

REFERAT Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 26-08-2019

Mødedato Mandag d. 26. august 2019 kl. 16:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Styrket samspil mellem politikerne og administrationen i Region Sjælland.....	4
De rigtige kompetencer nu og i fremtiden.....	5
”Ledelse på forkant ” - Ledelsesreform i Region Sjælland.....	7
Trivselsmåling.....	8
Status på etablering af vikarkorps i Region Sjælland.....	10
Status på praktikpladser og AUB-ordningen.....	11
Afreportering på udvalgets studietur til Norge.....	12
Aktuelle sager.....	14
Næste møde.....	15

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

18-000239

sagsfremstilling

1. Godkendelse af dagsorden

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3831050

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 26. august 2019, pkt. 1

Dagsordenen blev godkendt, idet det blev besluttet at rykke punkt 4 og 7 op som de første punkter på dagsordenen. Kirsten Devantier (V) og Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 2: Styrket samspil mellem politikerne og administrationen i Region Sjælland

18-000239

sagsfremstilling

2. Styrket samspil mellem politikerne og administrationen i Region Sjælland

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4135903

Resume

I efteråret 2019 igangsættes et forløb i alle udvalg, der skal styrke samspillet mellem den politiske ledelse og administrationen i Region Sjælland. Udvalgene skal drøfte samspillet på to udvalgmøder samt på et temamøde for Regionsrådet i efteråret. Til at facilitere forløbet har Region Sjælland indgået en aftale med Tænk tanken Mandag Morgen.

Sagsfremstilling

Regionsrådet afholdte et seminar den 5. marts 2019, hvor det blev drøftet, hvordan man kan styrke samspillet mellem den politiske ledelse og administrationen i Region Sjælland. På baggrund af seminaret blev det besluttet, at videreføre den dialog, der havde været om samspillet. Derfor bliver der nu igangsat en større indsats i efteråret 2019 med det formål at drøfte, hvordan vi opnår en fælles forståelse af den gode dialog mellem parterne.

Et af målene med processen er, at der udarbejdes et "kodeks" for det gode samarbejde, som efterfølgende kan foldes ud gennem nogle konkrete handlinger.

Til at facilitere indsatsen har Region Sjælland indgået en aftale med Tænk tanken Mandag Morgen. Processen vil i første omgang være forankret i udvalgene i drøftelser på de kommende udvalgmøder.

Processen for politisk behandling af indsatsen

Indsatsen skal behandles i alle udvalg på to på hinanden følgende udvalgmøder i efteråret:

- 1. udvalgsdrøftelse af temaet på møderne ultimo august/primus september
- 2. udvalgsdrøftelse af temaet på møderne i oktober

Behandlingen vil få et workshop-format, og det er Mandag Morgens projektchef, Jonatan Porsager, der faciliterer workshopen.

Temaerne for den første runde udvalgsdrøftelser vil blandt andet være rolle- og ansvarsfordelinger mellem politikere og administration samt sagsfremstillinger.

Foruden behandlingen på udvalgmøderne, bliver temaet også omdrejningspunktet for et temamøde i Regionsrådet den 4. november 2019. Her vil Mandag Morgens chefredaktør, Lisbeth Knudsen, facilitere dagen. Som et supplement til kodeks for samspillet mellem administrationen og politikerne, vil der på mødet blive identificeret nogle inspirationsveje til, hvordan vi konkret fører kodekset ud i livet.

Økonomi

Sagen er ikke forbundet med udgifter, der kræver særskilt stillingtagen.

Indstilling

Sagen forelægges til drøftelse.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 26. august 2019, pkt. 2

Sagen drøftes.

Anders Koefoed (V) og Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 3: De rigtige kompetencer nu og i fremtiden

16-000166

sagsfremstilling

3. De rigtige kompetencer nu og i fremtiden

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4126664

Resume

Regionsrådet besluttede i 2017 og 2018, at der skulle gøres en ekstra indsats for at sikre, at Region Sjælland også i fremtiden har dygtige medarbejdere med de rigtige kompetencer. Der gives en status på arbejdet med mulighed for, at udvalget kan pege på initiativer, der kan styrke indsatsen.

Sagsfremstilling

I den regionale indsats "De rigtige kompetencer nu og i fremtiden" arbejdes ud fra et princip om, at rekrutteringsudfordringer også er kompetenceudfordringer. Det betyder, at en del rekrutteringsudfordringer kan håndteres gennem udvikling af arbejdsvilkår i bred forstand og gennem en målrettet indsats for at udvikle, dele og forløse de ansattes kompetencer blandt andet gennem initiativet "Brug af flere faggrupper".

Udover en lang række konkrete rekrutterings- og kompetenceudviklingsinitiativer (som sparringsforløb og kurser) rettet mod Trioen (ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter) og ledere kan følgende indsatser fremhæves:

- Nyudviklede tilbud til MED-udvalg, der ønsker at understøtte enhedens kompetenceudvikling
- Målrettet indsats på sygehusene i "Brug af flere faggrupper i opgaveløsningen" – og i forbindelse hermed inddragelse af de faglige organisationer for at styrke indsatsen.

"Brug af flere faggrupper i opgaveløsningen" (se mere [her](#)) er en treårig regional indsats med fokus på fleksibel brug af forskellige faggrupper i opgaveløsningen. Formålet er at løse en række konkrete rekrutteringsudfordringer ved hjælp af en mere innovativ og fleksibel brug af flere faggrupper.

For at styrke indsatsen omkring brug af flere faggrupper arrangerede Koncern HR den 4. juni 2019 en "dialogcafe" med 15 forskellige faglige organisationer og repræsentanter fra sygehusledelserne og koncernledelsen i Region Sjælland. Formålet var at skabe ejerskab til indsatsen, der også har fagpolitisk betydning, men også ønsket om at kvalificere den videre proces med input, ideer og synspunkter. Resultatet blev over 150 gode og brugbare synspunkter og ideer, se bilag. De to mest gennemgående temaer var "Udvikling af fagligheder/kompetencer" og "Udvikling af opgaveløsningen".

I relation til temaet "Udvikling af fagligheder/kompetencer" var fokus bl.a.:

- Betydningen af monofaglige efter-/videreuddannelses tilbud, der styrker fagligheden i opgaveløsningen med positive konsekvenser for patienttilfredshed, sikkerhed, og effektivitet. Styrket faglighed bidrager til øget faglig stolthed hos medarbejderne og motivation.
- Stærkt fokus på betydningen af efter-/videreuddannelses- tilbud, der sætter fokus på tværfaglighed og de tværfaglige kompetencer, der gør det muligt at gøre op med silotænkning og fagligt tunnelsyn.

I relation til temaet "Udvikling af opgaveløsningen" var fokus bl.a.:

- Det er vigtigt at skabe mulighed for, at flere fagligheder kan inddrages i udvikling af opgaven og nye løsninger.
- Kendskabet og adgangen til flere fagligheder skal øges.
- Decentral faglig og tværfaglig sparring om kerneopgaven er vigtig.
- Større fokus på inddragelse af studerende både i tværfaglig opgaveløsning og udvikling.

Inspirationen fra dialogcafeen indgår i det videre arbejde og i udvikling af initiativer, der gør det lettere for de enkelte afdelinger og afsnit at implementere løsninger fra kataloget af eksempler på brug af flere faggrupper, som udvalget blev præsenteret for den 21. januar 2019, og udvikle egne løsninger.

Det videre arbejde

Følgende initiativer skal medvirke til at understøtte den strategiske målsætning om at sikre de rigtige kompetencer:

- National konference med den foreløbige titel: "Fleksibel brug af faggrupper i et tværsektorielt perspektiv". Målgruppen er topledere fra regioner og kommuner, uddannelsesinstitutioner og faglige organisationer. Konferencen afholdes d. 27. november 2019 på Sørup Herregård ved Ringsted.
- "Katalog over barrierer og muligheder i det videre arbejde med brug af flere faggrupper". Kataloget bliver et arbejdsredskab i den løbende proces og skal medvirke til at rydde barrierer af vejen.
- "Opsamling på nye eksempler fra praksis i brug af flere faggrupper".

Opsamling deles løbende og forventes udgivet samlet primo 2020.

Økonomi

Sagen er ikke forbundet med udgifter, der kræver særskilt stillingtagen.

Indstilling

Sagen forelægges til orientering med mulighed for, at udvalget kan pege på initiativer, der kan styrke indsatsen. Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 26. august 2019, pkt. 3

Sagen drøftet, idet udvalget anerkendte det videre arbejde med at understøtte den strategiske målsætning om at sikre de rigtige kompetencer.

Anders Koefoed (V) og Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Bilag

Input fra Dialogcafeen

Punkt 4: ”Ledelse på forkant” – Ledelsesreform i Region Sjælland

16-000166

sagsfremstilling

4. ”Ledelse på forkant” – Ledelsesreform i Region Sjælland

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4069809

Resume

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering orienteres om igangsættelse af ledelsesreformen ”Ledelse på forkant”. Ledelsesreformen skal styrke den enkelte leder, det enkelte ledelsesteam og den ledelsesmæssige styringskæde i Region Sjælland i arbejdet med nye opgavetyper, forventninger og udviklingstrends.

Sagsfremstilling

”Ledelse på forkant” vil have særligt fokus på ledelse indenfor fem tværgående strategiske indsatsområder:

- Digitalisering
- Brug af data
- Arbejdspres
- Kompetenceudfordringer
- Værdibaseret styring og tillid

Indsatsområderne har betydning for regionens drift og politiske visioner og tager samtidig afsæt i ledelseskommisionens og den tidligere regerings anbefalinger om, at al ledelsesudvikling i den offentlige sektor bør have afsæt ”i konkrete organisatoriske målsætninger” (”En offentlig sektor rustes til fremtiden”, Finansministeriet 2019: s. 19).

Mål med ”Ledelse på forkant”:

- Tilbud om ledelses-, organisations- og medarbejderudvikling, der understøtter arbejdet med de fem tværgående strategiske indsatsområder.
- Et nyt LUS-koncept, der kæder LUS og ledelsesudvikling sammen med de fem tværgående strategiske indsatsområder.
- Lettere adgang til relevant data/ledelsesinformation, der kan understøtte realisering og opfølgning på mål på de fem tværgående strategiske indsatsområder.

For den enkelte leder bliver Lederudviklingssamtale (LUS) det centrale omdrejnings- og udgangspunkt. Den justeres, så de fem tværgående strategiske indsatsområder, den tilgængelige ledelsesinformation og de understøttende ledelsesudviklingstiltag supplerer de temaer, der allerede er en del af samtalen.

Som hjælp til at understøtte målsætningerne for ”Ledelse på forkant” udvikles en række ledelsestilbud for 1. linjeledere, ledere af ledere og ledelsesgrupper under følgende overskrifter:

- Ledelse af digitalisering
- Ledelse og brug af data
- Ledelse og arbejdspres
- Ledelse og kompetenceudfordringer
- Ledelse, værdibaseret styring og tillid

Det er hensigten, at LUS-processen skal supplere driftsaftalesamtaler og almindelige dialoger om konkrete politiske mål, produktions- og driftsmål.

Økonomi

Sagen er ikke forbundet med udgifter, der kræver særskilt stillingtagen.

Indstilling

Sagen forelægges til orientering.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 26. august 2019, pkt. 4

Sagen forlagt, idet udvalget ønsker en status på arbejdet ultimo 2019.

Kirsten Devantier (V) og Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 5: Trivselsmåling

18-000239

sagsfremstilling

5. Trivselsmåling

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4137170

Resume

Region Sjælland har gennemført Trivselsmåling i første kvartal 2019, som en del af 'Måling af Ledelse og Trivsel'. Udvalget orienteres om resultaterne af undersøgelsen og MED-Hovedudvalgets anbefalinger på baggrund af undersøgelsen.

Sagsfremstilling

Dataindsamling til "Måling af Ledelse og Trivsel" er gennemført i 1. kvartal 2019, og resultatet af Trivselsmålingen foreligger. Svarprocenten er samlet set på 70%. Svarprocenten var i 2017 på 67%, og en stor indsats for at hæve svarprocenten har således haft den ønskede effekt.

Region Sjælland gennemfører trivselsmåling hvert andet år. Trivselsmålingen har det primære formål, at give input til den vigtige dialog, der skal være på den enkelte arbejdsplads. Der er udarbejdet dialogværktøjer til støtte for den lokale opfølgning, der er i gang. Trivselsmålingen giver herudover et samlet billede af Region Sjælland som arbejdsplads for 18.000 medarbejdere.

I det følgende sammenfattes det samlede resultat.

Stor tilfredshed med jobbet som helhed – alt taget i betragtning

75% af respondenterne er 'Meget enige' og 'Enige' i udsagnet "Jeg er tilfreds med mit job som helhed, alt taget i betragtning". 16% er neutrale.

Samarbejdet på regionens arbejdspladser er helt i top og alle bidrager

90 % af respondenterne mener, at samarbejdet mellem den ansatte og kollegerne er godt på regionens arbejdspladser, og 81 % vurderer, at man er gode til at anerkende og påskynde hinandens arbejde. 96 % af respondenterne er 'Meget enige' eller 'Enige' i vurderingen af deres bidrag til et godt samarbejde.

Medarbejderne leverer god kvalitet og vil yde en ekstra indsats

80% af respondenterne svarer, at de er tilfredse med kvaliteten af det arbejde, de udfører, og 95% er villig til at yde en ekstra indsats, når det er nødvendigt. Dette er et flot resultat som vidner om, at regionen har kompetente og ansvarlige medarbejdere.

Medarbejdernes kompetencer bliver brugt, men dialogen om strategisk kompetenceudvikling skal styrkes

78 % af respondenterne svarer, at deres færdigheder og evner bliver brugt i det daglige arbejde. Tilsørgsmålet om, hvorvidt der er aktiv dialog om behov for læring og udvikling, svarer 50% af de adspurgte, at de er 'Meget enige' eller 'Enige' i udsagnet. Kun 52 % svarer, at de er tilfredse med fremtidsudsigterne i arbejdet.

Der er travlt på regionens arbejdspladser og arbejdspresset skal tages alvorligt

46% af respondenterne er 'Meget enige' eller 'Enige' i, at de er belastet af arbejdsmængden. 54 % procent svarer 'Neutral', 'Uenig' eller 'Meget uenig'. Dette resultat er i tråd med en generel oplevelse af, at arbejdspladserne oplever et stigende arbejdspress.

Den sociale kapital har været faldende

Den sociale kapital (dvs. værdien af stærke samarbejdsrelationer på arbejdspladsen, der opgøres ved måling af tillid, retfærdighed og samarbejde) opnår i Trivselsmålingen 2019 en score på 67,45. Scoren var i 2015 71,11 og 75,14 i 2017. Dog er der en lille stigning i tilfredsheden på spørgsmålet "Jeg har tillid til de udmeldinger, der kommer fra min leder", hvilket antyder, at tilliden til ledelse er intakt på trods af et fald i den samlede sociale kapital.

Betydningen af retfærdighed og ligeværdighed bør drøftes lokalt

50% af respondenterne erklærer sig 'Meget enige' eller 'Enige' i udsagnet om hvorvidt, man oplever, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt. Samtidig svarer 87% af respondenterne, at de bidrager til, at alle bliver behandlet ligeværdigt. Forskellen antyder et behov for at drøfte betydningen af ligeværdighed lokalt og på den baggrund vælge eventuelle indsatser, der kan øge oplevelsen af ligeværdighed i dagligdagen. Retfærdig fordeling af arbejdsopgaverne og løsning af konflikter på en retfærdig måde bør ligeledes være genstand for lokal analyse og forbedring.

Sammenfatning

Det gode samarbejde og oplevelsen af at levere god kvalitet er et stort og vigtigt aktiv, der skal være fundamentet, som skal bære regionens arbejdspladser igennem udfordringer med forandringer, arbejdspress og manglende kompetencer. Anvendelse af medarbejdernes kompetencer og dialog om kompetenceudviklingen skal styrkes for at fastholde de gode resultater. Kompetenceudvikling i relation til kerneopgaven og arbejdspladsens målsætning skal vægtes sammen med de individuelle behov.

Arbejdspresset skal fortsat have opmærksomhed og initiativer der kan afhjælpe presset skal prioriteres. Betydningen af retfærdighed og ligeværdighed bør drøftes lokalt, så der kan arbejdes med en positiv udvikling på disse parametre.

Benchmarking med øvrige regioner

Ud over benchmarking på den sociale kapital foretager de fem regioner benchmarking på yderligere et spørgsmål, der vurderes at udgøre en helhedsvurdering i forhold til trivslen på arbejdspladsen. De fem regioner vedtog i efteråret 2018, at ensrette disse 5 spørgsmål, således at formulering og svarskala er den samme. Region Sjælland er den første region, som kortlægger trivslen ud fra de nye spørgsmål. De fire andre regioner kortlægger deres trivsel i 2020, hvilket betyder, at en fælles rapport tidligst vil være udarbejdet i sommeren 2020.

MED-Hovedudvalgets behandling af trivselsmålingen

På møde i MED-Hovedudvalget den 17. juni 2019 blev trivselsmålingens resultater drøftet med følgende synspunkter:

- Trivselsmålingens overordnede resultat viser gode takter i en tid, hvor der er meget fokus på stigende arbejdspress, højt sygefravær med videre.
- Det er vigtigt, at alle arbejdspladser drøfter trivselsmålingens resultat og aftaler konkrete indsatser i forhold til eventuelle trivselsudfordringer, der har vist sig i målingen.
- Mange ansatte vælger at svare neutralt. Det er uklart, hvordan dette bør tolkes. Betydningen af at svare neutralt kan evt. tages op på arbejdspladserne, inden undersøgelsen besvares næste gang.
- Medarbejdersiden anførte, at der er behov for fokus på, at der bliver afholdt MUS for bl.a. at imødekomme behovet for at drøfte kompetenceudvikling og fremtidsudsigter i arbejdet.
- Medarbejdersiden mente desuden, at der er behov for at understøtte lederne, som en vigtig aktør i oplevelsen af social kapital samt retfærdig og ligeværdig behandling.

Økonomi

Sagen er ikke forbundet med udgifter, der kræver særskilt stillingtagen.

Indstilling

Sagen forelægges til orientering.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 26. august 2019, pkt. 5

Sagen forelagt, idet udvalget kvitterede for, at svarprocenten er øget og ser det som et tegn på, at medarbejderne tager aktiv del i trivslen på arbejdspladsen.

Anders Koefoed (V) og Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 6: Status på etablering af vikarkorps i Region Sjælland

18-000239

sagsfremstilling

6. Status på etablering af vikarkorps i Region Sjælland

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4130325

Resume

Udvalget gives en status på etablering af Region Sjællands interne vikarkorps og drøfter, hvordan udvalget vil følge arbejdet med det interne vikarkorps.

Sagsfremstilling

Som udvalget blev orienteret om den 6. maj 2019 har Region Sjælland som opfølgning på den økonomiske udviklingsplan taget initiativ til at etablere et internt vikarkorps mhp. at nedbringe vikarforbruget på sygehusene.

Den 1. oktober 2019 åbner Region Sjællands nye interne vikarkorps. Vikarkorpset skal forsyne sygehusene og Psykiatrien med sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter i forbindelse med ferier, planlagt fravær og akut opstået sygdom.

Der anvendes ikke vikarer fra eksterne vikarbureauer for disse personalegrupper efter 1. oktober 2019.

Vedrørende etableringen af Region Sjællands interne vikarkorps orienteres udvalget om status på følgende områder:

Rekruttering:

- Administrationen for vikarkorpset er etableret i Næstved.
- Rekruttering af vikarer er administrationens hovedfokus i perioden fra 1. juni og frem til åbningen d. 1. oktober. I erkendelse af regionens geografiske størrelse, afholdes der samtaler med potentielle kandidater på kontoret i Næstved og på de forskellige geografier.
- Rekruttering af vikarer er påbegyndt.

System/aftaler:

- Der er indgået vilkårsaftaler med DSR.
- Der har været forhandlinger om vilkårsaftale med FOA. Aftale mangler godkendelse.
- IT-undersøttelse til booking, kontakt mellem sygehus, vikar og vikarkorps og opgørelse/afregning af forbrug m.m. er etableret.
- Det valgte system – Temponizer - er kendt på sygehusene og af de vikarer, der forventes ansat, da Temponizer anvendes af de store eksterne vikarbureauer.

Praktisk:

- Region Sjællands interne vikarkorps starter 1. oktober 2019.
- Åbningstiden for kontoret er 06.00-20.00.
- Sygehusene kan fra 15. august 2019 bestille vikarer i systemet.
- Ved tildeling af vikarer, vil tildelingen foregå via "først til mølle".
- Vicedirektører og Koncern HR etablerer et beredskab og har i den første tid tæt opfølgning på dækningsgraden.
- Sygehusene har interne koordineringsaftaler omkring opstart og den første tid.

Økonomi

Sagen er ikke forbundet med udgifter, der kræver særskilt stillingtagen.

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget tager orienteringen til efterretning og drøfter, hvordan udvalget vil følge arbejdet med det interne vikarkorps.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 26. august 2019, pkt. 6

Sagen forelagt, idet udvalget vil følge arbejdet med det interne vikarkorps.

Anders Koefoed (V) og Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 7: Status på praktikpladser og AUB-ordningen

18-000239

sagsfremstilling

7. Status på praktikpladser og AUB-ordningen

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4137169

Resume

Region Sjælland har modtaget årsopgørelse for praktikpladser og AUB-ordningen for 2018. Konsekvensen af en manglende målopfyldelse er et merbidrag. Udvalget orienteres om ordningen og status for 2018.

Sagsfremstilling

I 2016 indgik Regeringen og arbejdsmarkedets parter en trepartsaftale med en ordning der belønner arbejdsgivere som uddanner elever inden for erhvervsuddannelsesområdet (social- og sundhedsassistenter, serviceassistenter, kontorpersonale, lægesekretærer, håndværkere m.fl.)

Hver virksomhed skal uddanne et givet antal elever for at få del i belønningen. Hvis måltallet ikke opfyldes, skal der afregnes en bod – er merbidrag. Formålet med aftalen er at sikre en stigning i antallet af praktikpladser på 8. til 10.000 ekstra pr. år, som på sigt kan matche den efterspørgsel arbejdsmarkedet har på faglært arbejdskraft. Det betyder også at uddannelserne giver forskellige elevpoint ud fra hvor stor mangel der er på lige netop den faggruppe. Det fremsatte mål opgøres derfor i elevpoint og ikke i antallet elever (for overskuelighedens skyld omsættes 1 elevpoint til 1 elev i det følgende).

I alt 40.000 virksomheder betaler merbidrag for 2018.

Måltal for Region Sjælland for 2018

For Region Sjælland er der fastsat et måltal for 2018 på 612 elever. Region Sjælland modtog i juni måned 2019 en samlet årsopgørelse fra ATP, der oplyser, at Region Sjælland har en målopfyldelse på 75% og således mangler 160 elever i 2018. Dette medfører et merbidrag for hele Region Sjælland på kr. 1.214.779 kr. for 2018. Der er en række tekniske detaljer i beregningen af merbidraget, som ikke omtales her.

Måltallet har udgangspunkt i antallet af ansatte erhvervsuddannede og der skal ansættes ca. 15 elever for hver 100 ansatte erhvervsuddannede. I Region Sjælland er måltallet fordelt på de enheder, der beskæftiger erhvervsuddannede medarbejdere.

Den manglende målopfyldelse er fordelt på alle koncernenheder (ex. Psykiatrien). Psykiatrien har ansat 8 elever mere en måltal og opnår en bonus svarende til 190.000 kr.

Ved vurderingen af målopfyldelsen for 2018 bør det indgå, at der er store udgifter forbundet med ansættelse af mange elever. Ud over elevlønnen er der udgifter til praktikvejledning, og øvrige udgifter forbundet med ansættelse af personale. Region Sjælland har i 2018 gennemført en budgetmæssig opbremsning og gennemført væsentlige personalebudsjetter. Dette kan have en afsmittende negativ påvirkning på målopfyldelse på elevområdet.

Den største faggruppe inden for erhvervsuddannelsesområdet er social- og sundhedsassistenter. Region Sjælland yder en meget stor indsats for at opfylde forpligtelserne indenfor denne gruppe, men det har ikke været muligt at opfylde måltallene. Dette skyldes flere forhold:

- Der er ikke tilstrækkeligt antal kvalificerede ansøgere til elevstillingerne.
- Der er ved seneste overenskomstfornyelse indgået aftaler, der gør det lønmæssigt væsentligt mere attraktivt at være social- og sundhedsassistentelev i kommunerne frem for i Regionerne. (Der er et arbejde i gang, hvor det er målet at kommunerne fremadrettet ansætter eleverne og hvor regionerne stiller praktikpladser til rådighed.
- Frafald/ophør under uddannelsen medfører ”ubesatte” elevpladser og dermed en manglende målopfyldelse.

Lægesekretærgruppen er en anden stor personalegruppe. Behovet for lægesekretærer er faldende i disse år og medfører et mindre behov for at uddanne lægesekretærelever.

Økonomi

Sagen er ikke forbundet med udgifter, der kræver særskilt stillingtagen.

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 26. august 2019, pkt. 7

Udvalget tog orienteringen til efterretning, idet udvalget bad om at se de bagvedliggende tal for 2018 og en status på praktikpladser i 2019.

Kirsten Devantier (V) og Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 8: Afrapportering på udvalgets studietur til Norge

18-000239

sagsfremstilling

8. Afrapportering fra studietur til Norge

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4127367

Resume

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering har gennemført en studietur til Norge den 7.-9. maj 2019. Der forelægges udkast til rapport fra studieturen til udvalgets godkendelse. Rapporten skal efterfølgende forelægges Forretningsudvalget til orientering.

Sagsfremstilling

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering godkendte den 3. september 2018 at foretage en studietur til Norge den 7.-9. maj 2019.

Formålet med studieturen var at opnå inspiration til det videre arbejde i Region Sjælland ud fra både ligheder og forskelle i organisering og erfaringer med fokus på:

- Struktur for den offentlige sektor og myndighedsniveauer, herunder ansvaret for sundhedsvæsen
- Erfaringer med modellen for sundhedsvæsenet, herunder sundhedsregioner – ”Regionale Helse Foretak”
- Rekrutteringsindsatsen nationalt og regionalt
- Regionale erfaringer og udfordringer med at sikre kvalitet og kvalificeret arbejdskraft i sundhedsvæsenet, herunder regional lægeuddannelse.

Den 7. maj 2019 mødtes udvalget med centrale myndigheder i Oslo, herunder Helse- og omsorgsdepartementet, Kommunernes Sentralforbund og Helse Sør-Øst RHP for at få indblik i indretningen af sundhedsvæsenet i Norge og fordeling af ansvar og opgaver.

Herefter fortsatte studieturen til Tromsø. Den 8. maj 2019 besøgte udvalget Balsfjord Kommune med fokus på det primære sundhedsområde og rekruttering af sundhedspersonale til en udkantskommune. Om aftenen mødtes udvalget med danske sundhedsmedarbejdere, som har valgt at arbejde i Norge.

Den 9. maj 2019 besøgte udvalget Universitetssygehuset Nord-Norge med fokus på bl.a. rekruttering og Universitetet i Tromsø med fokus på lægeuddannelse.

Af hovedindtrykkene fra studieturen kan blandt andet fremhæves:

- De 4 regionale helseforetak har meget af det samme ansvar som de danske regioner, men er direkte underlagt ministeren. Det årlige ”Opdragsdokument” fra øverste niveau (indgået med ministeren) er kendt og rammesættende for aktiviteter og indsatser i hele systemet. Både kommune og sygehus refererer til dokumentet og oplever sig som ansvarlig for målopfølgelsen.
- Store afstande gør, at geografi har betydning, og udkantproblemstillinger er meget aktuelle. Det kan være i form af konflikter om nedlæggelse/fastholdelse af lokale sygehuse.
- Kræftpakker og udredningsret bruges også i Norge – efter sigende inspireret fra Danmark. Forventning til målopfølgelse er lavere end i Danmark.
- Lægeuddannelse foregår både på universiteterne og i decentral model – Finnmarksmodellen. Den decentrale models succes skyldes god opbakning fra kommuner og praktiserende læger i området.

Der er udarbejdet *vedlagte* rapport fra udvalgets studietur, der forelægges til udvalgets godkendelse. Rapporten forelægges efterfølgende Forretningsudvalget til orientering.

Økonomi

Der var budgetteret med en udgift på ca. 10.000 kr. pr. deltager for hele turen fordelt som:

- Ca. 6.000 kr. til flybillet og hotel
- Ca. 4.000 kr. til øvrige udgifter som forplejning, lokal transport mv.

Et samlet regnskab i kr.:

	Udgift	Udgift pr. deltager
Fly og hotel	37.114	4.639
Øvrig	28.636	3.580
Total	65.750	8.219

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget godkender rapport fra studieturen.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 26. august 2019, pkt. 8

Udvalget godkendte rapport fra studieturen.

Anders Koefoed (V) og Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Bilag

Rapport fra studietur - Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering

Punkt 9: Aktuelle sager

18-000239

sagsfremstilling

9. Aktuelle sager

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3831051

Administrationen orienterer om aktuelle sager indenfor udvalgets område.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 26. august 2019, pkt. 9

Ingen bemærkninger.

Anders Koefoed (V) og Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 10: Næste møde

18-000239

sagsfremstilling

10. Næste møde

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3831053

Udvalget skal finde en ny dato for næste udvalgmøde, da der er planlagt ekstraordinært Regionsrådsmøde den 7. oktober 2019 som led i budgetprocessen.

Der foreslås at afholde udvalgmøde torsdag den 3. oktober 2019 kl. 9.00-12.00 i stedet, hvilket skal godkendes af udvalget.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 26. august 2019, pkt. 10

Udvalget godkendte at afholde udvalgmøde den 3. oktober 2019 kl. 9.00-12.00.

Anders Koefoed (V) og Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.