



Udvalg for personale – afsluttende anbefalinger

# Agenda

- Oversigt over emner udvalget har arbejdet med og baggrund for anbefalinger
- Anbefalinger om:
  - Tiltrækning og tilknytning af social- og sundhedsmedarbejdere
  - Tiltrækning af unge til velfærdsområdet
  - Brug af teknologi og nye arbejdsformer
  - **Social ansvarlighed**
  - International rekruttering
- Baggrund: Data om social- og sundhedsmedarbejdere
- Materiale fra udvalgets arbejde

# 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

## Baggrund for udvalgets anbefalinger (I)

Udvalgets første sæt af anbefalinger, som blev godkendt af regionsrådet den 25. september 2024, tydeliggjorde bl.a., at rekrutteringssituationen ikke bedres alene ved brug af få eller simple greb. Det er nødvendigt, at den samlede værktøjskasse med indsatser og tiltag tages i brug.

Udvalg for personale noterer sig med tilfredshed den bedrede rekrutteringssituation, som bidrager til at sikre den nødvendige bemanning til gavn for patienter og borgere i Region Midtjylland.

Udvalget ønsker i den sammenhæng at anerkende de mange gode tiltag, som medarbejdere og ledere hver dag yder for borgerne og for at have attraktive arbejdspladser, fag og uddannelser. Herunder ønsker udvalget at anerkende lederes og medarbejderes løbende fokus på godt arbejdsmiljø og sikkerhed på regionens arbejdspladser.

## Baggrund for udvalgets anbefalinger (II)

Undervejs i udvalgsarbejdet er det afdækket, at der inden for afgrænsede områder og faggrupper fortsat opleves eller forventes rekrutteringsvanskeligheder. Særligt mangel på social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter forventes at udgøre en væsentlig udfordring i sundhedsvæsenet.

Udvalget har samtidig erfaret, at vi som regionsråd, arbejdsgivere, uddannelsessteder og samfund kan gøre meget for at sikre en hensigtsmæssig balance mellem opgaver og arbejdsudbud på disse områder i fremtiden.

I udvalgets andet sæt af anbefalinger rettes fokus på en række temaer og tiltag, der dels supplerer og dels konkretiserer udvalgets første anbefalinger.

Udvalget finder, at disse fokusområder er væsentlige for både Region Midtjyllands arbejdspladser - og i samarbejdet med kommunerne, herunder i de nye sundhedsråd, uddannelsesinstitutioner m.fl.

# Social- og sundhedsmedarbejdere

## Baggrund

Set i lyset af at der kommer flere ældre i befolkningen og analyser af udbuddet af arbejdskraft frem mod 2034 har udvalg for personale konstateret, at der i Midtjylland er udsigt til stigende mangel på social- og sundhedsmedarbejdere. Analyser fra Finansministeriet er nået til samme konklusion på nationalt niveau.

Kommunerne i Region Midtjylland og regionen har i høj grad en fælles udfordring på området. Det forudsætter et godt samarbejde, og at der løftes et fælles ansvar, på tværs af kommuner og region.

### COWI-analysen: Fremskrivning om efterspørgsel på social- og sundhedsassistenter i Midtjylland

Efterspørgsels-scenarier	Udbuds-scenarier	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Overskud/ mangel i 2034
		Vægtet branchescenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-2.419
Historisk scenarie	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-2.936
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-2.219
Fuldtidsscenario	Uden reform	Green	Green	Green	Green	Yellow	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-1.491
	Med reform	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	Red	Red	Red	Red	-774
Udgiftsscenario	Uden reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-4.097
	Med reform	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	-3.380

- Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

# Tiltrækning og tilknytning af Social- og sundhedsmedarbejdere

## Anbefalinger

- Region Midtjylland og kommunerne synliggør og udvikler karriereveje for social- og sundhedsmedarbejdere, så flere bliver interesseret i at uddanne sig til social- og sundhedsmedarbejder – herunder flere mænd - og flere bliver længere tid i faget.
- Region Midtjylland og kommunerne bidrager til at flere elever gennemfører uddannelsen til social- og sundhedsassistent ved at styrke vejledningen af eleverne, når de er i praktik.
- Region Midtjylland og kommunerne arbejder fortsat for, at flere kan komme op i arbejdstid/arbejder fuldtid, og at flere seniorer ønsker at fortsætte med at arbejde. For eksempel ved at udbrede fleksibilitet og indflydelse omkring arbejdstilrettelæggelse og arbejdstid.
- *(Jf. udvalg for personales første anbefalinger på baggrund af bl.a. input fra analyser af medarbejdersvar samt data i baggrundsnoter (se nedenfor), der afspejler potentialer for at øge arbejdsudbuddet).*



# Tiltrækning af unge til velfærdsområdet

## Baggrund

Udvalg for personale har konstateret, at det er en udfordring at tiltrække tilstrækkeligt med unge til velfærdsuddannelserne.

På den baggrund har udvalget den 12. maj 2025 afholdt en konference om tiltrækning af unge til velfærdsområdet, som var rettet mod repræsentanter fra offentlige arbejdspladser i region og kommuner, skoler/uddannelsesinstitutioner og studie- og karrierevejledere. Herudover deltog unge under uddannelse inden for hhv. sundhedsområdet og det pædagogiske område.

Konferencen synliggjorde blandt andet, at der på tværs af – og i samarbejde mellem – de relevante aktører på området allerede er igangsat mange gode initiativer til at fremme tiltrækning og tilknytning af unge til fx sundhedsområdet. Udvalget ønsker at anerkende denne iverigdom og foretagsomhed samt de mange tilkendegivelser om vilje til udvikle dette yderligere med henblik på at øge de unges opmærksomhed på velfærdsuddannelserne.



# Tiltrækning af unge til velfærdsområdet

## Anbefaling

- Der tages initiativ til yderligere videndeling om erfaringer med at tilbyde fritidsjobs, spirejobs, studenterjobs, sabbatårsjobs og lignende på tværs af regionens arbejdspladser med henblik på yderligere udbredelse af sådanne tiltag rettet mod unge.
- Der opfordres til øget brug af unge ambassadører for uddannelser og fag i kommunikation målrettet unge uddannelsessøgende.
- Region Midtjylland opfordrer og tager initiativer til at danne "brobygningsalliancer" - på tværs af f.eks. offentlige arbejdspladser i region og kommuner, skoler/uddannelsesinstitutioner samt studie- og karrierevejledere - med fokus på samarbejde om tiltrækning af unge til velfærdsområdet



# Ny teknologi og nye arbejdsformer

## Baggrund

- Udvalg for personale har sat fokus på brug af ny teknologi og nye arbejdsformer, der er arbejdskraftbesparende, og som kan frigive tid hos medarbejderne til at udføre fx de patient- og borgernære opgaver.
- Udvalget har blandt andet erfaret, at brugen af kunstig intelligens i de senere år har nået nye flyvehøjder - dels som følge af, at teknologien er blevet modnet, og dels som følge af en virketrang og nysgerrighed blandt medarbejderne.
- Med afsæt i udvalgsarbejdet vurderes det, at det er helt nødvendigt, at brug af ny teknologi og kunstig intelligens udgør et centralt element i arbejdet med at transformere sundhedsvæsenet og regionens øvrige opgaveløsning, og derved sikre tilstrækkelig arbejdskraft i fremtiden.



# Ny teknologi og nye arbejdsformer

## Anbefalinger



- Ledere og MED-udvalg sætter fokus på brug af ny teknologi og kunstig intelligens, hvor der særligt afsøges muligheder for at kunne afhjælpe områder med knappe personaleressourcer i driftsfunktioner.
- Samtidigt bør der være opmærksomhed på, at teknologien skal understøtte, at arbejdspladserne er attraktive med et godt arbejdsmiljø, og at oplæring og kompetenceudvikling prioriteres.
- Der orienteres og videndeles om gode erfaringer med implementering af ny teknologi og kunstig intelligens, hvor det samtidig tydeliggøres, hvilke muligheder der er for at hente hjælp til at omsætte ideer til konkrete teknologiske løsninger.

# Social ansvarlighed

## Baggrund

Udvalg for personale har konstateret, at Region Midtjylland har en stærk tradition for at være en social ansvarlig arbejdsplads samt at mange arbejdspladser og borgere i disse år efterspørger og værdsætter rummelighed og mangfoldighed/diversitet.

Samtidigt har udvalget erfaret, at der er mange, som ønsker synlighed og åbenhed om særlige behov, eller som på anden vis efterspørger en anden rummelighed end arbejdsmarkedet traditionelt har været kendetegnet ved.

Udvalg for personale har set et stigende behov for, at regionens arbejdspladser tænker rummeligt og mangfoldigt omkring opgaveløsning og bemanning. Både for at kunne tiltrække og tilknytte de medarbejdere, der er brug for, og for at alle har mulighed for at bidrage og være en del af et fællesskab på en arbejdsplads.



# Social ansvarlighed

## Anbefaling

- Intentionerne om rummelighed og mangfoldighed, beskrevet i Region Midtjyllands bæredygtighedsstrategi og personalepolitikker, drøftes løbende - blandt andet via MED-udvalgene, som også drøfter forslag til tiltag omkring rekruttering og tilknytning af medarbejdere.
- Der videndeles om gode historier og erfaringer om rummelighed og mangfoldighed på regionens arbejdspladser, og om mulighederne for at få hjælp til at omsætte inspiration til handling.



### **Social ansvarlighed**

I Region Midtjylland vil vi være en attraktiv og socialt ansvarlig arbejdsplads.

# International rekruttering

## Baggrund



Region Midtjyllands arbejdspladser har i et vist omfang altid rekrutteret internationalt, særligt speciallæger, og regionen samarbejder internationalt om forskning og behandling. International rekruttering kan være et supplement til øvrige rekrutteringsinitiativer, når det ikke er muligt at besætte stillinger på anden vis.

Udvalg for personale har erfaret, at rekrutteringssituationen i Danmark er forbedret gennem de senere år. Samtidigt er der kommet en del sundhedspersonale med udenlandsk baggrund til Danmark, som endnu ikke har fundet beskæftigelse eller haft mulighed for en evalueringsansættelse.

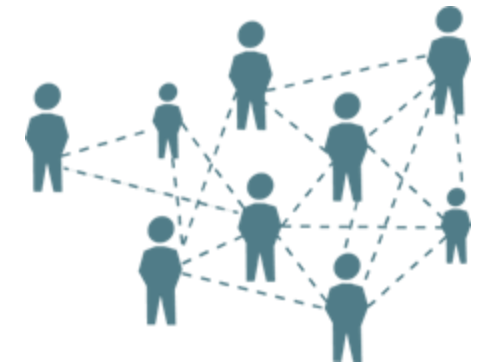
Internationalt vurderer OECD, at efterspørgslen på sundhedsprofessionelle er stigende i alle lande på grund af aldrende befolkninger.

# International rekruttering

## Anbefaling



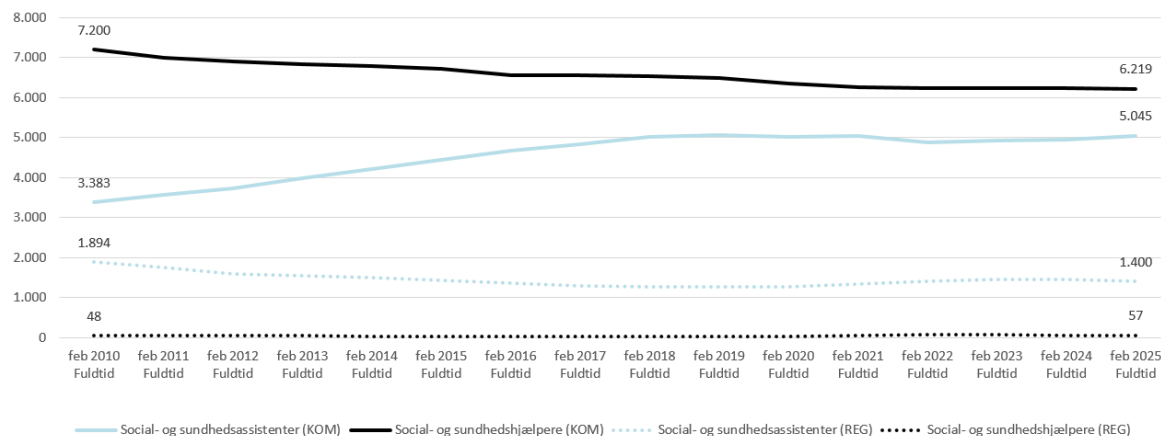
- Rekrutteringsinitiativer rettes som hidtil mod EU-lande, og der skal være fokus på både sprogr træning, udvikling af kliniske kompetencer og arbejdspladskultur samt integration af medarbejdere og deres familier.
- Region Midtjylland har derudover fokus på at bidrage til integrationen af de sundheds-uddannede med udenlandsk baggrund, der allerede er i Danmark (blandt andet via evalueringsansættelser og samspil med frivillige organisationer i civilsamfundet).



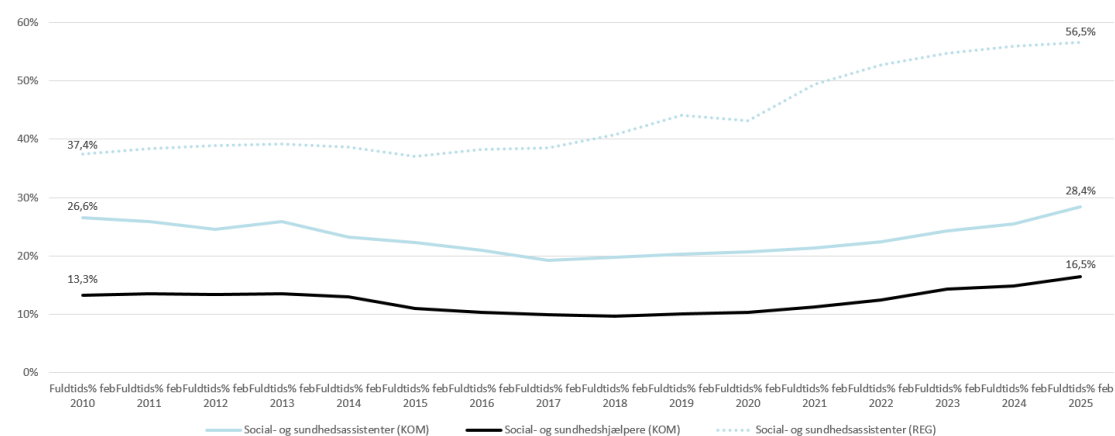
# I Data

## Social- og sundhedsmedarbejdere

### Udvikling i antal fuldtidsstilling



### Udvikling i antal stillinger på fuld tid



Kilde: KRL.dk

## II Data

# Social- og sundhedsmedarbejdere

### Scenarier - Hvis flere arbejdede fuldtid

Social og sundhedsassistenter i kommunerne (i Region Midtjylland) havde samlet set en fuldtidsprocent på 28,4 %, mens fuldtidsprocenten for social- og sundhedshjælpere var på 16,5% i februar 2025.

Tallet for social- og sundhedsassistenter i Region Midtjylland er på 56,5%.

**Hvis fuldtidsprocenten i kommunerne når samme niveau som i regionen i dag vil det svare til:**

**290 ekstra fuldtidsstillinger for social- og sundhedsassistenter**

**570 ekstra fuldtidsstillinger for social- og sundhedshjælpere**

**Hvis både kommuner og region opnår en fuldtidsprocent på 75%, så vil potentialet være:**

#### Kommuner:

**481 ekstra fuldtidsstillinger for social- og sundhedsassistenter**

**841 ekstra fuldtidsstillinger for social- og sundhedshjælpere**

#### Region:

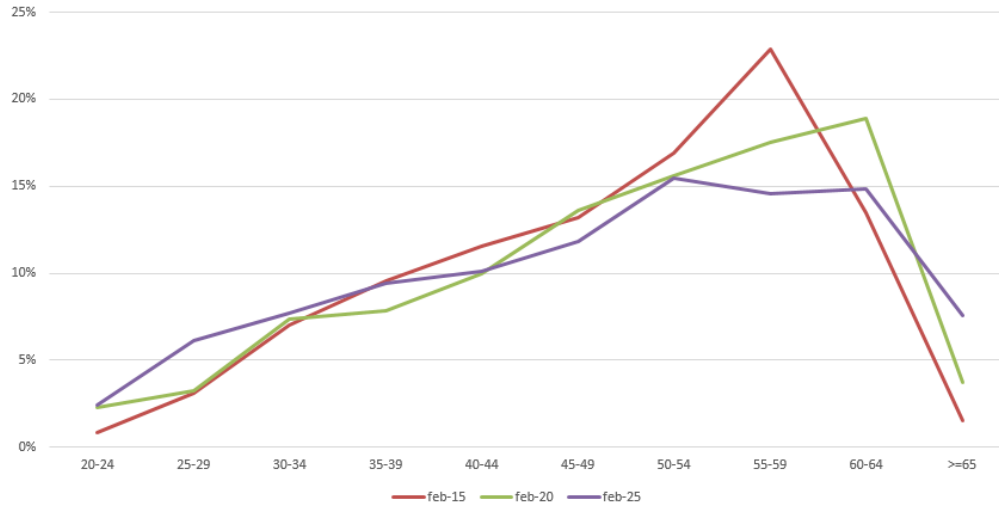
**63 ekstra fuldtidsstillinger for social- og sundhedsassistenter**

Beregningerne viser, hvor mange ekstra fuldtidsstillinger der kan opnås, hvis en større andel af medarbejderne arbejder fuldtid. Udgangspunktet er det nuværende gennemsnitlige antal arbejdstimer blandt deltidsansatte i de enkelte stillingsgrupper. Potentialet beregnes ved at estimere, hvor mange fuldtidsstillinger der kan tilføjes, hvis en større andel arbejder fuldtid frem for på det nuværende gennemsnitlige timetal.

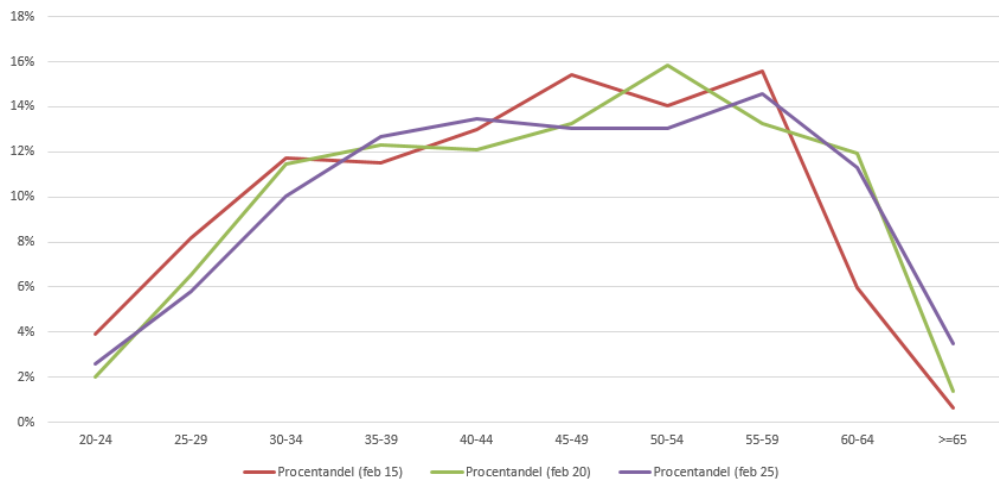
# III Data

## Social- og sundhedsmedarbejdere

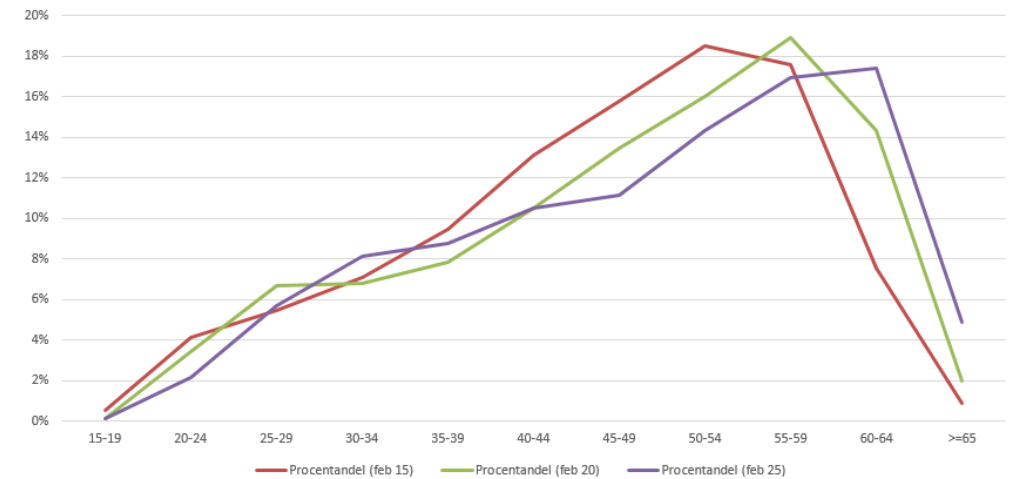
Aldersfordeling – Social- og sundhedsassistenter – Region Midtjylland



Aldersfordeling – Social- og sundhedsassistenter – Midtjyske kommuner



Aldersfordeling – Social- og sundhedshjælpere – Midtjyske kommuner



# Materiale fra udvalgets arbejde

Materiale fra udvalg for personales virkeperiode, herunder udvalgets anbefalinger, film fra udvalgsarbejdet, dagsordener og referater mv., kan tilgås på udvalgets hjemmeside.

[Udvalg for personale - Region Midtjylland.](#)





Udvalg for personale  
Anbefalinger 2025