

REFERAT Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 07-09-2020

Mødedato Mandag d. 07. september 2020 kl. 16:00

Mødested Regionshuset, mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Analyse af serviceassistentkonceptet.....	4
Opfølgning på rammeløft til de somatiske sygehuse og Psykiatrien.....	6
Status på Flere op i tid.....	7
Krav til sprogkunderskaber - status.....	8
Samarbejde med RUC - Status.....	9
Status på "Ledelse på forkant" - Ledelsesreform i Region Sjælland.....	10
Mødeplan for 2021.....	12
Arbejdsplan for 2020-2021.....	13
Aktuelle sager.....	14
Næste møde.....	15
Godkendelse af deltagelse ved møde i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering den 7. september 2020.....	16

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

18-000239

sagsfremstilling

1. Godkendelse af dagsorden

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4253232

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 7. september 2020, pkt. 1

Dagsordenen blev godkendt.

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

Punkt 2: Analyse af serviceassistentkonceptet

18-000239

sagsfremstilling

2. Analyse af serviceassistentkonceptet

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4349328

Resume

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering har bedt administrationen om at lave en analyse af oplevelsen af serviceassistentkonceptet med henblik på at kvalificere udvalgets drøftelse af scenarier for den videre proces i forhold til medarbejdere med serviceassistentopgaver. Analysen forelægges til drøftelse i udvalget.

Sagsfremstilling

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering har den 11. maj 2020 drøftet scenarier for den videre proces i forhold til medarbejdere med serviceassistentopgaver, jf. *vedlagte* sagsfremstilling med bilag.

I den forbindelse besluttede udvalget at anmode administrationen om at gennemføre en analyse, der kan kvalificere den videre drøftelse af sagen.

Analyse af serviceassistentkonceptet

Den bestilte analyse er gennemført af administrationen v. Koncern HR i samarbejde med de fire sygehuse samt psykiatrien. Den er baseret på 14 fokusgruppeinterview med 45 lokalt udvalgte repræsentanter fra de fem relevante virksomhedsområder; herunder ufaglærte serviceassistenter, serviceassistenter, rengøringsassistenter og portører samt to lokale ledelser. Derudover er der indsamlet 121 besvarelser på spørgeskemaer fra ledelseslaget (herunder Drifts- og Servicechef samt Serviceledelse), TR og område-MED. Den anvendte spørgeramme er ens for de to undersøgelsesmetoder. Spørgerammen er udarbejdet med henblik på at give et nuanceret billede af den nuværende oplevelse af serviceassistentkonceptet og forventninger til fremtiden.

3F og FOA har ligeledes bidraget til det samlede billede ved supplerende henvendelser. 3Fs bidrag i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen kom ikke retur inden deadline. Den fulde besvarelse vil blive eftersendt som bilag.

Synspunkter fra de faglige organisationer er endvidere mundtligt præsenteret og uddybet for udvalget i separate møder den 16. juni 2020.

Analysens resultater

Analysen viser, at der ikke kan konkluderes noget entydigt i forhold til oplevelsen af konceptets styrker og svagheder eller forventninger til fremtiden.

Der er dog positive tendenser i de fleste respondents udsagn, herunder fra repræsentanter fra serviceassistentgruppen, der omfatter i alt ca. 800 medarbejdere.

Repræsentanter for portørgruppen, der omfatter i alt ca. 130 medarbejdere, har ikke udtrykt sig positivt om konceptet. Det er værd at bemærke, at de negative synspunkter ofte handler om rammer og vilkår, uddannelsesform og implementering snarere end indholdet af konceptet.

Endeligt er det værd at pege på, at både negative og positive synspunkter i mange tilfælde udtrykkes af samme individ. F.eks. ved at man roser effekter af konceptet, men udtrykker usikkerhed i forhold til fremtiden, da konceptet flere steder ikke er fuldt ud implementeret. Derudover tyder undersøgelsesresultaterne på, at der er mange forståelser af, hvad konceptet er – eller ikke er; hvilke fordele og ulemper det har for den enkelte; hvordan det implementeres og bruges i klinikken.

I forhold til den enkelt adspurgte viser undersøgelsen derudover, at konceptet og de kulturelle, faglige og organisatoriske konsekvenser af det har meget stor personlig betydning. Der er meget på spil for alle adspurgte. Det betyder også, at mange oplever det som en positiv mulighed for dem selv. Dog er det vigtigt at pointere, at en mindre gruppe udtrykker sig særdeles negativt om konceptet, f.eks. de adspurgte portører, der i stort omfang mener, at det er godt for andre faggrupper, men ikke deres.

Flere oplever en uklarhed om konceptet, implementeringen og uddannelsen, hvilket kommer til udtryk i bekymring i forhold til en kompetent og/eller tryk varetagelse af den store opgaveportefølje, som serviceassistenten har.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget drøfter analyse af serviceassistentkonceptet.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering onsdag den 24. juni 2020, pkt. 2

Sagen udsat.

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

Janne Toft-Lind deltog som stedfortræder for Jørgen Holst.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 7. september 2020, pkt. 2

Serviceassistentkonceptet fastholdes i nuværende form med kompetenceløft, hvor både portører og rengøringsassistenter får en erhvervsuddannelse.

Administrationen optager dialog med uddannelsesudvalget for at vurdere om serviceassistentuddannelsen har det indhold, der skal til for at udfylde funktionen som serviceassistent i Region Sjælland. Der skal være et særligt fokus på følgende funktioner:

- 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

Udvalget beslutter, at konceptet videreudvikles med udviklings- og efteruddannelsestilbud inden for de tilsvarende områder. Medarbejdernes organisationer anmodes om at komme med yderligere input til funktioner, der kan indgå i dialogen med uddannelsesudvalget, og som kan indgå i udviklings- og efteruddannelsestilbuddene. Der gennemføres en forudgående kompetenceafklaring af alle medarbejdere, inden de starter på uddannelsen. Efter endt uddannelse gennemfører lederen en samtale, der afklarer medarbejderens kompetencer, efteruddannelsesbehov/ønsker og opgaveønsker. Samme temaer drøftes også i forbindelse med den årlige MUS.

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

Bilag

Analyse af serviceassistentkonceptet

Bilag 6.8 Spørgeskemabesvarelse 3F

Sagsfremstilling vedr. Scenarier for den videre proces ift. medarbejdere med serviceassistentopgaver

Bilag til sagsfremstilling vedr. Scenarier for den videre proces ift. medarbejdere med serviceassistentopgaver

Punkt 3: Opfølgning på rammeløft til de somatiske sygehuse og Psykiatrien

19-000032

sagsfremstilling

3. Opfølgning på rammeløft til de somatiske sygehuse og Psykiatrien

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4387661

Resume

Regionsrådet afsatte i budget 2020 30 mio. kr. til et rammeløft til de somatiske sygehuse og Psykiatrien. Pengene skulle bruges til at styrke indsatsen for at fastholde medarbejdere og sikre de rigtige kompetencer. Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering følger indsatsen og modtager derfor 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 tilbud og initiativer, der alle bredt set understøtter fastholdelsesdagsordenen. De angår blandt andet:

- Indsatsen ”Brug af flere faggrupper”
- Forbedrede vilkår for regionens elever og studerende
- Et godt og motiverende arbejdsmiljø
- Arbejdstilrettelæggelse, herunder indflydelse på egen arbejdsplanlægning
- Flere på fuld tid

Som et supplement til ovenstående igangværende indsatser, blev der i budget 2020 afsat 30 mio. kr. til et rammeløft til de somatiske sygehuse og Psykiatrien, som sygehusene kunne anvende til initiativer, der understøtter fastholdelse.

Der er udarbejdet et statusnotat, der beskriver dels igangværende fælles tilbud og initiativer, der understøtter

fastholdelsesdagsordenen, dels hvordan sygehusene hver især anvender deres andel af rammeløftet på 30 mio. kr.

Det fremgår af notatet, at sygehusene anvender rammeløftet til en bred vifte af indsatser blandt andet indenfor 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.

Notatet er vedlagt som bilag.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget drøfter opfølgning på rammeløft til de somatiske sygehuse og Psykiatrien.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 7. september 2020, pkt. 3

Sagen blev drøftet.

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

Bilag

Notat om rammeløft til de somatiske sygehuse og Psykiatrien

Punkt 4: Status på Flere op i tid

20-000679

sagsfremstilling

4. Status på Flere op i tid

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brev: 4395694

Resume

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering gives en status på diverse initiativer under den samlede overskrift "Flere op i tid – giver mindre arbejdspress og bedre arbejdsmiljø".

Sagsfremstilling

Der er lanceret en side på intranettet under overskriften "Flere op i tid – giver mindre arbejdspress og bedre arbejdsmiljø. På siden kan ledere og medarbejdere læse om nedenstående initiativer, og det er intentionen at gode erfaringer kan deles på tværs af regionen.

Projekt to afdelinger på fuld tid i to år

Region Sjælland har i Budgetaftalen for 2020 afsat 2 mio. kr. i 2020 og 2021 til projekt to afdelinger på fuld tid i to år. Det har ikke været muligt at finde afdelinger til projekt "To afdelinger på fuld tid i to år", hvor alle medarbejdere frivilligt vil ændre deres arbejdstid til fuld tid i to år. Projektets formål er derfor justeret til at fokusere på at motivere flest mulige medarbejdere til at øge deres arbejdstid til fuld tid igennem et intensivt fokus i to år, med henblik på at identificere modeller, der kan udbredes til andre områder. Der er udvalgt to afdelinger – Medicinsk Afdeling på Sjællands Universitetshospital Køge og Afsnit S1 i Psykiatrien Syd, til at deltage i projektet. Projektet er blevet forsinket af COVID-19, men opstart finder sted i efteråret 2020.

Retten til fuld tid

Danske Regioners bestyrelse har besluttet, at sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter/-hjælpere skal have ret til at arbejde på fuld tid.

Ultimo august 2020 sendes der et personligt brev til alle deltidsansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter/-hjælpere med information om retten til ansættelse på fuld tid. Retten til fuld tid giver i Region Sjælland også ret til at gå op i tid. Brevene udsendes i samarbejde med FOA og Dansk Sygeplejeråd.

1.000 flere sygeplejersker

Regeringen og Danske Regioner har indgået aftale om 1.000 flere sygeplejersker i regionerne. Region Sjællands andel udgør 153,8 ekstra sygeplejersker inden udgangen af 2021. Region Sjælland har modtaget penge til formålet, som er fordelt til de somatiske sygehuse.

Der er kommet måltal for 1.000 flere sygeplejersker for 2020. Region Sjælland har haft en stigning fra 4. kvartal 2019 til 1. kvartal 2020, og hvis udviklingen kan fastholdes, vil Region Sjælland nå målsætningen med ekstra 77 sygeplejersker ved udgangen af 2020. Udviklingen i 1. kvartal 2020 skal ses med det forbehold, at der i forhold til COVID-19 har været rekrutteret sygeplejersker til beredskabet gennem COVID-jobbanken i tidsbegrænsede ansættelsesforhold, det er usikkert, i hvilken udtrækning sygeplejerskerne kan fastholdes.

Opslag af stillinger på fuld tid

Danske Regioners bestyrelse har i forlængelse af Politik om fuld tid fra 2014 gentaget, at alle stillinger skal opslås på fuld tid.

Region Sjælland har i første halvår af 2020 opslået 1.444 ledige stillinger. 86% af stillingerne var slået op på fuld tid. 90% af stillingsopslag efter sygeplejersker og 83% af stillingsopslag efter social- og sundhedsassistenter var til fuldtidsstillinger.

Danske Regioners følgegruppe

Danske Regioner har etableret en følgegruppe med alle regionerne, hvor initiativer for at få flere på fuld tid drøftes, hvor der deles viden og inspiration til indsatsen. Overenskomstens parter vil snarest muligt deltage i en temadrøftelse i regionernes øverste MED for at motivere til indsatsen.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget drøfter eventuelle yderligere tiltag med henblik på at få flere medarbejdere op i tid.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 7. september 2020, pkt. 4

Sagen blev drøftet, og udvalget ser frem til at følge tiltagene med henblik på at få flere medarbejdere op i tid.

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

Punkt 5: Krav til sprogkundskaber - status

16-000166

sagsfremstilling

5. Status på krav til sprogkundskaber

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4392009

Resume

For at understøtte Region Sjællands krav til sprogkundskaber hos sundhedspersonale med andet modersmål end dansk, blev det i budgetaftalen 2019 besluttet at ansætte endnu en sproglærer i Region Sjælland til at supplere den eksisterende indsats på området. Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering orienteres om de initiativer opnormeringen har betydet for arbejdet med at sikre, at sundhedspersonale med andet modersmål end dansk, har de fornødne sprogkundskaber.

Sagsfremstilling

Følgende initiativer, muligheder og tilbud er igangsat, muliggjort og/eller gennemført som konsekvens af opnormeringen og ønsket om at sikre de nødvendige sprogkundskaber hos sundhedspersonale med andet modersmål end dansk:

- Flere individuelle undervisningsforløb, som bidrager til opkvalificering af sproglige kompetencer samt fastholdelse af medarbejdere med dansk som andetsprog.
- Etablering af projekt, der skal hjælpe mentorer med en tættere kobling mellem faglighed, sprogforståelse og interkulturel forståelse.
- Mulighed for at imødekomme flere efterspørgsler på sprogtest og -screeninger af sundhedsfagligt personale med dansk som andetsprog (herunder også en udvidelse af målgruppen til også at omfatte hospitalsfysikere).
- Bedre service og større fleksibilitet.
- Mulighed for at levere skræddersyet og intensiv sprogundervisning til ny-rekrutterede udenlandske speciallæger
- Tilbud om undervisning og sprogcoaching til allerede ansatte medarbejdere, som har brug for dansksproglig opkvalificering.

Under Covid-19 har efterspørgslen fortsat været på et højt niveau, jf. bilag, idet det har været muligt at mødes online.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at status på krav til sprogkundskaber forelægges til orientering.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 7. september 2020, pkt. 5

Udvalget blev præsenteret for Region Sjællands tilbud om sprogkundskaber.

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

Bilag

Krav til sprogkundskaber - status

Punkt 6: Samarbejde med RUC - Status

16-000166

sagsfremstilling

6. Status på samarbejde med RUC

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4392128

Resume

I Budget 2020 blev der afsat 10 mio. kr. til at løfte kompetenceniveauet ved at give mulighed for, at Professionsbachelorer kan videreuddanne sig til kandidatniveau eller ph.d. niveau inden for klinisk praksis og sundhedsfremme. Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering orienteres om status på projektet.

Sagsfremstilling

Formålet med kompetenceudviklingsprojektet er ifølge Budget 2020 at gøre det attraktivt at arbejde i Region Sjælland ved at skabe bedre muligheder for karriereudvikling. Der er efterfølgende indgået en samarbejdsaftale med Roskilde Universitetscenter (RUC) som projektledelse om at levere kortere og længere efteruddannelsesaktiviteter samt ph.d.-forløb i perioden 2020-2023. Projektet gennemføres i samarbejde med RUC og Professionshøjskolen ABSA-LON. I august 2020 er der indgået samarbejdsaftale om udbud af efter-/videreuddannelse samt Ph.d.-forløb til regionens klinikere i perioden september 2020-2023.

Status er at:

- Afdækning af kompetenceudviklingsbehov for målgruppen er gennemført
- Organisering og samarbejdsaftaler med RUC er på plads
- Projektplan forventes underskrevet i uge 35
- Uddannelseskatalog annonceres og opstart på uddannelse muligt fra 1. september 2020.
- Projektet understøttes løbende af forskning i sundhedsfremme og klinisk praksis, hvor afdækning af relevante forskningsprojekter er i gang.
- Opstart af første Ph.d.-ansættelse 1. kvartal 2021, hvor der forventes 2-5 Ph.d.-stipendiater i projektets løbetid.
- Der planlægges 9 forskningsværksteder etableres i 2021-2023 med 90 klinikere.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at status på samarbejde med RUC forelægges til orientering.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 7. september 2020, pkt. 6

Sagen blev forelagt til orientering.

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

Punkt 7: Status på "Ledelse på forkant" - Ledelsesreform i Region Sjælland

19-001206

sagsfremstilling

7. Status på "Ledelse på forkant" - Ledelsesreform i Region Sjælland

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brev: 4390623

Resume

Region Sjælland har igangsat en ledelsesreform "Ledelse på forkant" for 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 aktiviteten.

Sagsfremstilling

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

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

Indsatsområderne har betydning for regionens drift og politiske visioner og tager samtidig afsæt i ledelseskommisionens og den tidligere regerings anbefalinger om, at al ledelsesudvikling i den offentlige sektor bør have afsæt "i konkrete organisatoriske målsætninger" (En offentlig sektor rustet til fremtiden, Finansministeriet 2019, s.9)

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.

En nærmere beskrivelse af indhold i Ledelse på forkant er beskrevet i *vedlagte* bilag.

Ledelse på forkant blev lanceret på Lederforum den 13. november 2019 ved administrerende direktør Per Bennetsen, sygehusdirektør Niels Würbler Hansen og vicedirektør Dorthe Juul Lorenz. Et nyt LUS-koncept til alle ledere blev tilgængeligt på regionens intranettet samme dag.

Tilmelding til ledelsesudviklingsforløbene åbnede den 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 er 250 ledere. To uger efter tilmeldingen åbnede var der 214 tilmeldte. Forløbene for ledelsesgrupperne er især populære og der er blevet 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. De to manglende moduler tre gennemføres i efteråret 2020.

Al planlagt aktivitet i 1. halvår af 2020 blev flyttet til 2. halvår 2020.

I 2021 vil deltagerkapaciteten være 425 ledere fordelt på følgende hold:

- 5 hold for 1. linje ledere
- 9 hold for ledelsesgrupper
- 3 hold for ledere af ledere

MED-Hovedudvalget bliver orienteret om status på Ledelse på forkant på næste MED-Hovedudvalgsmøde den 7. oktober 2020.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget forelægges status på Ledelse på forkant til orientering.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 7. september 2020, pkt. 7

Sagen blev forelagt til orientering, idet udvalget fremhævede, at det også er en prioriteret indsats i Budgetaftalen for 2021 og ønsker at følge indsatsen.

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

Bilag

Punkt 8: Mødeplan for 2021

18-000239

sagsfremstilling

8. Forslag til mødeplan for 2021

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4396856

Resume

Mødeplan for Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering skal fastlægges for 2021.

Sagsfremstilling

Mødeplan for Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering skal fastlægges for 2021.

Det foreslås, at der afholdes møde i udvalget på følgende tidspunkter:

- 6. januar kl. 16.00-19.00
- 8. februar kl. 16.00-19.00
- 10. maj kl. 16.00-19.00
- 6. september kl. 16.00-19.00
- 4. oktober kl. 16.00-19.00
- 29. november kl. 16.00-19.00

Der er i forslaget taget højde for medlemmers eventuelle deltagelse i flere udvalg.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at forslag til mødeplan for 2021 godkendes.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 7. september 2020, pkt. 8

Mødeplan for 2021 blev godkendt.

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

Punkt 9: Arbejdsplan for 2020-2021

18-000239

sagsfremstilling

9. Arbejdsplan for 2020-2021

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4396857

Resume

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering drøfter udvalgets arbejdsplan for 2. halvår af 2020 og 1. halvår af 2021.

Sagsfremstilling

Udvalgets arbejde er struktureret omkring arbejdsplanen, der er tematisk opbygget med udgangspunkt i udvalgets kommissorium, initiativer i Budgetaftalen for 2020 og øvrige indsatser, som udvalget har ønsket at følge.

Udvalget har tidligere på året godkendt arbejdsplanen for 2020. I lyset af COVID-19 er nogle indsatser og sager blevet udsendt.

Udvalget forelægges derfor en revideret arbejdsplan for 2. halvår af 2020 og 1. halvår af 2021 til drøftelse.

Forslag til arbejdsplan for Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering er *vedlagt*.

Arbejdsplanen har en dynamisk karakter og kan løbende tilpasses og justeres, hvis der opstår væsentlige aktuelle sager, herunder eventuelle nye initiativer i Budgetaftalen for 2021, eller det hen af vejen giver mere mening at ændre rækkefølgen på temaer.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget drøfter arbejdsplan for 2. halvår af 2020 og 1. halvår af 2021.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 7. september 2020, pkt. 9

Arbejdsplanen blev drøftet, idet den opdateres med de faldne bemærkninger.

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

Bilag

Forslag til arbejdsplan 2020-2021

Punkt 10: Aktuelle sager

18-000239

sagsfremstilling

10. Aktuelle sager

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brev: 4253234

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering orienteres om aktuelle sager inden for udvalgets område.

Aftale om flere uddannelsespladser på de videregående uddannelser i lyset af COVID-19

Regeringen og Folketingets partier indgik i juni en aftale omkring en ambition om at øge antallet af studiepladser med 500 i 2020 og 2021. På den baggrund har Danske Regioner, KL, Danske Professionshøjskoler og Uddannelses- og Forskningsministeriet indgået en aftale omkring udvidelse af uddannelseskapaleteten på velfærdsuddannelserne i 2020. Aftalen betyder, at Region Sjælland stiller 20 praktikpladser til rådighed for sygeplejersker og 3 for radiografer. Der medfølge ikke økonomi til opgaven. Et øget optag i 2021 skal drøftes i efteråret sammen med økonomien ift. det øgede antal praktikpladser.

AUB - Arbejdsmarkedets Uddannelsesbidrag

Region Sjælland har modtaget årsopgørelse for 2019, der samlet udbetaler 315.000 kr.

Region Sjælland har modtaget forskudsopgørelse for 2020. Forskudsopgørelsen er ikke retvisende, idet ansættelsesansvaret for social- og sundhedsassistentelever er overgået til kommunerne fra 1. januar 2020. Der arbejdes på en løsning.

Status for trepartsaftaler på erhvervsuddannelsesområdet

Trepartsaftalen mellem Regeringen og arbejdsmarkedets parter har som formål at opretholde praktikpladser trods Covid-19 og give mulighed for at understøtte rekruttering af velfærdsmedarbejdere. Der vil blive gennemført praktikpladsunderstøttende initiativer i 2020.

Procedure ved anmeldelse af arbejdsskader og opfølgning af sagerne

Et udvalgsmedlem har bedt om at få en orientering vedr. procedure ved anmeldelse af arbejdsskader og opfølgning af sagerne.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 7. september 2020, pkt. 10

Der blev orienteret om aktuelle sager.

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

Punkt 11: Næste møde

18-000239

sagsfremstilling

11. Næste møde

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4253235

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 7. september 2020, pkt. 11

Næste møde afholdes den 5. oktober 2020 kl. 16.00-19.00 i Regionshuset.

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

Punkt 12: Godkendelse af deltagelse ved møde i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering den 7. september 2020

18-000239

sagsfremstilling

12. Godkendelse af deltagelse ved møde i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering den 7. september 2020

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4396858

De tilstedeværende udvalgsmedlemmer godkendte deres deltagelse.

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