REFERAT Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 06-09-2021

Mødedato Mandag d. 06. september 2021 kl. 16:00

Mødested Mødelokale 10

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden..... 3
Evaluering Region Sjællands Vikarkorps 2021..... 5
Gode karrieremuligheder - Specialsygeplejersker i Region Sjælland..... 8
Fastholdelse - opfølgning på rammeløft til de somatiske sygehuse og Psykiatrien..... 13
Evaluering af rammer for udvalgets arbejde og dets arbejdsform i regionsrådsperioden 2018-2021.. 17
Aktuelle sager..... 21
Næste møde..... 23
Godkendelse af deltagelse i møde i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 6. september 2021. 25

1 (Åben) Godkendelse af dagsorden

Sagsresumé
.

Sagsfremstilling
.

Økonomi
.

Indstilling
.

Tidligere beslutninger
.

Beslutning
Godkendt.

Fraværende

Kirsten Devantier (V)

Bilag
.

2 (Åben) Evaluering Region Sjællands Vikarkorps 2021

Sagsresumé

Region Sjællands interne Vikarkorps har i efteråret 2020 gennemført en evaluering af vikarkorpsets ydelser. På udvalgets anmodning er denne blevet fulgt op af yderligere en evaluering i marts 2021 med henblik på at identificere fremskridt samt udviklingsområder. Udvalget vil modtage en kort generel status for vikarkorpset samt et overblik over resultater fra evalueringen fra marts 2021.

Sagsfremstilling

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering behandlede på møde d. 5. oktober en sag med Status for Region Sjællands vikarkorps, herunder resultater fra en kvalitativ evaluering af vikarkorpsets ydelser foretaget i efteråret 2020. Udvalget anmodede i den forbindelse om, at næste interne evaluering af tilfredsheden med Vikarkorpsets ydelser skulle foretages seks måneder senere, dvs. i foråret 2021. Med sagen forelægges en generel status for vikarkorpset samt resultater fra den opfølgende evaluering.

Status for vikarkorpset

Vikarkorpset har været i drift siden 1. oktober 2019. På udvalgets møde vil der blive givet en status for Vikarkorpsets drift. Indledningsvis kan følgende overordnede rammesættende fakta og indsatser nævnes:

- Der er tilknyttet ca. 450 sundhedsfaglige vikarer.
- Vikarkorpset kører rekrutteringskampagne på Radio Nova samt lokale radiostationer på hele Sjælland samt det østlige Fyn.
- Der er påbegyndt rekruttering af pædagoger, særligt målrettet arbejdet i Psykiatrien

Evaluering af vikarkorpsets ydelser

Opfølgende evaluering af Region Sjællands Vikarkorps er gennemført i marts 2021 med henblik på at identificere fremskridt samt udviklingsområder.
Evalueringen har haft fokus på:

- vikarkorpsets vikarer
- vikarkorpsets service
- kommunikation

Resultaterne fra evalueringen i marts 2021 en generel øget tilfredshed i forhold til alle tre fokusområder, sammenholdt med evalueringen foretaget i efteråret 2020.

Det primære identificerede udviklingsområde er: Oplevelsen af, at vikaren er en kollega. Vikarkorpset udarbejdet og iværksat et projekt, der via forskellige kanaler og indsatser kan bidrage til at styrke oplevelsen af, at vikaren er en kollage. I projektet arbejdes der dels med at øge tilfredsheden med vikarens faglighed samt at forbedre samarbejde mellem vikarer og fastansatte.

På baggrund af evalueringerne fra efteråret 2020 samt marts 2021 er der udarbejdet en handleplan med henblik på at sikre opfølgning på resultaterne.

Resultater fra evalueringen og den tilknyttede opfølgende handleplan vil indgå i den status, der gives på udvalgsmødet.

Økonomi

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

Indstilling
Administrationen indstiller, at udvalget tager status samt evaluering af Vikarkorpsets ydelser til efterretning.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Tidligere beslutninger
.

Beslutning
Sagen tages til efterretning. Udvalget lagde vægt på, at der skal være fortsat fokus på at løse de udfordringer, der kan opstå i forbindelse med Region Sjællands Vikarkorps.

Fraværende

Kirsten Devantier (V)

Bilag
.

3 (Åben) Gode karrieremuligheder - Specialsygeplejersker i Region Sjælland

Sagsresumé

Med Budgetaftalen for 2021 understreges Region Sjællands fokus på at arbejde strategisk med fastholdelse af sygeplejersker ved bl.a. at kunne tilbyde karrieremuligheder indenfor specialuddannelsesområdet. Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering orienteres om resultatet af afdækning af nuværende organisering på specialuddannelsesområdet for sygeplejersker.

Sagsfremstilling

Region Sjælland har en målsætning om at arbejde strategisk med fastholdelse sygeplejersker ved bl.a. at kunne tilbyde karrieremuligheder indenfor specialuddannelsesområdet. Dette understreges senest med Budgetaftalen for 2021. Her er aftalepartierne enige om, at organiseringen af disse uddannelser skal tilrettelægges, så der er den rette kapacitet, der kan honorere de fremtidige kompetencebehov inden for de specialiserede områder.
Udvalget for Arbejdsmiljø og Rekruttering har ønsket en afdækning af den nuværende organisering af området. Udgangspunktet herfor er, at en effektiv organisering er en forudsætning for, at Region Sjælland kan tilbyde specialuddannelser til de sygeplejersker, der ønsker det, hvilket også kan bidrage til fastholdelse.

Der findes syv specialuddannelser til sygeplejersker, hvoraf følgende fem udbydes i Region Sjælland:

- Anæstesiologisk sygepleje
- Intensiv sygepleje
- Kræft sygepleje
- Psykiatrisk sygepleje
- Infektionshygiejnisk sygepleje

Organisering af de fem uddannelser i specialsygepleje udbudt i regionen inkl. beskrivelser af uddannelserne er *vedlagt* som bilag.

Herudover findes følgende øvrige to specialuddannelser til sygeplejersker:

- Borgernær sygepleje (Udbydes af Professionshøjskolen Absalon. Målrettet det kommunale område og almen praksis)
- Sundhedsplejerske (Udbydes af Københavns Professionshøjskole. Primært målrettet det kommunale område)

Alle specialsygeplejerskeuddannelser er sammensat af både teori og praksis med udgangspunkt i egen stamafdeling. Basissygeplejerskens nuværende og fremtidige kompetencer forankres hermed i afdelingen, og uddannelsen synliggør samtidig mulige fremtidige karriereveje.

Den anæstesiologiske specialsygeplejerskeuddannelse adskiller sig fra de øvrige fire specialuddannelser udbudt i regionen, idet den søges eksternt uden forudgående basisansættelse.
<u>Dimensionering og regionens behov for uddannelsespladser</u>

Af vedlagte bilag fremgår detaljerede oplysninger om uddannelsernes varighed, den aktuelle dimensionering, optagelseskrav og administration.

Afdækningen af den nuværende organisering og håndtering af området omkring specialsygeplejerskeuddannelser i Region Sjælland indebærer en kortlægning af behovet på sygehusene, og om behovet matcher den aktuelle dimensionering. For flere af specialuddannelserne (intensiv, hygiejne og psykiatri) oplyser sygehusene, at der er større efterspørgsel på uddannelserne, end hvad dimensioneringen kan imødekomme. Derfor har f.eks. intensivt regi på SUH har finansieret yderligere fire studerende.

Specialuddannelsen i kræft-sygepleje oplever som den eneste udfordringer med at rekruttere sygeplejersker.

Dimensionering af uddannelsespladser i anæstesi, intensiv, kræft og psykiatri vurderes og koordineres i et samarbejde mellem klinik og specialuddannelsesråd. For nuværende varierer antallet af udbudte pladser på uddannelserne. Det generelle uddannelsesbehov dækkes i nogen grad, og dimensionering justeres lokalt nogle steder.

Specialuddannelsen i infektionshygiejne er anderledes organiseret. Her fordeles uddannelsespladserne mellem de nordiske lande. Danmark har som udgangspunkt fem årlige pladser, der fordeles af et nationalt råd mellem stat, regioner og kommuner. Over de næste fem år forventes der et årlig regionalt behov for en-to uddannelsespladser for at kunne opretholde nuværende organisering i Region Sjælland, svarende til fem-syv nye specialister i alt.

Det samme billede gør sig gældende for de øvrige danske regioner. Det betyder, at det samlet set kan blive problematisk at imødekomme efterspørgslen på specialuddannelsen i infektionshygiejne.

Specialuddannelsen udbydes på Göteborg Universitet i samarbejde med Statens Serum Institut.

For samtlige uddannelser gælder, at udgifterne hertil dækkes decentralt af regionen i henhold til gældende dimensionering. Dog skal tillægges udgifter til ophold, transport og undervisningsmateriale på specialuddannelsen i infektionshygiejne, der skal dækkes af stamafdeling.

<u>Uddannelsesorganiseringens betydning for fastholdelse og sikring af specialuddannet kapacitet</u>
Specialsygeplejerskeuddannelserne administreres decentralt på sygehusene, og alle har egen indgang til søgning af uddannelserne. Det foregår for hovedparten på de respektive lokale afdelinger.

Specialsygeplejerskeuddannelsen i anæstesi administreres af et enkelt sygehus, som sikrer fælles rekruttering og efterfølgende fordeling af uddannelsespladser på regionens anæstesiafdelinger.

For nuværende vurderes behov og uddannelseskapacitet således på afdelingsniveau i samarbejde med specialuddannelsesrådene.

Nogle afdelinger vælger endvidere som før nævnt selv at finansiere yderligere uddannelsespladser, hvilket kunne pege i retning af en generel større efterspørgsel af specialuddannede sygeplejersker. Dog med undtagelse af specialsygeplejerskeuddannelsen i kræft, hvor der opleves udfordringer med at rekruttere uddannelsessøgende til de ledige pladser.

Den decentrale organisering har indflydelse på det samlede overblik over udbud, efterspørgsel og finansiering. Derfor har nogle sygehuse valgt at omprioritere midler for at kunne imødekomme lokale behov for øget dimensionering. Dette gør sig f.eks. gældende på intensivområdet.

Fordele og ulemper ved de nuværende organisering af specialuddannelserne
At specialuddannelserne i Region Sjælland er placeret decentralt på sygehusene indvirker positivt på følgende:

- God mulighed for at fordele uddannelseskapacitet efter specifikke behov.
- Kort vej fra uddannelsesafdeling til specialuddannelsesråd, som potentielt giver mulighed for hurtigere tilpasning af uddannelsesforløb og dimensionering.
- Ejerskab i den specifikke afdeling, der ønsker at sikre den fremtidige arbejdsstyrke.

Den decentrale organisering giver samtidig følgende udfordringer:

- Begrænset mulighed for at opnå et samlet overblik over de nuværende og fremtidige behov for specialuddannede sygeplejersker.
- Strategisk usikkerhed om, hvad der er den rette kapacitet indenfor områderne.
- Begrænset mulighed for, at Regionen samlet kan fremhæve sig på karrieremuligheder for sygeplejersker i et rekrutterings- og fastholdelsesperspektiv.

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

Indstilling
Administrationen indstiller, at udvalget tager orienteringen om organiseringen af specialsygeplejerskeuddannelserne til efterretning.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Tidligere beslutninger
.

Beslutning
Sagen tages til efterretning.

Fraværende

Kirsten Devantier (V)

Bilag

1. Organisering af uddannelser i specialsygepleje i Region Sjælland 2021 (DokID: 9923599 - EMN-2021-06221)

4 (Åben) Fastholdelse - opfølgning på rammeløft til de somatiske sygehuse og Psykiatrien

Sagsresumé

Regionsrådet har med Budgetaftalerne for 2020 og 2021 årligt afsat 30 mio. kr. til et rammeløft til de somatiske sygehuse og Psykiatrien. Pengene skulle bruges til at styrke indsatsen for at fastholde medarbejdere og til sikre de rigtige kompetencer hos medarbejderne. Udvalget forelægges en opfølgning på sygehusenes og Psykiatriens anvendelse af rammeløftet.

Sagsfremstilling

For at sikre at Region Sjælland på sigt har de kompetencer, der skal til for at løse de nødvendige sundheds- og velfærdsopgaver, er der de seneste år igangsat en række fælles initiativer, der alle bredt set understøtter fastholdelsesdagsordenen.

Region Sjælland arbejder strategisk med initiativer målrettet fastholdelse. Initiativerne omhandler følgende overordnede temaer:

- Systematiske og professionaliserede onboardingprocesser for nye medarbejdere, med særligt fokus på nyuddannede (bl.a. foranalyse af muligheder for IT understøttelse, "pakker" og kurser målrettet onboarding af nyuddannede udviklet i samarbejde Absalon).
- Udvikling af nyt koncept for MUS, GRUS og LUS[1] med henblik på at understøtte fastholdelse gennem mulighed for systematisk fokus på kompetenceudvikling.
- "Viden om fratrædelsesårsager – en vej til bedre fastholdelse" – koncept målrettet systematisk undersøgelse af fratrædelsesårsager. Fælles regional fratrædelsesmåling samt en udarbejdet spørgeramme til lederens brug som hjælp til lokale fratrædelsessamtaler.
- Arbejdsmiljø og høj trivsel. Aktuelt er et særligt fokus på at nedbringe sygefravær (bl.a. med modellen '3-8-15 kontakt ved sygefravær'), krænkende handlinger (herunder vold og trusler om vold) samt opfølgning på en oplevet høj arbejdsbelastning (bl.a. stress). Sideløbende arbejdes der med indsatser, som understøtter den generelle målsætning om at bidrage, opretholde og fremme sundhed blandt medarbejderne til gavn for trivslen
- Fastholdelse gennem specialisering og efteruddannelse af sygeplejersker i samarbejde med RUC.
- Rekruttering og fastholdelse af elever og studerende, herunder særligt tilrettelagte praktikforløb i samarbejde med kommuner og uddannelsesinstitutioner, fastholdelse gennem studiejob, samt attraktive praktikforløb gennem kurser målrettet vejledere.

---

[1] MUS = Medarbejderudviklingssamtale, en samtale mellem leder og den enkelte medarbejder om, hvordan medarbejderen udfører sine opgaver og indfrier organisationens behov.
GRUS = Gruppeudviklingssamtale, en samtale mellem leder og en gruppe af medarbejdere, hvor gruppens samlede kompetenceudvikling drøftes.
LUS = Lederudviklingssamtale, en samtale mellem leder og lederens leder, hvor fokus er på udvikling af lederens kompetencer.

- Fastholdelse gennem god ledelse, understøttet af kompetenceudvikling (fx lederkurser og diplomfag i ”Ledelse på forkant”, målrettede netværk, ”Ny leder – kom godt i gang” samt ”Stresshåndtering og ledelse”).

Opfølgning på rammeløft til de somatiske sygehuse og Psykiatrien
Som et supplement til ovenstående igangværende indsatser, blev der med Budgetaftalerne for 2020 og 2021 årligt afsat 30 mio. kr. til et rammeløft til de somatiske sygehuse og Psykiatrien. Rammeløftet skulle anvendes af sygehusene til initiativer, der understøtter fastholdelse.

Der er udarbejdet et statusnotat (*vedlagt* som bilag), der beskriver status for, hvordan sygehusene hver især har anvendt og anvender deres andel af det årlige rammeløft på 30 mio. kr.

Det fremgår af notatet, at sygehusene anvender rammeløftet til en bred vifte af indsatser, herunder uddannelse og kompetenceudvikling, indsatser i forhold til onboarding, lønreguleringer rettet mod specifikke personalegrupper samt målrettede indsatser i forhold til brug af flere faggrupper, styrkelse af arbejdsmiljøet og bedre arbejdstilrettelæggelse.

Enkelte indsatser igangsat i 2020 har måttet udskydes pga. Covid-19, og mange indsatser fortsættes i 2021. Desuden beskriver statusnotatet, at sygehusene også har igangsat flere nye indsatser i 2021 med henblik på at understøtte fastholdelsen og sikre de rigtige kompetencer. Indsatserne bliver videndelt på tværs af sygehusene.

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

Indstilling
Administrationen indstiller, at Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering drøfter opfølgning på rammeløft til de somatiske sygehuse og Psykiatrien.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Tidligere beslutninger
.

Beslutning
Sagen drøftet. Udvalget noterede sig med tilfredshed, at der er kommet mangfoldige indsatser og resulater ud af midlerne fra de to års rammeløft.

Fraværende

Kirsten Devantier (V)

Bilag

1. Status på rammeløft til fastholdelsesinitiativer mv. på regionens sygehuse.docm (DokID: 9978112 - EMN-2020-38541)

5 (Åben) Evaluering af rammer for udvalgets arbejde og dets arbejdsform i regionsrådsperioden 2018-2021

Sagsresumé

Der lægges op til, at udvalget drøfter læringspunkter vedrørende rammer for udvalgets arbejde og dets arbejdsform i regionsrådsperioden 2018-2021 med henblik på, at drøftelserne i de stående udvalg og Forretningsudvalget kan bidrage med læring til den kommende regionsrådsperiode.

Sagsfremstilling

Med denne sag lægges der op til, at hvert udvalg drøfter læringspunkter vedrørende rammer for udvalgets arbejde og dets arbejdsform i regionsrådsperioden 2018-2021 med henblik på, at drøftelserne i de stående udvalg og Forretningsudvalget kan bidrage med læring til den kommende regionsrådsperiode.

På et kommende udvalgsmøde i efteråret 2021 vil der være fokus på at evaluere på selve udvalgsarbejdet i perioden 2018-2021 og videreformidle de konkrete resultater og den opsamlede viden til det kommende regionsråd.

<u>Politisk organisering i regionsrådsperioden 2018-2021</u>
I regionsrådsperioden 2018-2021 har den politiske organisering bestået af Regionsrådet, Forretningsudvalget og stående udvalg efter Skanderborgmodellen.

Skanderborgmodellen indebærer, at sager som udgangspunkt skal starte i udvalgene, og udvalgene har samtidig har fået delegeret følgende kompetencer:

- Udarbejdelse og indstilling af beslutningsoplæg til Regionsrådets godkendelse
- Bevilling af tilskudsmidler inden for afgrænsede områder
- Træffe afgørelser inden for afgrænsede opgaver
- Afsendelse af høringssvar inden for afgrænsede opgaver
- Udarbejde input til og kvalificere budgetindsatser forud for Regionsrådets budgetlægning
- Opfølgning på indsatser i budgetaftaler
- Deltagelse i møder, debatter mv. som repræsentanter for Regionsrådet

Den nuværende udvalgsstruktur består af otte (oprindeligt ni) stående udvalg og et politisk dialogforum for Sundhedsplatformen (tidligere rådgivende udvalg).

<u>Øvrige rammer for udvalgenes arbejde</u>
Udvalgenes kommissorier og arbejdsplaner er strukturerende for udvalgenes arbejde.

Udvalgene afholder som hovedregel seks udvalgsmøder om året. Mødekadencen er dog i perioden ændret til otte årlige udvalgsmøder for de tre store driftsudvalg (Udvalget for regional

udvikling, Udvalget for det nære sundhedsvæsen og Udvalget for sygehusenes behandlingstilbud).

Udvalgenes møder har som udgangspunkt en varighed på tre timer og er planlagt som formiddags-, eftermiddags- eller aftenmøder efter udvalgenes ønsker.

Møderne afholdes i Regionshuset eller som ud-af-huset møder på sygehuse, virksomheder, institutioner mv. Derudover er udvalgsmøderne under COVID-pandemien afholdt som virtuelle møder. Som bidrag til drøftelserne i udvalgene inviteres interne og eksterne oplægsholdere.

Drøftelse af læringspunkter
Der lægges op til en evaluering og drøftelse af læringspunkter vedrørende rammer for udvalgets arbejde og udvalgets arbejdsform. Drøftelsen kan f.eks. tage udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- Hvordan har udvalget oplevet den politiske organisering med stående udvalg og udvalgets kompetencer?
- Hvordan har udvalget oplevet samarbejdet på tværs af udvalgene, herunder snitflader til øvrige udvalg og Forretningsudvalget?
- Hvordan har udvalget oplevet mødekadence, mødeafvikling, mødetidspunkt og mødeform?

I forlængelse af udvalgenes drøftelser vil læringspunkter omkring rammer for udvalgenes arbejde og udvalgenes arbejdsform blive samlet og bidrage med læring til den kommende regionsrådsperiode.

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

Indstilling
Administrationen indstiller, at udvalget drøfter læringspunkter vedrørende rammer for udvalgets arbejde og dets arbejdsform i regionsrådsperioden 2018-2021.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Tidligere beslutninger
.

Beslutning
Udvalget drøftede læringspunkter om rammer for udvalgets arbejde og dets arbejdsform i regionsrådsperioden 2018-2021.

Fraværende

Kirsten Devantier (V)

Bilag

.

6 (Åben) Aktuelle sager

Sagsresumé
.

Sagsfremstilling
Udvalget vil modtage en mundtlig orientering om status for sygeplejerskekonflikten.

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

Indstilling
.

Tidligere beslutninger
.

Beslutning
Udvalget modtog en mundtlig status om den aktuelle situation efter sygeplejerskestrejken.

Udvalget modtog en mundtlig status om afskedigelse af medarbejdere pga. sygdom.

Fraværende

Kirsten Devantier (V)

Bilag
.

7 (Åben) Næste møde

Sagsresumé
.

Sagsfremstilling
Næste møde afholdes mandag d. 4. oktober 2021 kl. 16.00 – 19.00.

Økonomi
.

Indstilling
.

Tidligere beslutninger
.

Beslutning
Godkendt.

Fraværende

Kirsten Devantier (V)

Bilag
.

8 (Åben) Godkendelse af deltagelse i møde i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 6. september 2021

Sagsresumé

.

Sagsfremstilling

.

Økonomi

.

Indstilling

.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

.

Fraværende

Kirsten Devantier (V)

Bilag

.