

Referat

Møde i Personalepolitisk underudvalg
onsdag den 5. september 2018 kl. 09:00
Mødelokale 1

Deltagere:

Ledelsesrepræsentanter:

Marianne Evers
Ricco Norman Dyhr
Michael Nørgaard
Kim Leck Fischer

Medarbejderrepræsentanter:

Jenny Irene Heinrichs
Gunhild Krogager Carlsson
Jes Hansen

Medarbejderrepræsentant, selvejende institutioner:

Lykke Nielsen- **afbud**

Arbejdsmiljørepræsentanter:

Tina Nielsen Jannsen- **afbud**
Anette Sztuk- **afbud**
Alice Strandgaard

Arbejdsmiljørepræsentant, selvejende institutioner:

Teresa Gozdziecka Juulsgaard

Sekretariat:

Karin Winther

Indholdsfortegnelse åbent møde

1. Godkendelse af dagsorden	3
2. Godkendelse af referat fra mødet den 30. maj 2018	4
3. Kursus for MED om tankerne bag den brede kompetencemodel	5
4. MED-grunduddannelse og temaer for opfølgingskurser 2019	8
5. Valgprocedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-Hovedudvalget	12
6. Gensidig orientering	15
7. Eventuelt	16

1. Godkendelse af dagsorden

Personalepolitisk underudvalg
3438345

Brevid:

Dagsordenen blev godkendt.

Anette Sztuk, Lykke Nielsen og Tina Nielsen Jannsen deltog ikke i Personalepolitisk underudvalgs behandling af sagen.

2. Godkendelse af referat fra mødet den 30. maj 2018

Personalepolitisk underudvalg
3438347

Brevid:

Referatet blev godkendt

Anette Sztuk, Lykke Nielsen og Tina Nielsen Jannsen deltog ikke i Personalepolitisk underudvalgs behandling af sagen.

Bilag til punkt nr. 2:

- Referat fra mødet den 30. maj 2018

3. Kursus for MED om tankerne bag den brede kompetencemodel

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 3680840

Resume

På mødet den 4. december 2017 gennemførte MED-Hovedudvalget en temadrøftelse om kompetenceudvikling.

Som en udløber af denne drøftelse foreslås det at der udvikles og udbydes et kursus for MED-repræsentanter (ledere og medarbejdere) i, hvordan MED kan understøtte enhedens kompetenceudvikling videre frem.

Sagsfremstilling

Efterfølgende MED-Hovedudvalgets temadrøftelse om kompetenceudvikling er det aftalt, at Personalepolitisk underudvalg skal arbejde videre med opsamlingen fra temadrøftelsen med henblik at lave en konkret indstilling til MED-Hovedudvalget.

På møde i Personalepolitisk underudvalg den 30. maj 2018 blev det drøftet, at det er en vigtig opgave for lederne at formidle og drøfte vilkårene for kompetent praksis (den brede kompetencemodel). Blandt andet skal Regionsrådets strategi og dens betydning forklares og oversættes i forhold til enhedens virke.

DEN BREDE KOMPETENCEMODEL



Samtidig blev det drøftet i Personalepolitisk underudvalg, at en del af denne forankring bør ske via MED-udvalgene.

Set i sammenhæng med den brede kompetencemodel kan MED-udvalgene f.eks. medvirke til at skabe forståelsen for:

- At det er kerneopgaven og strategien, der definerer kompetenceudviklingsbehov.
- At kompetenceudvikling ikke kun handler om kurser, men også om at skabe vilkår for, at man kan udvikle og forløse sine kompetencer.

Bredt i organisationen er der lang vej til en forståelse af indholdet i den brede kompetencemodel. Det kræver en oversættelse, som MED-udvalgene, ledere og medarbejdere kan se sig ind i.

Det foreslås, at der udvikles og udbydes et kursus for MED-repræsentanter i, hvordan MED kan understøtte enhedens kompetenceudvikling. Kurset kan bidrage til at:

- Skabe et perspektiv og et nyt fælles sprog for kompetenceudvikling
- Udvide deltagernes kompetenceforståelse ved at tage udgangspunkt i kompetencer som meningsfuld og kompetent adfærd, vi skaber og udvikler sammen – og at vilkår betyder noget for om faglighed og kvalifikationer kan komme i spil.
- introducere regionens kompetencestrategiske ramme – Viften – og de syv veje til kompetenceudvikling
- igangsætte overvejelser om, hvordan det brede kompetencebegreb kan anvise muligheder og pege på barrierer for udfoldelse af faglighed og kompetencer i praksis.
- Give inspiration til, hvordan MED-udvalgene kan styrke enhedens kompetenceudvikling ved at bruge den brede forståelse af kompetencer.

Kurset vil kunne udbydes i 2019 og tænkes udbudt som et MED-opfølgingskursus.

Indstilling

At Personalepolitisk underudvalg drøfter forslaget om at udvikle et kursus for MED-repræsentanter i, hvordan MED kan understøtte enhedens kompetenceudvikling.

Behandling i Personalepolitisk underudvalg

Personalepolitisk underudvalg tilsluttede sig forslaget om at udvikle et tilbud til MED-udvalgene, der forankrer tankegangen i den brede kompetencemodel.

Da det ikke er MED-udvalgene, der formulerer kompetenceudviklingsstrategi og –plan, blev der suppleret med synspunkter om, at det på kurset bør præciseres, hvad MED-repræsentanternes rolle og opgave er i forhold til kompetenceudviklingen i enheden generelt, og introduktionen af det brede kompetencebegreb og ”viften” specifikt.

Det blev drøftet, at tilbuddet bør udbydes som en pakke til MED-udvalg.

Anette Sztuk, Lykke Nielsen og Tina Nielsen Jannsen deltog ikke i Personalepolitisk underudvalgs behandling af sagen.

4. MED-grunduddannelse og temaer for opfølgingskurser 2019

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 3615360

Resume

MED-Hovedudvalget er ansvarlig for uddannelse og efteruddannelse af MED-organisationens medlemmer. Hovedudvalget skal godkende udmøntning af MED-grunduddannelse og fastlægge temaer for opfølgingskurser.

Personalepolitisk Underudvalg drøfter indstilling til MED-Hovedudvalget vedr. MED-grunduddannelse og temaer for opfølgingskurser 2019. Der gives desuden en orientering om status på MED-grunduddannelsen og MED-opfølgingskurser i 2018.

Sagsfremstilling

MED-uddannelsen i Region Sjælland udmøntes i henhold til rammeaftale om medbestemmelse og medindflydelse således:

- MED-grunduddannelsen er obligatorisk for alle MED-udvalgsmedlemmer indenfor det første funktionsår.
- MED-grunduddannelsen har en varighed på 14,8 timer.
- Alle udvalgsmedlemmer har ret til opfølgingskurser af én dags varighed fra anden funktionsår.

Partneres Uddannelsesfællesskab (PUF) varetager afholdelse af MED-grunduddannelse og MED-opfølgingskurser i Region Sjælland. Kurserne er udviklet i samarbejde med Koncern HR.

I 2018 har der været udbudt følgende tre opfølgingskurser:

- Samarbejde i MED-udvalget
- MED og budget
- MED og arbejdsmiljø

For både MED-grunduddannelsen og MED-opfølgingskurserne er det muligt at tilmelde sig kurserne på ordinære hold som enkeltperson (ledelses- eller medarbejderrepræsentant) eller der kan arrangeres kurser for hele MED-udvalg.

Når der arrangeres kurser for hele MED-udvalg tilpasses dagens indhold, i samarbejde med PUF-underviseren, til MED-udvalgets ønsker og udfordringer. Dette er med til at sikre en lokal forankring.

Udbud af MED-grunduddannelsen i 2018

	Antal afholdte hold	Antal aflyste hold	Antal planlagte hold
Ordinære hold	4	4	3
Hele MED-udvalg	0	-	0

Ovenstående tabel viser, at der i 2018 har været behov for at afholde fire ordinære MED-grunduddannelseshold.

Der har været aflyst fire hold af otte udbudte i 2018. Koncern HR vurderer, at det skyldes, at 2018 er andet år i valgperioden, og at de fleste derfor har været på uddannelse sidste år. For at imødekomme behovet, vil der blive planlagt ti hold i 2019 med mulighed for ekstra ved behov.

Udbud af MED-opfølgningskurser i 2018

	Antal afholdte hold	Antal aflyste hold	Antal planlagte hold
Ordinære hold	0	2	1
Hele MED-udvalg	0	-	2

Ovenstående tabel viser, at de ordinære opslåede hold ikke har været efterspurgt i 2018. Dette var også tilfældet i 2016 og 2017. Derfor foreslår Koncern HR, at der ikke udbydes ordinære hold med opfølgningskurser i 2019.

Der har ikke været afholdt nogle opfølgningskurser i 2018 for hele MED-udvalg. Der er dog planlagt to hold i efteråret, indenfor temaet "Samarbejde i MED-udvalget".

Kursusdeltagernes evalueringer

Deltagerne udfylder efter endt uddannelse evalueringer af kurset. Kursusdeltagernes evalueringer er fuldt ud acceptable.

Koncern HR er løbende i dialog med PUF om forbedringer af uddannelsen. Det har i hele forløbet været et tilfredsstillende samarbejde mellem PUF og Koncern HR.

For at sikre en lokal toning på uddannelsen har Koncern HR et løbende og tæt samarbejde med de PUF-undervisere, som gennemfører regionens uddannelser på MED-området. Regionen har tre faste undervisere tilknyttet.

Løbende evaluering og den løbende udvikling af MED-uddannelsen omfatter følgende input:

- Input fra undervisere
- Evalueringer fra deltagere
- Koncern HR's deltagelse i undervisningen
- Årlige møder med undviserne
- Udvikling af opfølgningskurser
- Toning af uddannelsen i samarbejde med undervisere

Temaer for MED-opfølgningskurser i 2019

Koncern HR foreslår, at fastholde to af opfølgningskurserne fra 2018 i 2019:

- Samarbejdet i MED-udvalget (som udviklet i 2016)
 - Det formelle samarbejde i MED
 - Ramme for information, drøftelse og beslutning i MED.
- MED og arbejdsmiljø (som udviklet i 2016)
 - MED udvalgenes strategiske arbejdsopgaver

- MED udvalgets roller og opgaver i forhold til arbejdsmiljøet.

Derudover foreslår Koncern HR, at kurset ”MED og budget” udgår og erstattes af et nyt kursus; ”MED, Trivsel og Sundhed”.

Anbefalingen bunder i, at der har været efterspørgsel efter ”Samarbejdet i MED-udvalget”. Derudover har Region Sjælland fået ny arbejdsmiljøpolitik, hvilket gør kurset ”MED og arbejdsmiljø” aktuelt. Derfor vurderes det, at de to ovenstående kurser stadig er relevante.

Der har ikke været efterspørgsel efter kurset ”MED og budget” i 2018. Derfor foreslås det, at dette kursus udgår. Det foreslås, at kurset erstattes af et nyt udviklet kursus med navn ”MED, trivsel og sundhed”.

Kurset ”MED, trivsel og sundhed” vil omhandle MED-udvalgenes rolle, opgave og muligheder i forhold til sygefravær, APV og trivselsmålinger, stress samt sundhedsfremme. Regionsrådet sætter i deres strategi ”Region Sjælland på forkant” fokus på sygefravær samt APV og trivselsmålinger. Derfor vil en opfølgingsdag omkring MED-udvalgenes rolle i relation hertil være med til at understøtte den politiske målsætning om at forbedre arbejdsmiljøet i regionen.

Hvis der er tilslutning til at udvikle det nye kursus, vil Koncern HR og PUF i samarbejde tilpasse kurset ”MED, trivsel og sundhed” til regionen.

(Sekretariatet gør opmærksom på, at der i anden sagsfremstilling i dagens dagsorden foreslås udvikling af endnu et opfølgingskursus for MED-repræsentanter. Dette kursus omhandler, hvordan MED kan understøtte enhedens kompetenceudvikling).

Indstilling:

- At Personalepolitisk underudvalg tilslutter sig forslag om ikke at udbyde ordinære hold på opfølgingskurserne.
- At Personalepolitisk underudvalg tilslutter sig forslag om, at opfølgingskurserne, ”Samarbejde i MED-udvalget” samt ”MED og arbejdsmiljø”, fortsættes i 2019.
- At Personalepolitisk underudvalg tilslutter sig forslag om, at opfølgingskurset, ”MED og budget” udgår
- At Personalepolitisk underudvalg tilslutter sig, at der udvikles et nyt opfølgingskursus ”MED, Trivsel og Sundhed”.

Behandling i Personalepolitisk underudvalg

Personalepolitisk underudvalg foreslog, at der som supplement til MED-opfølgingsdage, der gennemføres med PUF-undervisere, kan udvikles og udbydes nogle såkaldte pakker, som MED-udvalgene kan rekvirere til temadage mv. Pakkerne skal være målrettet de udfordringer/dagsordener, der aktuelt berører MED. Behovsafdækning i forhold til udvikling af pakker kan ske i starten af kommende valgperiode.

Personalepolitisk underudvalg tilsluttede sig, at opfølgningsdagen "MED og budget" kan udgå, og foreslog samtidig, at elementer om budgetdrøftelse i MED kan indarbejdes i opfølgningsdagen "Samarbejdet i MED".

Anette Sztuk, Lykke Nielsen og Tina Nielsen Jannsen deltog ikke i Personalepolitisk underudvalgs behandling af sagen.

5. Valgprocedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-Hovedudvalget

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 3682039

Resume

MED-Hovedudvalget skal på mødet den 3. oktober 2018 beslutte, hvilken valgprocedure, der skal benyttes til valg af tre arbejdsmiljørepræsentanter fra Område-MED til MED-Hovedudvalget.

Personalepolitisk underudvalg drøfter på dagens møde, hvilke valgprocedure, der ønskes anbefalet til MED-Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Jf. Region Sjællands retningslinje for valg til arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg er der 3 mulige procedurer for valg af arbejdsmiljørepræsentanter fra Område-MED til MED-Hovedudvalget:

1. Den traditionelle valgprocedure.

- Der indkaldes til valg skriftligt og i god tid – dvs. senest 14 kalenderdage før valget afholdes. Kandidatur kan evt. meddeles via fuldmagt.
- Der gennemføres valg ved afstemning. Afstemning sker ved personligt fremmøde (der kan ikke brevstemmes eller stemmes via fuldmagt).
- I tilfælde af stemmelighed trækkes der lod mellem kandidaterne.

Det kendetegnende ved denne valgprocedure er, at man meddeler sit kandidatur på dagen, og der gennemføres skriftlig afstemning blandt alle fremmødte.

2. Alternativ valgprocedure - 1

MED-Hovedudvalget kan i stedet vælge at gennemføre en valgprocedure, hvor kandidater meddeler sit kandidatur forud for en evt. valghandling.

- Der indkaldes til valg skriftligt og i god tid – dvs. senest 14 kalenderdage før valget afholdes.
- Kandidatur meddeles på mail (eller via andet relevant medie) senest 8 dage før valghandling.
- Såfremt der ikke er flere kandidater, der melder sig, end der er pladser i MED-Hovedudvalget, er kandidaten/kandidaterne valgt uden valghandling, og der gennemføres suppleringsvalg til suppleantposterne.

- Såfremt der er flere kandidater end pladser i MED-Hovedudvalget gennemføres valg. Afstemning sker ved personligt fremmøde (der kan ikke brevstemmes eller stemmes via fuldmagt).

Alternativ valgprocedure 1 kan kun gennemføres efter drøftelse og beslutning i eksisterende MED-Hovedudvalg. I den forbindelse skal MED-Hovedudvalget holde sig for øje, at valgproceduren har den konsekvens, at såfremt der ikke er flere kandidater, der melder sig senest 8 dage før, end der er pladser i MED-Hovedudvalget, er kandidaten/kandidaterne valgt uden valghandling. Det betyder samtidig, at det ikke er muligt at stille op på dagen, idet valghandlingen kan blive aflyst, hvis det nødvendige antal kandidater har meldt sig.

Til gengæld har valgproceduren den fordel, at ingen møder forgæves op til valg.

3. Alternativ valgprocedure - 2

Endelig kan MED-Hovedudvalget vælge at gennemføre elektronisk afstemning.

Denne valgprocedure gennemføres i princippet som alternativ valgprocedure 1, dog sker afstemningen i et sikkert elektronisk afstemningssystem, som stilles til rådighed af Koncern HR.

Det foreslås, at kandidaten i forbindelse med, at man meddeler sit kandidatur har mulighed for at sende en kortfattet præsentation af sig selv, som Koncern HR sørger for at videreformidle til alle stemmeberettigede i forbindelse med, at link til afstemningssystemet fremsendes.

Evt. valgdato for valg med fremmøde.

MED-Hovedudvalget har ved tidligere valg besluttet at gennemføre valget ved traditionel valgprocedure (punkt 1 ovenfor)

Af retningslinje for valg til arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg fremgår, at valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-Hovedudvalget skal være gennemført senest den 15. december.

Af hensyn til den praktiske gennemførelse af valget foreslår sekretariatet, at det pågældende valg gennemføres den 14. december 2018 kl. 8 i Regionshuset. I umiddelbar forlængelse af valget holder medarbejdersiden kontaktudvalgsmøde.

Indstilling

At Personalepolitisk underudvalg drøfter, hvilken valgprocedure man ønsker at anbefale MED-Hovedudvalget til valg af de tre arbejdsmiljørepræsentanter.

Behandling i Personalepolitisk underudvalg

Personalepolitisk underudvalg opfordrer MED-Hovedudvalget til at beslutte at valget af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-Hovedudvalget sker ved den traditionelle valgprocedure.

Anette Sztuk, Lykke Nielsen og Tina Nielsen Jannsen deltog ikke i Personalepolitisk underudvalgs behandling af sagen.

6. Gensidig orientering

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 3680645

Personalepolitisk underudvalgs gensidige orientering

Budgetaftale 2019

Ledelsen orienterede om, at der nu foreligger en budgetaftale for 2019. Aftalens indhold vil blive gennemgået på mødet i MED-Hovedudvalget den 3. oktober 2018

Indsatser i forhold til sygefravær

Af Regionsrådet strategi 2018 – 2021 fremgår, at det er målet, at sygefraværet skal nedbringes med 10 procent frem mod 2021.

Ledelsen orienterede om, at Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering på den baggrund har fået status på sygefraværet og Region Sjællands sygefraværsindsatser de seneste år. Udvalget skal drøfte sygefravær igen på et kommende møde, herunder om og hvordan man fra politisk side kan understøtte nedbringelse af sygefraværet.

På et kommende møde i Personalepolitisk underudvalg drøftes indsatser, der kan initieres af MED-Hovedudvalget for at nedbringe sygefraværet.

Organisationsændring/budgettilpasning

Der blev spurgt til, om der er taget højde for inddragelse af beskæftigelsesregionen ved eventuelle forestående afskedigelser.

Ledelsen bekræftede, at beskæftigelsesregionen og en evt. masseafskedigelse er indarbejdet i procesplanen.

Triouddannelse

Der blev spurgt til status på gennemførelse af uddannelsen for trioer.

Det blev aftalt, at ledelsen giver status på triouddannelsen på kommende møde i Personalepolitisk underudvalg.

Anette Sztuk, Lykke Nielsen og Tina Nielsen Jannsen deltog ikke i Personalepolitisk underudvalgs behandling af sagen.

7. Eventuelt

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 3680640

En højesteretsdom underkender Erstatningsnævnets praksis for, at der skal indgives politianmeldelse senest tre døgn efter en voldsepisode for at få ret til erstatning efter vold på jobbet. Erstatningsnævnet vil på den baggrund genåbne gamle sager.

Det undersøges, om den ændrede praksis i Erstatningsnævnet giver anledning til ændring i Region Sjællands vejledning om politianmeldelse.

Anette Sztuk, Lykke Nielsen og Tina Nielsen Jannsen deltog ikke i Personalepolitisk underudvalgs behandling af sagen.