

REFERAT Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 04-03-2020

Mødedato Onsdag d. 04. marts 2020 kl. 16:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Opfølgning ift. medarbejdere med serviceassistentopgaver med særligt fokus på deres uddannelse...	4
Brug af flere faggrupper i opgaveløsningen.....	6
Samarbejdsaftale med RUC.....	8
Aktuelle sager.....	10
Næste møde.....	11
Fællesmøde om vagtplanlægning.....	12

Godkendelse af dagsorden

sagsfremstilling

1. Godkendelse af dagsorden

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4253223

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering onsdag den 4. marts 2020, pkt. 1

Dagsordenen blev godkendt.

John Wennerwald (A) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for John Wennerwald.

Opfølgning ift. medarbejdere med serviceassistentopgaver med særligt fokus på deres uddannelse

sagsfremstilling

2. Opfølgning i forhold til medarbejdere med serviceassistentopgaver med særligt fokus på deres uddannelse

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4281583

Resume

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering har ønsket en opfølgning i forhold til medarbejdere med serviceassistentopgaver med særligt fokus på deres uddannelse.

Sagsfremstilling

Med budgetaftalen for 2017 blev det besluttet, at Region Sjælland med serviceassistentprojektet skal give et kompetenceløft til en gruppe af medarbejdere og sikre, at denne medarbejdergruppe løser flere opgaver, når de tilknyttes afdelingerne.

Udvalget har ønsket en opfølgning i forhold til medarbejdere med serviceassistentopgaver med særligt fokus på deres uddannelse.

Status på overflytningen af medarbejdere med serviceassistentopgaver til sygehusene og Psykiatrien
Regionsrådet besluttede den 7. januar 2019, at medarbejdere med serviceassistentopgaver skulle overgå fra Koncern Service til sygehusene og Psykiatrien pr. 1. juli 2019.

Udvalget modtog på mødet den 3. oktober 2019 en status på overflytningen, hvoraf det fremgik, at flytningen af medarbejdere med serviceassistentopgaver til sygehusene og Psykiatrien er forløbet planmæssigt. Udvalget bad om en fornyet status primo 2020.

Af den nyeste status fra sygehusene og Psykiatrien fremhæves det, at medarbejderne med serviceassistentopgaver er blevet en integreret del af sygehusenes organisation. Der er etableret et tæt tværgående samarbejde mellem serviceafdelingerne og de kliniske afdelinger.

Sygehusene arbejder med planer for indplacering af serviceassistenter i de kliniske afdelinger. Næstved, Slagelse og Ringsted sygehuse og Nykøbing F. Sygehus har allerede indplaceret medarbejdere på anæstesiaafdelingerne, og Sjællands Universitetshospital, Køge forventer, at det sker i anæstesiaafdelingen fra efteråret 2020. Der er ligeledes konkret dialog på Holbæk Sygehus ift. at indplacere serviceassistenter på anæstesiaafdelingen og på medicinsk afdeling.

Serviceassistentuddannelsen og status på uddannelse af medarbejdere

Serviceassistentuddannelsen med speciale i hospitalsservice er en erhvervsuddannelse. Udvalget vil på mødet få præsenteret uddannelsens indhold og læringsmål af uddannelseschef på ZBC Carsten Toft Nielsen og uddannelsesleder for serviceassistentuddannelsen på ZBC Kirsten Kjær Hansen. Sygehusene og Psykiatrien tilkendegiver, at de generelt følger den aftalte uddannelsesplan og overholder overenskomstens krav om uddannelse inden for de første 2 års ansættelse som ikke uddannede serviceassistenter. Der kan dog konstateres udfordringer med at overholde kravet nogle steder, eksempelvis på Slagelse Sygehus, hvor der er ansat mange nye medarbejdere på en gang, og der derfor også skal uddannes mange inden for en kort tidshorisont.

Sygehusene indplacerer så vidt muligt medarbejderne efter endt uddannelse, så de får de opgaver, der svarer til deres serviceassistentuddannelse.

Sygehusenes arbejder også med at tænke serviceassistenter ind i indsatsen "brug af flere faggrupper" og arbejdet med opgaveflytning.

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 onsdag den 4. marts 2020, pkt. 2

Medlemmer af udvalget har modtaget en række henvendelser fra portørnetværket, der indgik i sagens behandling. Udvalget drøftede sagen og ønsker, at administrationen fremlægger nogle scenarier for den videre proces i forhold til medarbejdere med serviceassistentopgaver.

John Wennerwald (A) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for John Wennerwald.

Brug af flere faggrupper i opgaveløsningen

sagsfremstilling

3. De rette kompetencer og brug af flere faggrupper i opgaveløsningen

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4276098

Resume

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering følger udviklingen af indsatsen "De rigtige kompetencer nu og i fremtiden" herunder "Brug af flere faggrupper i opgaveløsningen". Indsatsen fortsætter i en treårig periode frem mod sommeren 2021. Der gives en status på arbejdet.

Sagsfremstilling

Regionsrådet har med strategien "Region Sjælland på forkant 2018-2021" valgt, at der skal gøres en ekstra indsats for at sikre, at vi også i fremtiden har dygtige medarbejdere og de rigtige kompetencer. I den forbindelse gives en status på indsatsen samt dertilhørende relevante tiltag.

De rette kompetencer

Der er udarbejdet et kompetencestrategisk grundlag, der analyserer virksomhedsudfordringer og kompetencemæssige konsekvenser for den kommende 5-årige periode. Analysen vil blive anvendt til udvikling af lokale og regionale kompetencestrategier. Kompetencestrategisk grundlag udleveres på mødet.

Brug af flere faggrupper

Status for indsatsen "Brug af flere faggrupper i opgaveløsningen" viser, at der er rigtig god fremdrift både på sygehusene og i Psykiatrien.

Der arbejdes løbende med forløsning af lægefaglige kompetencer ved at inddrage sygeplejefaglige kompetencer, der hvor det er muligt. Det er ikke nyt, men med et strategisk fokus har det givet anledning til at undersøge muligheder og lade de gode eksempler sprede sig.

Der arbejdes ligeledes meget aktivt med at forløse sygeplejefaglige kompetencer ved at inddrage terapeuter og farmakonomer i opgaveløsningen, og det opleves både fra sygehusene og Psykiatrien, at der er god fremdrift i løsningerne.

Med hensyn til forløsning af sygeplejefaglige- og assistent-kompetencer til andre faggrupper arbejdes der ligeledes med at inddrage både servicepersonale og sekretærer i opgaveløsningen.

Der er fortsat et væsentligt fokus på de 78 eksempler på brug af flere faggrupper i kataloget:

"Afrapportering 2018 – De rigtige kompetencer nu og i fremtiden". En aktuel status fra sygehusene og Psykiatrien vidner om god lokal forankring, når det handler om implementering af eksemplerne.

På alle områder er indsatsen forankret i et samarbejde mellem afdelingsledelser og sygehusledelser med løbende strukturerede opsamlinger. Der er således et massivt ledelsesfokus på arbejdet. Den lokale indsats sker i samarbejde med medarbejderne.

Et særligt fokus i 2019 har været at give et konkret billede af de barrierer og udfordringer, der kan stå i vejen for implementering af "Brug af flere faggrupper". I tilbagemeldinger fra sygehusene og Psykiatrien er der identificeret væsentlige og relevante barrierer og udfordringer med betydning for implementeringen af indsatsen. Det er barrierer og udfordringer, der skal arbejdes videre med i organisationen, både i fællesskab og på de enkelte sygehuse og i Psykiatrien.

I første halvår 2020 udvikles en plan for, hvordan sygehusene og Psykiatrien konkret kan arbejde med at fjerne barrierer og løse udfordringer. Der er fokus på vigtigheden af, at barrierer og udfordringer "forbedres i bund", så resultaterne konkret opleves på afdelingsniveau.

Støtte til arbejdet

For at fastholde fokus og støtte det lokale arbejde er der udviklet en lang række tilbud, som skal hjælpe i arbejdet med fleksibel brug af faggrupper. Hjælpen præsenteres i et katalog "Hjælp til arbejdet med fleksibel brug af faggrupper - pakker, sparringsforløb og kurser", der kan rekvireres af afdelingerne. Kataloget udleveres på mødet.

Opkvalificering af social- og sundhedsassistenter

Der er igangsat kompetenceudviklingsforløb for social- og sundhedsassistenter uddannet før 2019. Kurserne er tilrettelagt med et særligt fokus på henholdsvis psykiatri og somatik og er udbudt i samarbejde mellem Region Sjælland og AMU. Der er planlagt to forløb indenfor Psykiatrien og to forløb indenfor somatikken i 2020. Denne opkvalificering åbner for nye muligheder for anvendelsen af social- og sundhedsassistenter.

Serviceassistenter

Efter flytning af serviceassistentopgaverne til sygehus og Psykiatrien i 2019 er der nu et langt tættere samarbejde med de kliniske afdelinger. Serviceassistentgruppen indgår nu mere aktivt i arbejdet med "brug af flere faggrupper", og der er gode eksempler på, at serviceassistenter aflaster for opgaver i de kliniske afdelinger.

Det nationale fokus

Overenskomstens parter på det regionale område har fokus på "De rette kompetencer nu og i fremtiden" og vil frem til næste overenskomstfornyelse i 2021 undersøge, hvordan de kan støtte arbejdet i regionerne. Parterne besøger regionerne – og starter deres besøgsrunde i Region Sjælland i april måned.

I økonomiaftalen for 2020 blev det aftalt at nedsætte en task force, der skal drøfte vejene til at indfri målene om at uddanne og ansætte flere social- og sundhedsmedarbejdere over de kommende år. Også her indgår temaet omkring den fleksible anvendelse af faggrupper.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget tager status for indsatsen "Brug af flere faggrupper" samt dertil hørende relevante tiltag til efterretning.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering onsdag den 4. marts 2020, pkt. 3

Sagen blev udsat.

John Wennerwald (A) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for John Wennerwald.

Samarbejdsaftale med RUC

sagsfremstilling

4. Samarbejdsaftale med RUC om opkvalificering af sundhedspersonale på bachelorniveau

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4276077

Resume

Med afsæt i Budget 2020 blev der ultimo 2019 indgået en samarbejdsaftale med Roskilde Universitet (RUC) om opkvalificering af sundhedspersonale i Region Sjælland på bachelorniveau. Der er bevilget 10 mio. kr., der målrettes kortere og længere efteruddannelsesaktiviteter samt ph.d.-forløb i perioden 2020-2023. Udvalget orienteres om opstart og det indledende arbejde.

Sagsfremstilling

I budgetaftalen for 2020 er det aftalt at løfte det kliniske kompetenceniveau for klinisknære professionsbachelorer ved mulighed for videreuddannelse til kandidat- eller ph.d. niveau inden for klinisk praksis og sundhedsfremme. Initiativet skal samtidig gøre det attraktivt at arbejde i Region Sjælland med baggrund i fastholdelse gennem karriereudvikling og opkvalificering, der har en dokumenteret effekt, samt målet om øget kvalitet til borgeren og patienten.

Der er afsat en pulje på 10 mio. kr. til initiativer, der kan understøtte dette formål. Puljen udmøntes i samarbejde mellem Regionerne, RUC og Professionshøjskolen Absalon.

Indsatsen er opdelt i fem arbejdsplaner med hvert sit fokus:

- Arbejdsplan 1: Behovsafdækning tæt på klinikerne.
- Arbejdsplan 2: Tilrettelæggelse, rekruttering og gennemførelse af fleksible og kortvarige videreuddannelsesforløb.

Budget: 4 mio.

- Arbejdsplan 3: Udvikling af kurser og uddannelser på master- og kandidatniveau.

Budget: 1 mio.

- Arbejdsplan 4: Gennemførelse af praksisnære ph.d.-uddannelser.

Budget: 4 mio.

- Arbejdsplan 5: Projektledelse, styregruppe og rapportering.

Budget: 1 mio. (varetages af RUC)

Samarbejdet med aktører i projektet er etableret, og der er indgået en samarbejdsaftale med RUC. Det forventes, at alle uddannelsesstilbud annonceres, så der påbegynder uddannelsesopstart 3. kvartal 2020.

Økonomi

Sagen er ikke forbundet med udgifter, der kræver særskilt stillingtagen, idet udgifter til indsatsen finansieres af de 10 mio. kr., der er afsat i Budgetaftalen for 2020 til indsatsen.

Indstilling

Administrationen indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering onsdag den 4. marts 2020, pkt. 4

Sagen blev udsat.

John Wennerwald (A) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for John Wennerwald.

Aktuelle sager

sagsfremstilling

5. Aktuelle sager

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4253224

Administrationen orienterer om aktuelle sager inden for udvalgets område.

Status på AUB-ordning for 2019

Udvalget følger udviklingen i Region Sjællands målopfyldelse ift. AUB-ordningen. Udvalget er på mødet den 3. oktober 2019 orienteret om et skøn for 2019, hvor det var forventningen, at Region Sjælland opfylder måltallet for 2019.

Der er gjort en stor indsats i organisationen for at opfylde måltallet i forhold til 2018, hvor Region Sjælland betalte bod på ca. 1,2 mio. kr.

Den foreløbige prognose for 2019 viser, at Region Sjælland kan forvente at få udbetalt ca. 600.000 kr. for målopfyldelse på AUB-ordningen. Den endelige opgørelse forventes indenfor et par måneder.

Flere medarbejdere på fuld tid

I forlængelse af udvalgets behandling af sag om flere medarbejdere på fuld tid på mødet den 20. januar 2020 orienteres udvalget om opfølgende status:

- Der er samarbejde med DSR og FOA om udpegning af 2 afdelinger, der skal arbejde med fuld tid. Udpegning forventes at ske i løbet af marts måned.
- Deltidsansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter modtager i marts måned et fællesbrev med de faglige organisationer med opfordring til at bruge deres ret til fuld tid.
- Kampagne på intranettet med arbejdstitlen: "Flere op i tid = mindre arbejdspress og bedre arbejdsmiljø" med FAQ, oplysninger om livsløn/-pension m.m.
- Ledelser er orienteret om fuldtidsinitiativerne

Nye nationale initiativer på arbejdsmiljøområdet

Udvalget orienteres om nye nationale initiativer på arbejdsmiljøområdet, herunder implementering af aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats.

Planlægning af implementering af de nye nationale initiativer på arbejdsmiljøområdet er i gang i Danske Regioner. Udvalget vil i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse den 11. maj 2020 få en foreløbig vurdering af, hvordan forventningerne til dette implementeringsarbejde harmonerer med de fund og indsatsområder, der forventes at skulle arbejdes med i Region Sjælland i de kommende år.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering onsdag den 4. marts 2020, pkt. 5

Sagen blev udsat.

John Wennerwald (A) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for John Wennerwald.

Næste møde

sagsfremstilling

6. Næste møde

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4253227

Næste møde i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering er den 11. maj 2020.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering onsdag den 4. marts 2020, pkt. 6

Næste udvalgmøde afholdes den 11. maj 2020, og det blev aftalt at forlænge mødet med en halv time.

John Wennerwald (A) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for John Wennerwald.

Fællesmøde om vagtplanlægning

sagsfremstilling

7. Fællesmøde om vagtplanlægning

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4278444

Resume

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering og Udvalget for afbureaukratisering og modernisering drøfter, hvordan vagtplanlægningen kan moderniseres og effektiviseres, samt hvordan medarbejdernes indflydelse på arbejdsplanlægningen kan styrkes.

Sagsfremstilling

Løsning af Region Sjællands kerneopgave forudsætter de rette kompetencer på rette tid.

Medarbejderressourcerne skal anvendes optimalt, og medarbejderne skal have så stor indflydelse på arbejdet og arbejdsplanlægningen som muligt, da det styrker trivsel og arbejdsglæde og medvirker til fastholdelse. Samtidig skal medarbejderressourcerne anvendes effektivt og inden for de rammer, der gælder på de enkelte arbejdsområder.

Vagtplanlægning på sygehusene og i psykiatrien er kompliceret og skal balancere mange hensyn. Kerneopgaven definerer krav til de personaleressourcer, der skal være tilstede, og de økonomiske og driftsmæssige rammer er afgørende for, hvor mange personaleressourcer der kan anvendes. Inden for disse rammevilkår, skal der gives mulighed for at medarbejderne har indflydelse på deres arbejdsplanlægning, da det påvirker deres trivsel og balancen mellem arbejds- og privatliv. En høj indflydelse og en god trivsel medvirker til fastholdelse.

Der gives et oplæg i mødet som udgangspunkt for drøftelsen.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalgene drøfter, hvordan vagtplanlægningen kan moderniseres og effektiviseres, samt hvordan medarbejdernes indflydelse på arbejdsplanlægningen kan styrkes. Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering og Udvalget for afbureaukratisering og modernisering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering onsdag den 4. marts 2020, pkt. 7

Udvalgene drøftede, hvordan vagtplanlægningen kan moderniseres og effektiviseres, samt hvordan medarbejdernes indflydelse på arbejdsplanlægningen kan styrkes. I forlængelse heraf drøftede udvalgene politiske budskaber, som der kan arbejdes videre med i udvalgene og administrativt.

John Wennerwald (A) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for John Wennerwald.