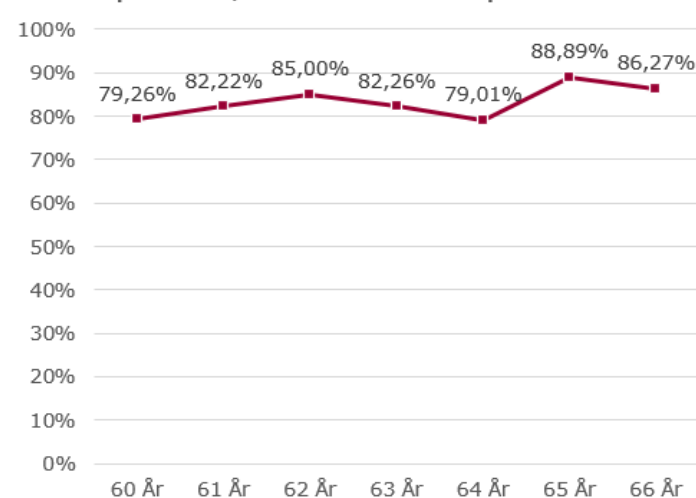


Anm: På grund af for få observationer kan kurven for jordemødre ikke vises for aldrene 50, 53-57 og 67-70.

Kilde: Bevægelsesregistret, egne beregninger.

III. Udbrede budskaber fra surveys

Andel der ønsker at fortsætte,
selvom de har mulighed for
pension/efterløn fordelt på alder



- Det anbefales, at hovedbudskaberne fra surveys målrettet regionens seniorer og deltidsansatte - som har afdækket store potentialer for, at mange gerne vil arbejde mere og længere - udbredes til kommunerne f.eks. via klyngesamarbejdet
- Hovedbudskaberne kan udbredes yderligere via artikler, kronikker eller lignende
- Se planche 14 og 15 der uddyber hovedbudskaberne



Forslag til internt rettede anbefalinger

I. Skabe flere koblinger mellem unge og regionens arbejdspladser

- Det anbefales, at der lokalt arbejdes med at styrke f.eks. studiebesøg, praktikker, projektopgaver, studiejobs, "sabbatårsjobs" mv.
- Der anbefales et særligt fokus på potentialet for tiltrækning fra STX til professionsuddannelser samt tiltrækning af flere mænd til sundhedsuddannelserne.
- Opmærksomhed på de ca. 20 % af ungdomsårgange, der ikke får en uddannelse.

II. Dele erfaringer og viden fra udvalgets arbejde med ledere og MED-udvalg

- Hovedbudskaber fra surveys målrettet seniorer og deltidsansatte har afdækket store potentialer for at mange medarbejdere gerne vil arbejde mere og længere.
- Vigtigt med generel opmærksomhed på medarbejdernes ønsker om fleksibilitet og indflydelse på arbejdstider inden for de givne rammer (stor betydning for tilknytning og rekruttering i forhold til alle aldersgrupper, faggrupper og køn).
- Anbefale fortsat arbejde med transformation, "Sammen om opgaven" og indsatser inspireret af "Vælg klogt" (kan bidrage til balance mellem opgaver og personale).



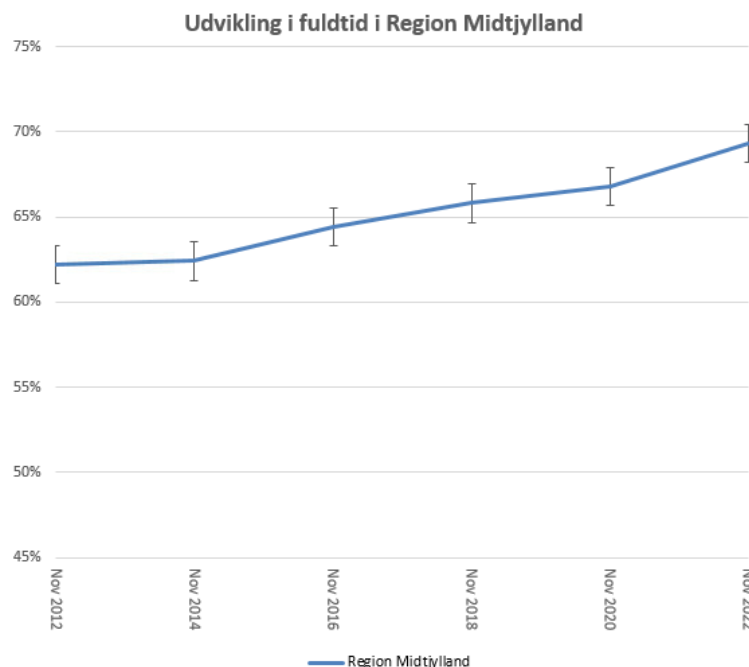
Lisbeth Andersen
Pensioneret sygeplejerske
og medlem af hjælpekorps

II.a Hovedbudskaber fra survey om seniorer

Over 80 % af medarbejdere på 60+ år signalerer interesse for at forsætte - forudsat individuelle hensyn.

- Ledere og kolleger anerkender og signalerer ønsker om seniorers fortsatte tilknytning.
- Vigtigt med dialog f.eks. ved udviklingssamtale/MUS.
- Indflydelse på arbejdstid, jobindhold og mulighed for deltid er vigtigt for mange.
- Eventuelt mulighed at blive vikar i "egen" afdeling.

II.b Hovedbudskaber fra survey om deltid



- Vigtigt med dialog f.eks. ved udviklingssamtaler/MUS.
- Indflydelse på arbejdstider/hvornår man skal arbejde er afgørende for mange.
- Mulighed for at den enkelte medarbejder kan afprøve fuld tid/op i tid. (Manges største barriere er bekymring for ikke at kunne gå ned i tid igen.)



Forslag til internt rettede anbefalinger

III. Anbefaling om teknologi og nye arbejdsformer, der kan frigive medarbejdertid

- *Afventer/under udarbejdelse*
- *Udvalget vil bl.a. i forbindelse med studieture undersøge muligheder og hente inspiration fra andre regioner og internt i Region Midtjylland*

I. Øvrige effekter af udvalgets arbejde

- Udvalgets analyser/scenarier om seniorer og fuldtid/op i tid udbredes i MED- og ledelsessystemet
- Regionens anbefalinger vedr. gode introduktionsforløb er opdateret med afsæt i viden fra arbejdet i udvalget
- Der er formidlet input til nyt brandingkoncept bl.a. vedrørende faglige og sociale fællesskabers betydning samt karriereveje, herunder at der tegnes tydeligere billeder af uddannelsesveje og karrieremuligheder samt mulighederne for livslang læring og kompetenceudvikling

II. Øvrige effekter af udvalgets arbejde

- Viden fra udvalgets arbejde er videreformidlet som input til det nationale initiativ på tværs af arbejdsmarkedets parter omkring udvikling af initiativer, som skal forandre det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg.
- Viden om betydningen af politisk kommunikation og politisk visionsledelse der kan understøtte arbejdet i den øvrige organisation med at skabe balance mellem opgaver og personale kan indgå i dialoger om samspillet mellem regionsråd og koncernledelse



Udvalg for personale – anbefalinger og øvrige effekter