

REFERAT Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 16-11-2020

Mødedato Mandag d. 16. november 2020 kl. 16:00

Mødested Video

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Opfølgning på implementering af beslutninger vedr. serviceassistentkonceptet og udvikling af grun	5
Status på sygefraværet i Region Sjælland.....	8
Status på personaleberedskab i forbindelse med COVID-19.....	11
Drøftelse af arbejdsplan for 2021.....	14
Aktuelle sager.....	17
Næste møde.....	20
Godkendelse af deltagelse af møde i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 16. november 202	22

1 (Åben) Godkendelse af dagsorden

Sagsresumé

.

Sagsfremstilling

.

Økonomi

.

Indstilling

.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Rådets/Udvalgets beslutning
Godkendt.

Fraværende

Camilla Aff Bredegaard, , , (A)

Bilag

.

2 (Åben) Opfølgning på implementering af beslutninger vedr. serviceassistentkonceptet og udvikling af grunduddannelse

Sagsresumé

Sagen følger op på implementering af udvalgets beslutninger omkring fastholdelse af serviceassistentkonceptet og udvikling af grunduddannelse samt relevante uddannelsesstilbud. På mødet deltager repræsentanter for Uddannelsesudvalget vedr. initiativer for at forbedre grunduddannelsen. Derudover deltager repræsentanter fra Nykøbing F. sygehus og Næstved-Slagelse-Ringsted sygehuse med uddybende information om arbejdet med implementering af serviceassistentkonceptet, herunder forudgående kompetenceafklaring.

Sagsfremstilling

Med afsæt i analyse af oplevelsen af serviceassistentkonceptet besluttede Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering på møde d. 7. september 2020 at fastholde serviceassistentkonceptet i nuværende form med kompetenceløft, hvor både portører og rengøringsassistenter får en erhvervsuddannelse. Udvalget besluttede endvidere, at konceptet videreudvikles med udviklings- og efteruddannelsesstilbud. Sagen følger op på implementering af udvalgets beslutninger.

Katalog over relevante Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)

Koncern HR understøtter virksomhedsområderne ved at udarbejde et katalog med en oversigt over relevante Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU). Kataloget med efteruddannelsesstilbud er vedlagt.

Formålet med AMU er at bidrage til at fastholde og videreudvikle arbejdsstyrkens kompetencer og sikre, at ufaglærte og faglærte er bedst muligt rustet til udfordringerne på det nutidige og fremtidige arbejdsmarked. Det betyder, at de fleste uddannelsesønsker i forhold til kompetenceløft for Serviceassistenter vil kunne udbydes under AMU.

Kataloget udarbejdes af Koncern HR i samarbejde med regionens erhvervsskoler. Målgruppen vil være ledere og medarbejdere, som i fællesskab kan finde tilbud om efteruddannelse og opkvalificeringsmuligheder for Serviceassistenter.

Indholdet i kataloget har følgende fokusområder:

- a) Patientrelateret arbejde, herunder arbejdet i akutmodtagelse, skadestue og traumecenter samt hjerte-lunge redning
- b) Patienttransport, forflytning, speciallejring m.m.
- c) Hygiejne og desinfektion
- d) Arbejdet med døende og afdøde, herunder funktionen som fast vagt

Erhvervsskolerne udbyder AMU kurserne med afsæt i regionens behov. For at gennemføre efteruddannelsen i AMU regi er der krav om minimum 18 kursister pr. hold. Hvis der er ledige pladser på holdende, skal der betales for de ledige pladser.

Udvikling af serviceassistentuddannelsen

Jf. udvalgets beslutning har administrationen optaget dialog med Uddannelsesudvalget for at vurdere, om serviceassistentuddannelsen har det indhold, der skal til for at udfylde funktionen som serviceassistent i Region Sjælland. Uddannelsesudvalget har som opfølgning drøftet og iværksat en udvikling af Serviceassistentuddannelsen, herunder med inddragelsen af synspunkter fra organisationerne, serviceledere, servicechefer, m.fl. ved de somatiske sygehuse

og Psykiatrien. På mødet deltager uddannelseschef ved ZBC Carsten Toft Nielsen og formand for LUU Kim Christensen som repræsentanter for det Lokale Uddannelses Udvalg (LUU) for Serviceassistent Uddannelsen med et oplæg vedr. initiativer for at forbedre grunduddannelsen.

Sygehusenes arbejde med implementering af serviceassistentkonceptet

Vedlagt er status på sygehusenes arbejde med implementering af serviceassistentkonceptet, herunder forudgående kompetenceafklaring. Det overordnede budskab fra sygehusene er, at alle sygehuse er godt i gang med implementering af beslutningerne. På mødet deltager medarbejder- og lederrepræsentanter fra Nykøbing F. sygehus og Næstved-Slagelse-Ringsted sygehuse med uddybende information om sygehusenes indsats.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at opfølgning på beslutninger vedr. implementering af serviceassistentkoncept og udvikling af grunduddannelse drøftes.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Rådets/Udvalgets beslutning

Udvalget tager til efterretning, at FOA og 3F er repræsenteret i det lokale uddannelsesudvalg, der i dag har præsenteret deres bud på forbedringer af serviceassistentuddannelsen, som tager højde for Udvalget for Arbejdsmiljø og rekrutterings ønsker til øget fokus i uddannelsen.

Udvalget vil have et særligt fokus på opfølgning vedr. udvalgets beslutninger omkring serviceassistentkonceptet og vil modtage en opfølgende status om ca. et år.

Fraværende

Camilla Aff Bredegaard, , , (A)

Bilag

1. AMU katalog om efteruddannelse for serviceassistenter_10.11.2020 (DokID: 5475203 - EMN-2020-36564)
2. Status på sygehusenes arbejde med implementering af serviceassistentkonceptet (DokID: 4292280 - EMN-2020-36564)

3 (Åben) Status på sygefraværet i Region Sjælland

Sagsresumé

Af Regionsrådets strategi "Region Sjælland på forkant 2018 – 2021" fremgår det, at sygefraværet frem mod 2021 skal nedbringes med minimum 10 % (fra 5,08 % i 2017 til 4,57 % i 2021). Sagen giver en halvårlig status på Region Sjællands sygefravær, som kan være afsæt for en drøftelse af eventuelle supplerende tiltag for at nedbringe sygefraværet.

Sagsfremstilling

Det samlede sygefravær i Region Sjælland for første halvår af 2020 kan opgøres til 5,62%, jf. tabel *vedlagt* som bilag. I samme periode i 2019 var sygefraværet 5,45. Dermed er der tale om en stigning på 3,1%.

Første halvår af 2020 har været præget af COVID-19 situationen. Det er i perioden registreret, at 0,33% af det samlede sygefravær relaterer sig til COVID-19 sygefravær.

Hvis COVID-19 sygefravær fratrækkes fra det samlede sygefravær i Region Sjælland, ville regionen samlet set have præsteret et fald i sygefraværet, fra 5,45% i første halvår af 2019 til 5,29% i første halvår af 2020 – det vil sige et fald på 2,9%.

Dermed kan det også konstateres, at Region Sjælland over det næste 1½ år skal reducere sygefraværet med 18,7%, hvis Regionsrådets målsætning om en reduktion af sygefraværet med 10% ved udgangen af 2021 skal opfyldes. Såfremt sygefravær, der relaterer sig til COVID-19, trækkes ud af denne beregning, skal sygefraværet reduceres med 13,8%.

Sjællands Universitetshospital og Nykøbing Falster Sygehus har præsteret fald i sygefraværet på trods af COVID-19 situationen, når første halvår af 2019 og 2020 sammenlignes. På Sjællands Universitetshospital er sygefraværet faldet med 2,2% fra første halvår 2019 til første halvår 2020. Nykøbing F. sygehus har et tilsvarende fald på 6,4%.

Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse er udfordrede i forhold til sygefraværet med en stigning på 24% fra første halvår 2019 til første halvår 2020. En del af sygefraværet kan relateres til COVID-19, men det kan ikke forklare hele stigningen. Næstved, Slagelse og Ringsted sygehuse har ansøgt om – og fået tildelt – penge fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) til et sygefraværprojekt. Det er igangsat og løber til primo 2022.

Stort set alle enheder med fortrinsvis administrative medarbejdere præsterer et fald i sygefraværet i foråret 2020 sammenlignet med tilsvarende periode i 2019.

Af *vedlagte* bilag fremgår halvårsstatus på Region Sjællands sygefravær samt status på fravær vedrørende COVID-19.

Initiativer der understøtter indsatsen

Der er igangsat en række initiativer, som understøtter Regionsrådets målsætning om at nedbringe sygefraværet på regionens arbejdspladser med minimum 10% frem mod udgangen af 2021:

- 3-8-15 modellen er implementeret.
- I slutningen af januar 2020 afholdt Koncern HR en temadag relateret til nedbringelse af sygefraværet. Der blev på dagen lagt vægt på praksis eksempler samt på hvilke tilbud og muligheder, som enhederne kan benytte sig af i arbejdet med at nedbringe sygefraværet.
- Sygefravær er et fast punkt på MED-udvalgenes møder.
- Der udbydes kurser relateret til stress, fysisk træning på arbejdspladsen, forebyggelse af vold og konflikt mv., som understøtter enhederne i at have fokus på nedbringelse af sygefraværet.
- Der udbydes konkrete HR-pakker, der kan ansøges af enheder med et højt sygefravær.

Modellen '3-8-15 kontakt ved sygefravær' har været i drift i alle enheder siden 1. oktober 2019.

For at følge op på effekten af 3-8-15 modellen har Koncern HR gennemført en mindre undersøgelse blandt 15 enheders ledere, som alle har præsteret et større fald i det korte sygefravær i perioden 1. oktober 2019 til 29. februar 2020, sammenlignet med samme periode året før.

Undersøgelsen viste, at:

- Flere ledere, som har deltaget i undersøgelsen, i høj grad eller i nogen grad systematisk har brugt 3-8-15 modellen i deres opfølgning på sygefravær. Flere afdelinger har aftalt en anden talkombination for opfølgning på sygefraværet, og det påpeges, at talkombinationen ikke er vigtig for anvendelsen.
- Der er en oplevelse af, at modellen har gjort det mere legalt at tage kontakt under sygefravær. Samtidig oplever flere ledere at være tilpas understøttet af materialet til at gennemføre sygefraværssamtaler inden for rammerne.
- Mere end halvdelen af lederne vurderer, at 3-8-15 modellen har bidraget til, at sygemeldte er kommet hurtigere tilbage på arbejdspladsen.

På baggrund af opfølgningen vurderer Koncern HR, at modellen har effekt på nedbringelsen af det korte sygefravær i de adspurgte afdelinger.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at halvårlig status på sygefraværet samt eventuelle supplerende tiltag for at nedbringe sygefraværet drøftes.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Rådets/Udvalgets beslutning

Udvalget drøftede den halvårlige status på sygefraværet, herunder COVID-19 relateret fravær.

Fraværende

Camilla Aff Bredegaard, , , (A)

Bilag

1. Bilag 1 - Sygefravær i Region Sjælland for 1. halvår 2020 (DokID: 4315051 - EMN-2020-35385)

2. Bilag 2 - Fravær vedrørende COVID-19 sygdom i Region Sjælland for første halvår 2020 (DokID: 4312691 - EMN-2020-35385)

4 (Åben) Status på personaleberedskab i forbindelse med COVID-19

Sagsresumé

Der gives et mundtlig orientering om rammer og vilkår for personalet i forbindelse med COVID-19 situationen, herunder efterårets pukkelafrvikling samt den aktuelle situation, hvor Region Sjælland bistår Region Nordjylland med mobile testenheder.

Sagsfremstilling

Beredskab for COVID-19

Under pandemien i foråret, hvor Region Sjælland var i beredskab, blev der oprettet egentlige afsnit til behandling af COVID-19 patienter med en aftalt eskaleringsmodel og rækkefølge for indtag af COVID-19 patienter; SUH, Roskilde/Køge, NSR, Slagelse og Nykøbing F. Holbæk Sygehus stillede bufferkapacitet til rådighed for øvrige sygehuse. Denne model udløste behov for en del personaleflytninger mellem sygehusafsnit og dermed en høj grad af uforudsigelighed for personalet i forhold til, hvor de skulle arbejde, og i forhold til vagtplanlægningen.

Ved forberedelserne til en anden bølge af patienter med COVID-19 er der valgt en anden model, der i højere grad indebærer forudsigelighed for personalet. Patienter med COVID-19 behandles nu inden for de ordinære sengeafsnit med den positive konsekvens for personalet, at de i højere grad skal arbejde hvor de plejer og i den kendte vagtplan.

I lyset af usikkerheden med hensyn til omfanget af patienter med COVID-19 i anden bølge er der i alle regionerne indgået en generel aftale med de faglige organisationer. Aftalen indebærer, at medarbejdere, der står til rådighed for beredskabet, modtager et fast tillæg på 15.000 kr. årligt samt et tillæg på 500 kr. pr. gang, når de med kort varsel skal ændre vagtplan som følge af beredskabet. De modtager samme tillæg, når de skal tilbage til deres almindelige vagtplan. Der er således aftalt en honorering for medarbejdernes fleksibilitet og for den gene, det er, når vagtplanen med kort varsel ændres.

Aftalen baserer sig på en ledelsesmæssig beslutning om, hvem der indgår i beredskabet, idet det dog er forudsat, at ledelsen afsøger, hvem der frivilligt ønsker at indgå – dvs. med et princip om størst mulig grad af frivillighed. Sygehusene afsøger aktuelt behov for beredskab og medarbejdernes frivillighed.

Pukkelafrvikling

I foråret blev udrednings- og behandlingsretten suspenderet, og en del sygehusaktivitet blev udsat på grund af behandlingen af patienter med COVID-19. Efter sommerferien har sygehusene planlagt udvidet aktivitet for at få afviklet udsat aktivitet og være klar til 1. januar 2021, hvor udrednings- og behandlingsretten forventes genindført.

Der er indgået aftaler med de faglige organisationer om særlige lønvilkår, når personalet påtager sig frivilligt ekstra arbejde for at få afviklet puklerne.

Testenheder til Region Nordjylland

Region Sjælland har pr. 8. november 2020 sendt 12 podere til Region Nordjylland som bistand i den ekstraordinære situation i regionen, og vil kunne bistå med yderligere 12 podere i løbet af uge 46, hvis Region Nordjylland efterspørger det.

Vurderingen er, at det vil kunne udfordre testkapaciteten i Region Sjælland og muligheden for ad hoc mobil test.

Økonomi

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

Indstilling

Sagen forelægges til orientering.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Rådets/Udvalgets beslutning
Sagen forelagt til orientering.

Fraværende

Camilla Aff Bredegaard, , , (A)

Bilag

.

5 (Åben) Drøftelse af arbejdsplan for 2021

Sagsresumé

Der lægges op til en drøftelse af udvalgets arbejdsplan for 2021 med udgangspunkt i udvalgets kommissorium, udvalgets arbejde i 2019-2020 og initiativer i Budgetaftalen for 2021.

Sagsfremstilling

Kommissoriet for Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering blev godkendt af Regionrådet den 23. april 2018.

Udvalgets fokusområder i kommissoriet er:

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

Kommissoriet er *vedlagt*.

De fleste af fokusområderne har indgået i udvalgets arbejde i 2019-2020, og flere vil også indgå i 2021. Udover kommissoriet udgør Regionsrådets strategi og budgetaftaler grundlaget for udvalgets arbejde.

I Budgetaftale 2021 er det særligt følgende initiativer, som det vil være relevant for udvalget at følge:

- Fastholdelse af medarbejdere: Fokuseret indsats for at fastholde medarbejdere, og gøre det attraktivt for medarbejderne at blive i deres job
- Elever og studerende som rekrutteringsgrundlag: Videreudvikling af muligheder for at tilbyde studiejob og jobforløb
- Gode karrieremuligheder: Tilrettelæggelse af den rette kapacitet, der kan honorere de fremtidige kompetencebehov inden for de specialiserede områder
- Et trygt og sikkert arbejdsmiljø: Opfølgning på arbejdet med at afdække behov for tilbud, der kan forebygge vold og konflikter
- Arbejdsmiljøindsats: Initiativer der understøtter arbejdsmiljøet
- Ledelse på forkant: Alle ledere skal have gennemgået et eller flere tilbud i ledelsesudviklingsprogrammet inden for en 3-årig periode
- Arbejdskultur med fokus på værdig og omsorgsfuld pleje og behandling: Fokus på ledelsesopgaven

- Opfølgning på sociale klausuler og arbejdsklausuler

Endvidere fortsætter tidligere indsatser omkring:

- 1.000 flere sygeplejersker
- Flere op i tid
- Brug af flere faggrupper
- Nedbringelse af sygefravær

Der lægges op til en drøftelse af emner i udvalgets arbejdsplan for 2021 med udgangspunkt i fokusområderne, indsatsen i 2019-2020 og initiativer i Budgetaftalen for 2021.

På baggrund af udvalgets drøftelse udarbejder administrationen et forslag til arbejdsplan for udvalgets møder og aktiviteter i 2021, som forelægges til godkendelse på udvalgets første møde i 2021.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget drøfter emner i arbejdsplanen for 2021 med henblik på forelæggelse af udkast til arbejdsplan til godkendelse på udvalgets næste møde.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Rådets/Udvalgets beslutning
Sagen drøftet.

Fraværende

Camilla Aff Bredegaard, , , (A)

Bilag

1. Kommissorium Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering 2018-21 (DokID: 4218325 - EMN-2020-36563)

6 (Åben) Aktuelle sager

Sagsresumé

.

Sagsfremstilling

Status på politik for indsats mod krænkende handlinger mv.

MED-Hovedudvalget godkendte på møde den 7. oktober 2020 justeret 'Politik for indsats mod krænkende handlinger'. Regionens personale- og arbejdsmiljøpolitik er fundamentet for politikken, og den inkluderer Arbejdstilsynets vejledning om proces for håndtering af sager med krænkende adfærd.

Med baggrund i den aktuelle mediedebat om seksuel krænkende adfærd er der som supplement til politikken udarbejdet en vejledning, der beskriver handlemulighederne ved seksuelle krænkelse (ledelse, leders leder, arbejdsmiljøorganisation, TR og faglige organisationer).

Som et yderligere element er "Arbejdsmiljølinjen" oprettet. Den er et tilbud om vejledning til ansatte, elever/studerende, politikere og frivillige om håndtering af seksuel krænkende adfærd. Henvendelse sker anonymt indtil andet aftales. Arbejdsmiljølinjen blev åbnet den 22. oktober 2020.

Bestyrelsen i Danske Regioner tager initiativ i forhold til indsats målrettet Regionsrådets medlemmer.

Orientering om aktuel sag i afskedigelsesnævn

Orientering om dialog med Absalon om eventuel placering af radiografuddannelse i Region Sjælland

Status på sociale klausuler og transport af blodprøver

Økonomi

.

Indstilling

.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Rådets/Udvalgets beslutning

Udvalget modtog en status på politik for indsats mod krænkende handlinger mv.

Udvalget blev orienteret om aktuel sag i afskedigelsesnævn. Udvalget vil på næste møde få en generel orientering om systemet med voldgiftssager, afskedigelsesnævnet m.v.

Udvalget blev orienteret om pågående dialog med Absalon om eventuel placering af radiografuddannelse i Region Sjælland.

Udvalget modtog en status om verserende sag om transport af blodprøver. Udvalget vil på næste møde behandle sag om udarbejdelse af oplæg til Forretningsudvalget, som følger op på forslag fra Socialdemokratiet vedr. arbejds- og sociale klausuler.

Fraværende

Camilla Aff Bredegaard, , , (A)

Bilag

.

7 (Åben) Næste møde

Sagsresumé

.

Sagsfremstilling

Næste møde afholdes onsdag d. 6. januar 2021 kl. 16.00 – 19.00.

Økonomi

.

Indstilling

.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Rådets/Udvalgets beslutning
Godkendt.

Fraværende

Camilla Aff Bredegaard, , , (A)

Bilag

.

8 (Åben) Godkendelse af deltagelse af møde i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 16. november 2020

Sagsresumé

.

Sagsfremstilling

.

Økonomi

.

Indstilling

.

Tidligere beslutninger

.

Beslutning

Rådets/Udvalgets beslutning

Fraværende

Camilla Aff Bredegaard, , , (A)

Bilag

.

