

REFERAT Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 04-10-2021

Mødedato Mandag d. 04. oktober 2021 kl. 16:00

Mødested Mødelokale 10

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Status på ”Viden om fratrædelsesårsager – en vej til øget fastholdelse”	5
Status for vagtplanindsatser.....	8
Status på ”Ledelse på forkant ” – Ledelsesreform i Region Sjælland.....	11
Årsopgørelse for praktikplads-AUB 2020.....	15
Etablering af Whistleblowerordning i Region Sjælland i henhold til EU-direktivet.....	18
Drøftelse af brev fra Jordemoderforeningen til Regionsrådet pr. 22. september 2021.....	22
Afrapportering fra udvalgets arbejde i regionsrådsperioden 2018-2021 og anbefalinger til det komn	25
Status for lægeuddannelsen i Region Sjælland.....	29
Aktuelle sager.....	33
Næste møde.....	36
Godkendelse af deltagelse i møde i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 4. oktober 2021.....	38

1 (Åben) Godkendelse af dagsorden

Sagsresumé

.

Sagsfremstilling

.

Økonomi

.

Indstilling

.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Godkendt.

Fraværende

Gitte Simoni

Formand

(O)

Bilag

.

2 (Åben) Status på ”Viden om fratrædelsesårsager – en vej til øget fastholdelse”

Sagsresumé

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering har initieret, at der gennemføres en undersøgelse, der giver viden om årsagerne til, at ansatte vælger at forlade Region Sjælland. Undersøgelsen gennemføres som et element i den overordnede indsats for øget fastholdelse. Udvalget modtager en status på arbejdet og de foreløbige resultater fra den løbende fratrædelsesundersøgelse.

Sagsfremstilling

Siden marts 2021 har medarbejdere, der opsiges deres stilling, fået tilbud om dels en fratrædelsessamtale og dels deltagelse i en fratrædelsesundersøgelse. Formålet med fratrædelsesundersøgelsen er at vise, hvorfor de fratrædende medarbejdere har valgt at opsiges deres stilling samt hvilke faktorer, der kunne have fastholdt medarbejderen i nuværende stilling.

Koncernenhederne har adgang til undersøgelsens resultater, som indgår i deres overvejelser om fastholdelsestiltag. Der er tale om en frivillig mulighed for deltagelse for de fratrædende medarbejdere. Derved er det ikke en repræsentativ undersøgelse men en retningsgivende viden, der kan inddrages i fastholdelsesinitiativerne.

Resultaterne kan vises på regions-, enheds- og afdelingsniveau og kan filtreres med forskellig variabler, som f.eks. faggrupper, anciennitet, alder m.v.

Deltagerne i undersøgelsen har mulighed for at supplere deres svar med fritekst, der kan uddybe de fastsatte svarmuligheder. Det ses, at 25% vælger denne mulighed. Friteksten indeholder både positive og kritiske kommentarer, hvor begge typer indgår i det videre arbejde målrettet fastholdelse. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at friteteksten udtrykker enkelte medarbejders synspunkter, og ikke nødvendigvis er udtryk for generelle vurderinger.

Efter 6 måneder har 375 medarbejdere besvaret undersøgelsen, hvilket giver mulighed for at præsentere foreløbige resultater.

Der vil blive givet en præsentation af foreløbige resultater i mødet.

Økonomi

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

Indstilling

Det indstilles, at udvalget tager orientering om status til efterretning. Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Sagen tages til efterretning, idet udvalget bemærkede, at fratrædelsesundersøgelsen er et vigtigt redskab i arbejdet med fastholdelse, både lokalt og på et mere overordnet niveau.

Fraværende

Gitte Simoni

Formand

(O)

Bilag

.

3 (Åben) Status for vagtplanindsatser

Sagsresumé

Der gives en status på indsatser i relation til vagtplanlægning. Herunder for de 1 mio. kr. målrettet et ledelsesinitiativ der blev afsat med Tillæg til Budgetaftale for 2021. Derudover forelægges en status for arbejdet med at IT-understøtte vagtplanområdet.

Sagsfremstilling

Vagtplanlægning handler grundlæggende om, at få ressourcer og drift til at mødes i en bæredygtig, effektiv og tilfredsstillende løsning. Kerneopgaven skal løses effektivt, med høj kvalitet og de rette kompetencer, og medarbejderne skal have mulighed for indflydelse på arbejdsplanlægningen.

Rammer og vilkår for arbejdsplanlægning følger af arbejdsmiljølovgivning og overenskomster.

Nedenfor beskrives en række initiativer, som understøtter disse målsætninger.

Status på ledelsesinitiativ

Med tillæg til budgetaftalen for 2021 er der afsat 1 mio. kr. til et ledelsesinitiativ, der skal styrke fokus på rammer og muligheder i vagtplanlægning. Indsatsen har fokus på at højne ledernes vidensniveau omkring muligheder i vagtplanlægningen.

Det samlede initiativ søsættes som en intern kommunikationskampagne, der pågår over de næste par måneder. Følgende elementer indgår:

- Plakater, foldere og opmærksomhed på intranettet
- Produktion af en række videoer. I videoerne inspirerer sygehusledelser, ledere og vagtplanlæggere til bedre brug af vagtplansystemet i alle dets funktioner. Herunder webløsningen som giver adgang til en dialogbaseret planlægning, hvor medarbejdernes inddragelse styrkes.
- Udsendelse af brev til alle ledere af vagtplanenheder, der har til formål at henlede deres opmærksomhed på vagtplanlægning som en central ledelsesopgave, med inspiration til mere viden, kurser og vejledning.
- Lancering af et E-læringsprogram om overenskomstforståelse i relation til vagtplanlægning, som er udviklet af Danske Regioner. Initiativet er særligt rettet mod vagtplanlæggere, så opgaven professionaliseres.

Status på IT-understøttelse

Konkrete IT-understøttende initiativer som er implementeret eller senest implementeres med udgangen af 2021:

- Online snitflade til løn
- Kroner/øre simulering af hvad en specifik vagtplan koster
- Ledelsesrapportering
- Dialogbaseret planlægning
- Planlægning på tværs af faggrupper og organisationer
- Optimering af performance

- Kompetenceudviklingsinitiativer for vagtplanlæggere

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller at, de igangværende initiativer omkring vagtplanlægning drøftes.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Sagen drøftet, idet udvalget lagde vægt på, at de ter vigtigt at indtænke brug af flere faggrupper I vagtplanlægningen. Udvalget bemærkede dertil, at der skal tages initiativer for at sikre, at alle kommer i gang med det nye vagtplansystem snarest muligt.

Det politiske niveau vil modtage en status for modtagelsen af det nye vagtplansystem.

Fraværende

Gitte Simoni

Formand

(O)

Bilag

.

4 (Åben) Status på ”Ledelse på forkant” – Ledelsesreform i Region Sjælland

Sagsresumé

Direktionen har besluttet at igangsætte en ledelsesreform, ”Ledelse på forkant”. Ledelsesudviklingsprogrammet har til formål at styrke den enkelte leder, det enkelte ledelsesteam og den ledelsesmæssige styringskæde i Region Sjælland i arbejdet med nye opgavetyper, forventninger og udviklingstrends. Udvalget for Arbejdsmiljø og Rekruttering orienteres om indhold og status for Ledelse på forkant.

Sagsfremstilling

Baggrund om Ledelse på forkant

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”.

Mål med Ledelse på forkant:

- Tilbud om ledelsesudvikling, 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.

Baggrund for Ledelse på forkant udfoldes i *vedlagte* bilag.

Deltagerkapacitet, afvikling af hold mv.

Ledelse på forkant blev lanceret på Lederforum d. 13. november 2019. Nyt LUS-koncept til alle ledere blev tilgængeligt på regionens intranettet samme dag. Tilmelding til ledelsesudviklingsforløbene åbnede d. 29. november 2019.

For 2020 blev der udbudt følgende antal hold for tre målgrupper:

- 4 hold for 1. linje ledere
- 4 hold for ledelsesgrupper

- 2 hold for ledere af ledere

Deltagerkapaciteten for 2020 var 250 ledere. To uger efter tilmeldingen åbnede, var der 214 tilmeldte. Forløbene for ledelsesgrupperne var især populære, og der blev oprettet to ekstra hold i 2020.

To hold startede op i januar 2020 og de nåede at gennemføre to ud af tre moduler, før udmelding om stop på al uddannelsesaktivitet kom, som konsekvens af COVID-19.

Al planlagt aktivitet i 1. halvår af 2020 blev flyttet til 2. halvår 2020. I 2. halvår blev 1 hold gennemført, 7 hold startet op og 4 hold aflyst.

I 2021 har det primære fokus i 1. halvår været at afholde de hold der startede i 2020. Holdene er blev afviklet delvist virtuelt. I 2. halvår 2021 afholdes der 9 hold. Der er fortsat stor tilslutning til Ledelse på forkant med 286 tilmeldte ledere i 2021.

I 2022 vil der blive udbudt 11 hold, hvilket betyder en deltagerkapacitet på 315 ledere fordelt på følgende måde:

- 2 hold for 1. linje ledere
- 8 hold for ledelsesgrupper
- 1 hold for ledere af ledere

Samarbejde med Professionshøjskolen Absalon om yderligere udvikling af ledelseskompetencer

På baggrund af en særlig bevilling fra Regionsrådet er der indgået et samarbejde med Professionshøjskolen Absalon, der i de kommende år giver den enkelte leder mulighed for at udvikle sine ledelseskompetencer yderligere, med ledelsesuddannelse på diplomniveau. Initiativet kan være med til at udvikle ledernes kompetencer ved at bygge oven på et eller flere af emnerne fra Ledelse på forkant.

MED-Hovedudvalget orienteres løbende om status for Ledelse på forkant.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at status for Ledelse på forkant tages til efterretning.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Sagen tages til efterretning.

Fraværende

Gitte Simoni

Formand

(O)

Bilag

1. Status på Ledelse på forkant (DokID: 9996832 - EMN-2020-38541)

5 (Åben) Årsopgørelse for praktikplads-AUB 2020

Sagsresumé

En trepartsaftale fra 2016 betyder, at der stilles krav til virksomheders ansættelse af erhvervsuddannelseselever. Hvis der ikke ansættes tilstrækkeligt med elever, medfører det en økonomisk bod. Region Sjællands årsopgørelse for 2020, viser, at regionen skal betale en bod. En del af boden skyldes, at regionerne ikke har kunnet ansætte SOSU-elever, da de i 2020 afgav ansættelsesansvaret for social- og sundhedsassistentelever til kommunerne. Dette vil blive kompenseret fremadrettet, men er ikke blevet det i 2020.

Sagsfremstilling

Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik i 2016 en trepartsaftale, der forpligtede offentlige og private arbejdsgivere til at øge antallet af elevansættelser inden for erhvervsuddannelsesområdet. Der blev fastsat måltal (elevpoint¹) for det fremtidige antal elever i Region Sjælland. Der blev samtidig indført bod, hvis organisationen ikke når sit måltal, eller en bonus der opnås flere end måltallet.

Region Sjællands årsopgørelse for 2020 viser, at regionen skal betale en bod på 1.776.964,51 kr., fordi regionen mangler at ansætte 168,2 elevpoint.

120,5 af de manglende elevpoint skyldes, at regionerne pr. 1/1-2020 overgav ansvaret for at ansætte social- og sundhedsassistentelever til kommunerne som følge af en trepartsaftale. Bod for social- og sundhedsassistenteleverne udgør 1.273.260,53 kr. Der er forhandlet en kompensationsordning i forhold til praktikplads-AUB for regionerne. Denne træder dog først i kraft for praktikplads-AUB for 2021. Alle social- og sundhedsassistenteleverne er fortsat i praktik i regionen.

Boden og antallet af manglende point fordeler sig således:

Titel	Antal manglende elevpoint	Bod
Manglende øvrige elever	-47,7	503.809,64 kr.
Manglende social- og sundhedsassistentelever	-120,5	1.273.260,53 kr.
Total	-168,2	1.776.964,51 kr.

¹ Et elevpoint svarer stort set til en gennemsnitlig erhvervsuddannelseselev et år. Dog med det forbehold at visse elevtyper "giver" færre point. Når tallet angives som elevpoint og ikke elever skyldes det, at de forskellige elevtyper vægter forskelligt. De uddannelser, der er mangel på, får flere point pr. elev, end dem, der ikke er mangel på. Manglen på point opgøres ud fra, hvor mange erhvervsuddannede man har ansat. Det betyder, at man for hver 100 erhvervsuddannede ansatte skal have 13 elevpoint i regionerne. Man får elevpoint ved at ansætte erhvervsuddannelseselever. Til eksempel opnås 1,13 point for en kontor/lægesekretærelev et helt år.

Resultatet for de enkelte virksomhedsområder fremgår af *vedlagte* bilag.
Der er siden ordningen trådte i kraft i 2018 blevet ansat øvrige elever svarende til 76 elevpoint.
Øvrige elever er eksempelvis kontorelever, it-elever, serviceassistenter og elektrikere.

Økonomi

Sagen er ikke forbundet med omkostninger, som kræver særskilt stillingtagen.

Indstilling

Administrationen indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Sagen tages til efterretning, idet udvalget bemærkede, at administrationen skal gøre en ekstraordinær indsats for at nå målopfyldelsen, da uddannelse af elever er en investering i fremtiden.

Det politiske niveau vil følge udviklingen i forhold til ansættelse af elever i Region Sjælland.

Fraværende

Gitte Simoni

Formand

(O)

Bilag

1. Fordeling af elevpoint og bod på virksomhedsområder og tværgående centre - Årsopgørelse 2020 (DokID: 10007379 - EMN-2020-12692)

6 (Åben) Etablering af Whistleblowerordning i Region Sjælland i henhold til EU-direktivet

Sagsresumé

Region Sjælland skal implementere en whistleblowerordning senest 17. december 2021, jf. EU-direktiv og dansk implementeringslovgivning. Med sagen lægges der op til beslutning vedr. valg af model for etablering og administrering af fremtidig whistleblowerordning i Region Sjælland.

Sagsfremstilling

Baggrund

Whistleblowerloven blev endeligt vedtaget juni 2021. Loven implementerer det såkaldte whistleblowerdirektiv (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/1937 af 23. oktober 2019), som pålægger virksomheder at beskytte personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten, samt øvrige alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold ved etablering af en whistleblowerordning. Ordningen skal være implementeret senest den 17. december 2021.

Hovedformålet med en whistleblowerordning er at give ansatte mulighed for at indberette oplysninger om strafbare forhold, herunder overtrædelse af tavshedspligt, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri og bestikkelse samt øvrige alvorlige forhold. Øvrige alvorlige forhold kan bl.a. omfatte seksuel chikane eller grov chikane. Loven beskytter indberetteren af sådanne forhold mod at møde repressalier fra arbejdsgiver.

Selvejende institutioner kan omfattes af Region Sjællands whistleblowerordning.

Muligheder for etablering og administration af ordningen

Whistleblowerordningen kan outsources til en ekstern, uvildig tredjepart, f.eks. en advokatvirksomhed. Outsources ordningen, vil det være den eksterne leverandør, der administrerer ordningen på vegne af Region Sjælland i forhold til screening af indberetninger m.m.

Whistleblowerordningen kan også implementeres ved internt at udpege en upartisk person eller afdeling, der administrerer ordningen ved bl.a. at modtage indberetninger, foretage screening af indberetningerne og have kontakt med whistlebloweren.

Arbejdsgivere er alene forpligtet til at stille en intern whistleblowerordning til rådighed for deres ansatte. Arbejdsgiver kan frivilligt vælge at stille ordningen til rådighed for andre personer med en arbejdsrelateret tilknytning til arbejdsgiveren, herunder eksempelvis frivillige og leverandører o.a.

Forslag til etablering og administration

Administrationen har undersøgt de forskellige muligheder for løsning af opgaven. Herunder hvad der gøres i de øvrige fire regioner, der alle benytter sig af ekstern leverandør. Forslaget fra administrationen er at etablere ordningen på samme måde og vilkår i Region Sjælland.

Region Sjælland har indgået rammeaftale om advokatydelse med advokatfirmaet Bech-Bruun, der tilbyder at løse opgaven. Bech-Bruun har et fungerende system, der er intuitivt og overskueligt. Herudover har Bech-Bruun erfaring med udarbejdelse af retningslinjer på området, som Region Sjælland kan drage nytte af. Valg af en ekstern løsning vil endvidere legitimere, at sagerne håndteres korrekt og anonymt, hvorved Region Sjælland i mindre grad

kan udsættes for kritik ved selv at håndtere og administrere whistleblowerordningen.

Det er vurderingen, at etablering af en intern whistleblowerenhed vil være uforholdsmæssigt tids- og ressourcekrævende i forhold til etablering af platform til indberetning samt den efterfølgende håndtering af sager, sammenholdt med brugen af en ekstern leverandør, som har større erfarings- og vidensgrundlag hertil.

Videre proces

Efter endelig beslutning om model for whistleblowerordningens etablering, skal der udarbejdes og kommunikeres retningslinjer for anvendelse. Dette vil ske i et tæt samarbejde med leverandøren.

Samspil med eksisterende ordninger i Region Sjælland

Region Sjælland fortsætter Arbejdsmiljølinjen, som giver ansatte mulighed for anonymt at søge vejledning og gode råd ift. at håndtere arbejdsmiljø, seksuelle krænkelser mv.

Dertil vil Regionens retningslinje om *Bekymringshenvendelser i Region Sjælland* fortsat være gældende for regionens ansatte på sygehusene. Denne retningslinje er målrettet konkrete henvendelser vedr. patientsikkerhed, og adskiller sig derved fra whistleblowerordningens bredere dækningsområde.

Økonomi

Region Sjælland kompenseres for udgifterne til ordningen.

Indstilling

Administrationen indstiller, at:

1. Region Sjælland vælger en model, hvor whistleblowerordningen administreres fuldt ud af den eksterne leverandør advokatfirmaet Bech-Bruun.
2. Region Sjælland vælger en model, hvor whistleblowerordningen skal kunne håndtere indberetninger vedrørende strafbare forhold fra både interne og eksterne personer, i overensstemmelse med lovgivningen.

Sagen afgøres af Regionsrådet.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Indstillingens punkt 1 og punkt 2 anbefales.

Jørgen Holst tager forbehold frem til Regionsrådets behandling af sagen.

Fraværende

Gitte Simoni

Formand

(O)

Bilag

.

7 (Åben) Drøftelse af brev fra Jordemoderforeningen til Regionsrådet pr. 22. september 2021

Sagsresumé

Efter anmodning fra udvalgsformanden forelægges en sag, som lægger op til en drøftelse af henvendelse fra Jordemoderforeningen til Regionsrådet d. 22. september 2021. Udvalget vil på mødet modtage en oplæg, der adresserer Jordemoderforeningens rejste opmærksomhedspunkter.

Sagsfremstilling

Jordemoderforeningen fremsendte d. 22. september 2021 et åbent brev til medlemmerne af Region Sjællands regionsråd. Brevet adresserer bl.a. rekrutterings- og fastholdelsesproblematik på jordemoderområdet i Region Sjælland. Brevet er *vedlagt* som bilag.

Som oplæg til drøftelse vil udvalget på mødet modtage et oplæg, som adresserer de problemstillinger, der fremhæves af Jordemoderforeningen.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget drøfter henvendelse fra Jordemoderforeningen med afsæt i oplæg på mødet.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Sagen drøftet, idet udvalget noterede sig, at der som opfølgning på det åbne brev fra Jordemoderforeningen og som opfølgning på tidligere møde er taget initiativ til møde mellem Jordemoderforeningen og Region Sjælland, repræsenteret ved regionsrådsformanden og formanden for Udvalget for Arbejdsmiljø og rekruttering.

Derudover noterede udvalget sig, at der på administrativt niveau tages initiativ til dialog med chefjordemødrene om løsningsmuligheder på den aktuelle situation.

Udvalget noterede sig endvidere, at Regionsrådet tidligere har besluttet, at der skal udarbejdes en samlet plan for fødeområdet i 2022, i forlængelse af de netop offentliggjorte anbefalinger fra Sundhedsstyrelsen.

Fraværende

Gitte Simoni

Formand

(O)

Bilag

1. Brev til regionspolitikerne fra Jordemoderforeningen 21.09.2021 (DokID: 10014071 - EMN-2020-37619)

8 (Åben) Afrapportering fra udvalgets arbejde i regionsrådsperioden 2018-2021 og anbefalinger til det kommende Regionsråd

Sagsresumé

Der forelægges et udkast til afrapportering for udvalgets arbejde i 2018-2021. I forbindelse med afrapporteringen lægges der op til, at udvalget kommer med 2-3 anbefalinger til det kommende Regionsråd med udgangspunkt i sit virkefelt.

Sagsfremstilling

I forbindelse med afslutning på regionsrådsperioden gennemføres overlevering vedrørende udvalgenes arbejde i indeværende periode til det kommende Regionsråd. Overleveringen rummer både afrapportering fra udvalgenes arbejde og anbefalinger til det videre arbejde med afsæt i udvalgenes virkefelter.

Udvalgene har derudover tidligere evalueret rammerne for udvalgenes arbejde og deres arbejdsform i regionsrådsperioden. En opsamling på læringspunkterne fra alle udvalgsdrøftelserne forelægges Forretningsudvalget den 25. oktober 2021.

I regionsrådsperioden 2018-2021 har den politiske organisering bestået af Regionsrådet, Forretningsudvalget og stående udvalg med udgangspunkt i Skanderborgmodellen.

Stående udvalg rådgiver og forbereder sager til Regionsrådet indenfor udvalgenes områder, i henhold til §36b i lov om regioner. Desuden kan stående udvalg på konkrete områder få beføjelser til at træffe endelige beslutninger indenfor visse sagsområder (delegeret kompetence).

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering

Udvalgets overordnede opgaver er beskrevet i Styrelsesvedtægtens kapitel 4, § 14, stk. 2:

Udvalget følger udviklingen og rådgiver Regionsrådet i spørgsmål indenfor udvalgets arbejdsområde.

Udvalgets virkefelt og fokusområder er beskrevet i *vedlagte* kommissorium, som har været rammesættende for udvalgets arbejde i rådsperioden. Fokusområderne er:

- Rekrutteringsstrategi, herunder styrkelse af rammerne for rekruttering via interessevaretagelse
- Uddannelsestilbud i regionen ift. Region Sjællands efterspørgsel. Herunder etablering af lægeuddannelse
- Sygefravær og uhensigtsmæssige arbejdsgange
- Fysisk og psykisk arbejdsmiljø
- Forberede arbejdsmiljødrøftelse i Regionsrådet, med udgangspunkt i MED Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse
- Udmøntning af vision om lokal innovation
- Initiativer som understøtter tillidsdagsordenen i hele organisationen
- Systematisk dialog med medarbejdere og ledere

Samtidig har udvalget på et mere overordnet plan arbejdet i henhold til rammerne for den samlede udvikling af Region Sjælland, jf. Regionsrådets strategi 2018-2021 "Region Sjælland på forkant". I *vedlagte* tilbageblik opsummeres nogle af de resultater indenfor de politiske visioner, der er opnået i regionsrådsperioden. En periode, der i høj grad også har været præget af COVID-19 pandemien, hvilket både har været en katalysator for udvikling af nye initiativer, samtidig med at det har forsinket beslutninger og implementering på andre områder. Den lange periode med COVID-19 har også betydet en mindre aktivitet i forhold til udvalgets mulighed for besøg på bl.a. sygehuse.

Der er udarbejdet *vedlagte* udkast til afrapportering for udvalgets arbejde. Afrapporteringen forelægges til udvalgets drøftelse.

Der lægges samtidig op til, at udvalget kommer med 2-3 centrale anbefalinger inden for udvalgets virkefelt til det kommende Regionsråd.

Videre proces

Afrapporteringen og anbefalingerne fra alle udvalg videresendes samlet til Regionsrådet, når hvert udvalg har behandlet deres udkast til afrapportering og er kommet med deres anbefalinger.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller,

1. at udvalget drøfter udkast til afrapportering vedrørende udvalgets arbejde i regionsrådsperioden 2018-2021
2. at udvalget kommer med 2-3 centrale anbefalinger inden for udvalgets virkefelt til det kommende Regionsråd

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Udvalget drøftede udkast til afrapportering vedrørende udvalgets arbejde i regionsrådsperioden 2018-2021.

Med udgangspunkt i udvalgets virkefelt sender udvalget følgende anbefalinger videre til et kommende Regionsråd med et ønske om et forsat fokus på:

- Indsatser i forhold til rekruttering og fastholdelse prioriteres højt på den politiske dagsorden
- Fortsat arbejde med at styrke arbejdsmiljøet og arbejdsglæden i Region Sjælland
- Indsatser for at sikre god ledelse
- Kontrolindsats og øvrig opfølgning omkring overholdelse af sociale klausuler

Fraværende

Gitte Simoni

Formand

(O)

Bilag

1. Kommissorium for Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering 2018-2021 (DokID: 9999560 - EMN-2020-37619)
2. Afrapportering vedrørende Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings arbejde i regionsrådsperioden 2018-2021.docm (DokID: 9999493 - EMN-2020-37619)

3. Region Sjælland på forkant - Et tilbageblik (DokID: 10003968 - EMN-2020-37625)

9 (Åben) Status for lægeuddannelsen i Region Sjælland

Sagsresumé

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering har løbende fulgt etableringen af kandidatuddannelsen i medicin i Region Sjælland (Region Sjælland-sporet). Fokus i denne sag er henholdsvis en status jf. beslutningen fra Budgetaftale 2021 om at sikre grundlaget for et øget optag fra de nuværende 24 til 48 kandidatstuderende per semester.

Derudover følger sagen op på aftale indgået mellem Regeringen og Folketingets partier i juni 2021 om udflytning af uddannelsespladser fra Københavns Universitet, herunder etablering af en fuld lægeuddannelse i Region Sjælland.

Sagsfremstilling

Baggrund

På baggrund af anbefalingerne i Regeringens rapport ”Lægedækning i hele Danmark” (januar 2017) vedtog Regionsrådet i juni 2018 at etablere en kandidatuddannelse i medicin i Region Sjælland. Målet med uddannelsen er at give de studerende indblik i og et godt kendskab til sundhedsvæsenet i Region Sjælland. Dette er ifølge lægedækningsrapporten afgørende for, om de studerende senere vælger at bosætte sig og skabe en karriere i regionen.

Kandidatuddannelsen er startet op i 2019 med base på Sjællands Universitetshospital i Køge. Der optages 24 studerende per semester, og nu i efteråret 2021 er uddannelsen fuldt udrullet med 6 semestre. De første kandidater dimitterede fra Region Sjælland-sporet i foråret 2020. Langt hovedparten af dimittenderne fra Region Sjælland-sporet vælger at fortsætte i sammenhængende uddannelsesforløb i regionen, med KBU-forløb (klinisk basisuddannelse) og introduktionsstillinger i Region Sjælland.

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering har løbende fulgt etableringen af kandidatuddannelsen i medicin i Region Sjælland (Region Sjælland-sporet). Derudover er Regionsrådet løbende blevet orienteret, senest på budgetseminaret d. 24. august 2021 i form af oplæg ved konstitueret forsknings- og innovationschef Henrik Ancher Sørensen.

Vedlagte bilag udfolder status for Kandidatuddannelsen i medicin i Region Sjælland pr. efteråret 2021.

Udvidelse af kandidatuddannelsen i medicin og etablering af bacheloruddannelse

For at imødekomme manglen på færdiguddannede læger besluttede Regeringen i 2018, at Københavns Universitet skulle øge antallet af studerende på den samlede medicinuddannelse med 100 studerende per år fra efteråret 2019. I forlængelse af dette besluttede Københavns Universitetshospitals bestyrelse, at det øgede optag skulle udmøntes som et øget optag på kandidatuddannelsen i medicin i Region Sjælland; svarende til en fordobling af kapaciteten fra 24 til 48 kandidatstuderende per semester. Det er forventningen, at det øgede optag slår igennem til kandidatuddannelsen, og dermed til Region Sjælland-sporet, fra efteråret 2023.

Med aftalen ”Tættere på – Flere uddannelser og stærkere lokalsamfund”, indgået i juni 2021

mellem Regeringen og Folketingets partier, er det bestemt, at Københavns Universitet skal udflytte en række uddannelsespladser. Herunder skal der etableres pladser på en fuld lægeuddannelse i Region Sjælland. Der lægges op til, at Region Sjælland-sporet fra efteråret 2023 udvides med 100 bachelorstuderende per år, svarende til 600 kontinuerlige forløb årligt på den fulde medicinuddannelsen (ligeligt fordelt på bachelor- og kandidatuddannelsen). Det endelige konkrete antal er dog fortsat uafklaret.

Den tosporede udvidelse af lægeuddannelsen, med optag både af flere studerende på kandidatuddannelsen og tilføjelse af en bacheloruddannelse, kræver en udvidelse af uddannelseskapaleteten på sygehusenes kliniske afdelinger. Det medfører et behov for at øge antallet af lektorer og professorer inden for udvalgte specialer og fagområder i Regionen.

Byggeri af fysiske rammer for lægeuddannelsen

Med fordoblingen af optaget fra 24 til 48 kandidatstuderende per semester på Region Sjælland-sporet, blev der med Budgetaftale for 2021 tilført yderligere anlægsmidler målrettet en udvidelse af byggeriet til lægeuddannelsen på Sjællands Universitetshospital i Køge. Der er på nuværende tidspunkt afsat anlægsmidler til byggeriet af 2600 m² til lægeuddannelsen. Byggeriet har plads til 300 studerende, hvilket matcher den aftalte udvidelse på kandidatuddannelsen med op til 48 studerende per semester.

Den økonomiske finansiering af udflytningen af 100 medicinstuderende årligt fra bacheloruddannelsen er uafklaret. Den økonomiske udgift bliver mindst, hvis undervisningen i væsentlig omfang varetages fra universitetets faciliteter i København. Bacheloruddannelsen består primært af teoretisk undervisning (hvorimod kandidatuddannelsen i højere grad er praktisk orienteret). En fuld udflytning af bacheloruddannelsen til Sjællands Universitetshospital i Køge vil betyde, at der skal tillægges betydelige merudgifter til etablering af undervisningslokaler, laboratorier og campus.

Videre proces for etablering af fuld lægeuddannelse i Region Sjælland

Som første skridt i etableringen af en fuld lægeuddannelse i Region Sjælland nedsættes der i efter-året 2021 en arbejdsgruppe med deltagelse af relevante parter. Arbejdsgruppens opgave bliver at udarbejde en masterplan for udrulningen af en fuld lægeuddannelse. Planen forventes at blive forelagt politisk i februar 2022.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at status for lægeuddannelsen i Region Sjælland tages til efterretning.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Udskydes til næste møde.

Fraværende

Gitte Simoni

Formand

(O)

Bilag

1. Status for kandidatuddannelsen i medicin i Region Sjælland efteråret 2021 (DokID: 9996796 - EMN-2021-07834)

10 (Åben) Aktuelle sager

Sagsresumé

.

Sagsfremstilling

Online rekrutteringsindsatser i Psykiatrien og på Nykøbing Falster sygehus

Udvalget bad på møde d. 6. september 2021 om en status for Region Sjællands online rekrutteringsindsatser. *Vedlagte* notat giver en kort præsentation og status af Psykiatriens nylancerede rekrutteringsportal og ledsagende mediekampagne samt Nykøbing Falster sygehus' særlige rekrutteringshjemmeside "kom sydpå".

Fakta om løn til sygeplejersker

Udvalget har bedt om en oversigt over sygeplejerskernes lønniveau. *Vedlagt* er et notat, som opsummerer resultaterne af en lokal analyse af lønniveauet for sygeplejersker internt i Regionen samt benchmarking med Region Hovedstaden og øvrige regioner. Notatet indbefatter desuden en benchmarking med andre faggrupper i Region Sjælland, med en uddannelseslængde der svarer til sygeplejerskernes.

Økonomi

.

Indstilling

.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Udvalget modtog orientering om online rekrutteringsindsatser.

Udvalget drøftede fakta om løn til sygeplejersker.

Udvalget drøftede den kritiske driftssituation på det medicinske område og konstaterede, at Forretningsudvalget vil modtage en oplæg på næstkommende møde den 25. oktober 2021 som afsæt for en drøftelse af muligheder for fremadrettede handlinger. Udvalget konstaterede endvidere, at det er positivt, at alle afdelingssygeplejersker er inviteret til dialog om udfordringer og mulige løsninger.

Fraværende

Gitte Simoni

Formand

(O)

Bilag

1. Online rekrutteringsindsatser i Psykiatrien og på Nykøbing Falster sygehus (DokID: 10006114 - EMN-2020-37619)
2. Fakta om løn til sygeplejersker (DokID: 10017273 - EMN-2020-37619)

11 (Åben) Næste møde

Sagsresumé

.

Sagsfremstilling

Næste møde afholdes mandag d. 29. november kl. 16.00 – 19.00.

Økonomi

.

Indstilling

.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Godkendt.

Fraværende

Gitte Simoni

Formand

(O)

Bilag

.

12 (Åben) Godkendelse af deltagelse i møde i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 4. oktober 2021

Sagsresumé

-

Sagsfremstilling

-

Økonomi

-

Indstilling

-

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

.

Fraværende

Gitte Simoni

Formand

(O)

Bilag

.

