

Årsaftale 2010



Årsaftale for Arbejdsmarkedsafdelingen 2010

Indhold

Forord	2
1. Arbejdsmarkedsafdelingens strategiske grundlag	3
2. Løntilskuds- og beskæftigelsesindsatsen i 2010.....	5
3. Uddannelses- og udviklingstiltag i 2010	7
3.1. Kurser	7
3.2. Øvrige driftsopgaver.....	9
3.3. Projekter	9
3.4. Udviklingsopgaver	10
4. Økonomi.....	12
5. Personale	14
Bilag 1: Oversigt over den samlede indsats i 2010	15
Bilag 2: Ideer i overvejelse.....	17
Bilag 3: Indsatsområde 3 specificeret.....	19

Forord

Med godkendelse af kommissoriet for Arbejdsmarkedsafdelingen ligger rammerne for afdelingens virke fast. Denne årsaftale omfatter således Arbejdsmarkedsafdelingens eksisterende og nye tiltag for 2010, og den udstikker linjerne for årets samarbejde med regionens virksomheder og stabe.

Årsaftalen indgås mellem Arbejdsmarkedsafdelingen, Koncern Direktionen og formanden for Beslutningsgruppen. Aftalen er blevet drøftet i Beslutningsgruppen for Arbejdsmarkedsafdelingen. Som formand for denne gruppe vil jeg gerne knytte et par ord til årsaftalen:

Den økonomiske situation i regionen, de nedadgående konjunkturer i samfundet generelt samt lovmæssige ændringer på beskæftigelsesområdet har i det forgangne halvår stillet store krav til regionens omstillingsparathed. Dette gælder også Arbejdsmarkedsafdelingen, og nærværende årsaftale, hvor afdelingens engagement i international rekruttering er blevet erstattet af en omfangsrig indsats i regionens Tryghedsordning, er et eksempel. Et andet eksempel er en opkvalificering af løntilskudsordningen, så den nu kan omfatte arbejdsparate i alle matchgrupper.

De nye tiltag og revideringen af eksisterende tiltag viser, at afdelingen kan sadle om og tilpasse sig de behov, der opstår, om der er tale om et hospital, flere virksomheder sammen eller hele regionen. Således er årsaftalen ikke et udtryk for en prioritering eller et fravalg af tiltag. Den udtrykker den indsats fra Arbejdsmarkedsafdelingen, som det er muligt for regionens virksomheder og stabe at udpege på forhånd.

Der er fokus på at skabe synergier på tværs i regionen under hensyntagen til, at de forskellige organisationer i regionen har forskellige forudsætninger for og kompetencer til at arbejde med rekruttering, kompetenceudvikling, fastholdelse og beskæftigelsesfremme.

Det er Beslutningsgruppens håb, at årsaftalen giver et billede af Arbejdsmarkedsafdelingens fornødenhed og potentiale.

Beslutningsgruppeformand
Klaus Lunding

1. Arbejdsmarkedsafdelingens strategiske grundlag

Arbejdsmarkedsafdelingen ønsker at imødekomme behov på det arbejdsmarkedspolitiske område, der udspringer fra koncernstabe og regionsvirksomheder ved til stadighed at etablere sig som en tværgående drifts- og udviklingsorienteret enhed. Hovedformål for afdelingen er at

- understøtte beskæftigelsesrettede tiltag i regionen, der kan nedbringe ledigheden og sikre tilknytning til arbejdsmarkedet
- administrere løntilskudsordningen i regionen
- fremme tiltrækning af nye medarbejdere til regionens virksomheder
- bidrage til udvikling og fastholdelse af allerede ansatte.

På denne baggrund arbejder Arbejdsmarkedsafdelingen efter nedenstående vision og mission.

Vision

Udover at varetage løntilskudsordningen er det Arbejdsmarkedsafdelingens vision at være en attraktiv og uundværlig samarbejdspartner for Region Hovedstaden, dens virksomheder og koncernstabe, når det gælder uddannelse og tværgående arbejde inden for personaleområdet.

Mission

Arbejdsmarkedsafdelingens mission og hensigt er at understøtte Region Hovedstadens strategi for rekruttering, kompetenceudvikling, opgaveforskydning og fastholdelse af medarbejdere samt at sikre kvalitet og effektivitet i regionens brug af beskæftigelsesfremmende ordninger, herunder løntilskudsordningen.

Dette sker gennem Arbejdsmarkedsafdelingens samarbejde med aktører internt i regionen samt med jobcentre, der henviser ledige til løntilskudsstillinger i regionen. Arbejdsmarkedsafdelingen samarbejder derudover med forskellige uddannelsesinstitutioner samt statslige og arbejdsmarkedsrelevante aktører.

Organisering

Arbejdsmarkedsafdelingen er organisatorisk placeret som en del af Glostrup Hospital med hospitalsdirektøren som overordnet ledelse.

En beslutningsgruppe fungerer som overordnet styringsgruppe for Arbejdsmarkedsafdelingens aktiviteter. Beslutningsgruppen har som hovedopgave dels at overvåge opgaveløsningen og økonomien i Arbejdsmarkedsafdelingen, dels at bidrage til en videreudvikling af Arbejdsmarkedsafdelingens indsats. For 2010 – 2012 består gruppen af:

- Anne Hertz Rose, direktionen på Helsingør Hospital
- Eva Borg, vicedirektør i Region Hovedstadens Psykiatri
- Henriette Gedde, direktionen på Hvidovre Hospital
- Klaus Lunding, hospitalsdirektør på Glostrup Hospital (formand)
- Kurt Espersen, direktionen på Bornholms Hospital

- Lone Møller, direktionen på Herlev Hospital
- Maja Winther Bengtsson, chef for Uddannelsesenheden i KPU
- Ove Knudsen, afdelingsleder i Arbejdsmarkedsafdelingen
- Sven Skovmand Eriksen, personalepolitisk leder i KHR
- Søren Ring, udviklingschef i KRU

Opgaveorganisering

Arbejdsmarkedsafdelingens aktiviteter opdeles i 2010 i følgende:

- Løntilskuds- og beskæftigelsesindsats
- Uddannelses- og udviklingstiltag

Disse bliver behandlet selvstændigt i de næste afsnit, og der bliver beskrevet aktiviteter for hvert indsatsområde.

2. Løntilskuds- og beskæftigelsesindsatsen i 2010

Arbejdsmarkedsafdelingens beskæftigelsesfremmende tiltag sigter mod at få ledige i beskæftigelse i Region Hovedstaden. I 2010 bruges løntilskudsordningen som middel til dette. Det indbefatter følgende opgaver:

- Administration af løntilskudsordningen
- Udvikling af løntilskudsordningen kvantitativt og kvalitativt
- Projekter, der med løntilskudsordningen får ledige i arbejde i regionen.

Formål

Det overordnede formål med løntilskuds- og beskæftigelsesindsatsen er, at personer, der ansættes i regionen med løntilskud, opnår ordinært arbejde, påbegynder uddannelse eller tilegner sig kompetencer, som bringer den enkelte tættere på arbejdsmarkedet.

Det er herunder formålet at:

- sikre kvalitet og effektivitet i regionens brug af løntilskudsordningen
- gøre løntilskudsordningen til en kilde til rekruttering af kvalificeret arbejdskraft
- varetage regionens årlige kvote for løntilskudspladser, som fastsættes af Arbejdsmarkedsstyrelsen
- sikre bedst mulig overensstemmelse mellem regionens udbud af løntilskudspladser og behovet blandt de ledige, både i forhold til antallet af pladser og til indhold i jobbene
- lette den administrative arbejdsbyrde for regionens virksomheder
- leve op til Arbejdsmarkedsstyrelsens krav om én indgang til administration af løntilskudsordningen i Region Hovedstaden
- bruge løntilskudsordningen til at understøtte Arbejdsmarkedsafdelingens uddannelses- og udviklingstiltag, herunder at bruge løntilskudsordningen i projekter, hvor ledige uddannes til at vikariere for regionens medarbejdere, der sendes på efteruddannelse.

Mål

Arbejdsmarkedsafdelingen har følgende mål for løntilskudsordningen i 2010:

- 300 helårsstillinger i Region Hovedstaden formidles og sikres besættelse
- Indhentning af refusion til ethvert løntilskudsjob, der oprettes
- Besøg på alle hospitalerne samt i Region Hovedstadens Psykiatri og Apotek, Region Hovedstaden – Handicap samt koncernstabe to gange
- Servicering af interne såvel som eksterne samarbejdspartnere inden for rammerne af den fastsatte frist på 24 dage, der er afsat til at behandle rekvisitioner på løntilskudsstillinger i regionen
- To møder med Arbejdsmarkedsstyrelsen
- Afholdelse af møder med samtlige jobcentre i regionen dels gennem et årligt fællesmøde, dels gennem et årligt møde med enkeltstående eller grupper af jobcentre
- Afholdelse af et årligt møde med medarbejdere, der arbejder med løntilskudsordningen i de øvrige regioner
- Afholdelse af et årligt møde med de andre aktører i regionen, der varetager jobcentrenes udliciterede opgaver
- Besvarelse af alle henvendelser fra regionens virksomheder med ønsker om råd og vejledning inden for to arbejdsdage

- 10 % af løntilskudsstillinger oprettes gennem projekter inden for Løntilskuds- og beskæftigelsesindsatsen eller som uddannelses- og udviklingstiltag. De kan også indgå som en del af en udviklingsopgave
- Månedlig opdatering af intranet, hjemmeside og øvrige tekster, herunder pjecer
- Et forløb af ”Ledige AC’ere til hospitalssektoren”, hvor ledige AC’ere ansættes i løntilskudsstillinger og opkvalificeres til at varetage ikke-sundhedsfaglige opgaver på hospitalsafdelinger. Forløb indeholder opkvalificering inden for arbejdsområder, som de deltagende hospitaler udpeger. Det er tværregionalt og meldes bredt ud.
- Effektevaluering foretages fra juni 2010 ved afslutningen af 60 % af løntilskudsjobbene.

3. Uddannelses- og udviklingstiltag i 2010

Generelt er det hensigten med Arbejdsmarkedsafdelingens uddannelses- og udviklingstiltag, at de skal skabe mulighed for

- rekruttering, hvor ny, kvalificeret arbejdskraft tiltrækkes
- kompetenceudvikling, hvor medarbejderne i Region Hovedstaden opkvalificeres gennem efteruddannelse og kompetenceudvikling
- opgaveforskydning, hvor efteruddannelse af den eksisterende arbejdskraft eller uddannelse af ledige bidrager til omorganiseringen af regionens kerneydelser
- fastholdelse, hvor den kvalificerede arbejdskraft i Region Hovedstaden fastholdes gennem kurser og efteruddannelse samt gennem kompetenceudviklende og opgaveforskydende tiltag.

Som regel tilhører Arbejdsmarkedsafdelingens tiltag inden for uddannelse og udvikling mere end et af ovenstående områder (rekruttering, kompetenceudvikling, opgaveforskydning og fastholdelse). Der er derfor i stedet valgt en opdeling af tiltagene ud fra deres opgavetype, herunder organisering, hyppighed, kompleksitet m.v. Uddannelses- og udviklingstiltag opdeles således i 2010 i følgende hovedområder:

- Kurser, herunder efteruddannelse
- Øvrige driftsopgaver
- Projekter
- Udviklingsopgaver, herunder konsulentvirksomhed

Disse bliver beskrevet i selvstændige afsnit nedenfor.

Kvalitetskrav generelt

Alle uddannelses- og udviklingstiltag uanset hovedområde oprettes med følgende kvalitetskrav:

- Tiltag er bæredygtige og udspringer af et regionalt behov.
- Tiltag anvender viden og erfaringer, der er høstet i og uden for regionen. Viden og erfaringer gavner bredt.
- Tiltag bygger på kendskab til arbejdsmarkedets udfordringer, arbejdskulturer, samfundets tendenser og udvikling, der kan påvirke indsatsområderne i forhold til virksomhederne.
- De ansvarshavende mht. tiltagene stiller viden og erfaringer til rådighed for virksomheder og koncernstabe.
- Strategiske målsætninger forbindes med konkrete behov gennem dialog med koncernstabe, praktikere og eksterne samarbejdspartnere.
- Alle initiativer er beskrevet mht. formål, mål og organisation. Initiativer, der fordrer eget budget f.eks. pga. ekstern finansiering, vil økonomien være beskrevet.

3.1. Kurser

Arbejdsmarkedsafdelingens kursusudbud dækker dels over korterevarende opkvalificeringskurser, dels over kompetenceudviklende efteruddannelsesforløb. Her er oplyst de tiltag, der allerede udbydes, mens kurser og uddannelser under udvikling beskrives under 3.3. Udviklingsopgaver. For de fleste kurser og uddannelsesforløbs vedkommende udbydes de bredt til regionens medarbejdere.

Formål

Arbejdsmarkedsafdelingen afholder tværgående kursusaktiviteter og efteruddannelsesforløb rettet mod medarbejdere i Region Hovedstaden med det formål at

- bidrage til kompetenceudviklingen af kvalificeret arbejdskraft til nuværende og kommende opgaver i regionsvirksomhederne
- imødekomme opkvalificeringsbehov, der går på tværs af regionsvirksomheder
- understøtte Region Hovedstadens strategiske indsatsområder for opkvalificering af forskellige medarbejdergrupper.

Kvalitetskrav, specifikt til kursusvirksomheden

Arbejdsmarkedsafdelingens kvalitetskrav til kursustiltag er, at

- tilbyde tidssvarende og relevante kursus- og efteruddannelsesforløb til regionens medarbejdere
- varetage en bæredygtig kursusvirksomhed gennem samarbejde med det eksisterende uddannelsessystem og etablerede kursusudbydere
- foretage løbende tilpasning af kursusaktiviteternes omfang og indhold, således at kursusudbuddet svarer til de aktuelle og fremtidige behov på tværs af regionsvirksomhederne
- sikre effektiv drift af kursusaktiviteterne, herunder kursusbooking, afholdelse, indhentning af støttemidler etc.

Aktiviteter

Arbejdsmarkedsafdelingen fortsætter sit kursusudbud fra 2009 og supplerer med nye tiltag. Følgende er planlagt for 2010:

- Officekurser.
Der udbydes cirka 30 kurser inden for Officepakken i 2010.
- Webredaktøruddannelsen.
Der vil blive udbudt cirka 18 fulde forløb i 2010.
- Efteruddannelse af elevansvarlige lægesekretærer.
Der udbydes et hold i 2010.
- Faglig fordybelse inden for det medicinske og kirurgiske hovedområde.
Uddannelsesforløbet fortsættes, men der arbejdes på at skabe bro mellem forløbet og KUA (KompetenceUdvikling for Assisterter). Det undersøges, hvordan social- og sundhedsassistenter, der har Faglig forbybelse, kan få merit for deres uddannelse.
- Tværgående projektlederuddannelse i Region Hovedstaden.
2009-afholdelserne evalueres og tilrettes med et stadigt fokus på uddannelsens tværfaglige og tværregionale sigte. Uddannelsen udbydes 2 gange i 2010.
- Tværfaglig og tværsektoriel kompetenceudvikling.
Kompetenceudviklingsforløbet for kommunalt og hospitalsansatte mhp. sammenhængende patientforløb fortsættes fra 2009 ved afvikling og evaluering af forløb på Frederikssund Hospital og Helsingør Hospital samt afvikling på Amager Hospital og Bornholms Hospital.

- ULLA – Udviklende Læringsforløb for Lægeseekretærer og øvrigt Administrativt personale med tæt kontakt til patientforløb.
Der er udbudt 19 hold fordelt på 6 moduler i 2010. Forløbet evalueres løbende.
- Publiceringssystemet Xmedia
Der udbydes 8 kursusforløb i 2010.

3.2. Øvrige driftsopgaver

Øvrige driftsopgaver dækker over de opgaver, som Arbejdsmarkedsafdelingen varetager for at understøtte driften i Region Hovedstaden. Det er løbende eller tilbagevendende og forholdsvis standardiserede opgaver, som løftes i samarbejde med stabe og regionsvirksomheder.

Formål

Ved at Arbejdsmarkedsafdelingen bistår regionen med dens driftsopgaver, muliggøres en optimal opgaveløsning, der sikrer synergieffekt og koordinering på tværs.

Aktiviteter

Følgende aktiviteter er planlagt allerede for 2010:

- Koordinering af udbud af Kvalificeringsuddannelsen ved Professionshøjskolen Metropol.
15 udenlandske sygeplejersker skal have prøveansættelse i Region Hovedstaden i første halvdel af 2010. Arbejdsmarkedsafdelingen bistår Professionshøjskolen Metropol i dette arbejde med viden, netværk, økonomi og administration.
- Bistand i Region Hovedstadens Tryghedsordning.
Som en del af Tryghedsordningen tilbyder Arbejdsmarkedsafdelingen opsagte medarbejdere jobsøgningskurser og vejledning i uddannelses- og jobmuligheder. Denne bistand er koordineret med de berørte jobcentre. I samarbejde med faglige organisationer og virksomheder opretter Arbejdsmarkedsafdelingen særlige uddannelsesforløb for enkelte personalegrupper, ligesom afdelingen vil vejlede om og administrere den central pulje, der skal give regionens opsagte medarbejdere lige mulighed for uddannelse i opsigelsesperioden, herunder medarbejdere ansat på særlige vilkår.

3.3. Projekter

Arbejdsmarkedsafdelingens projektvirksomhed omfatter som hovedregel pilotprojekter på enkelte virksomheder eller projekter på tværs. Projekterne er bl.a. kendetegnet ved at være afgrænset i tid, have en selvstændig organisation, fokusere på at skabe en forandring og inddrage flere interne og eventuelt eksterne samarbejdspartnere. Således er projekterne samarbejdsorienteret med styregrupper og arbejdsgrupper samt med veldefinerede relationer til regionsvirksomheder og koncernstabe.

Formål

Generelt er formålet med tiltag inden for dette hovedområde at

- understøtte regionsvirksomhedernes arbejde med rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling af samt opgaveforskydning mellem medarbejdere gennem enkeltstående projekter
- sparre om og udvikle projektideer, der kan tilgodese ændringer i arbejdsmarkeds-situationen
- støtte eller varetage planlægningen, implementeringen, ledelsen og afviklingen af projekter

Hvor det er muligt, vil projekterne inddrage løntilskudsordningen som et middel til at efteruddanne allerede ansatte medarbejdergrupper eller til at muliggøre rotation i opgaveløsningen.

Aktiviteter

I 2010 er følgende projekter foreløbigt planlagt til at fortsætte fra 2009 eller til at blive etableret:

- Kompetencer i et fremmed land.
Til august 2010 afsluttes det EU Socialfondsstøttede projekt Kompetencer i et fremmed land, der videreudvikler udenlandske lægers dansksproglige -og interkul-turelle kompetencer. Projektet har kørt siden 2008.
- Kom Med.
Pilotprojektet vedrørende efteruddannelse af social- og sundhedshjælpere mhp. varetagelse af opgaver på medicinske afdelinger afsluttes i 2010 med forslag til en videre strategi/udvikling.
- Fastholdelse af senior-sygeplejersker.
Projektet er baseret på erfaringerne fra et tidligere Senior plus-projekt og har fo-kus på fastholdelse gennem anvendelse af den fleksible efterlønsordning.

3.4. Udviklingsopgaver

Udviklingsopgaverne ligner projektopgaverne med hensyn til, at de er enkeltstående og tidsafgrænsede, men deres mindre komplekse, organisatoriske og typisk monofag-lige karakter adskiller dem fra projekter. Det er således inden for dette hovedområde, at opgaver vedrørende udvikling af uddannelses- og kursusforløb foregår, inden opga-verne overgår som driftede kurser. Det er også her, at konsulentvirksomhed skal fin-des, idet det kan understøtte regionsvirksomheders og stabes etablering af nye tiltag inden for rekruttering, kompetenceudvikling, fastholdelse og opgaveforskydning.

Formål

Udviklingsopgavernes formål er overordnet set at:

- Medvirke til faglig vidensdeling og erfaringsudveksling
- Udvikle og afprøve nye metoder til at øge regionens mængde af kvalificeret ar-bejdskraft
- Identificere uddannelses- og kompetenceudviklingsbehov.

- Udvikle og forankre bredt differentierede kompetence- og uddannelsesstilbud med fokus på erhvervsrelevant og faglig udvikling.

Aktiviteter

Følgende opgaver er allerede planlagt for 2010:

- Strategisk Jobudvikling i Sygepleje (SJUS).
Metodeudvikling af og opfølgning på projekt fra 2009 på medicinsk afdeling F på Gentofte Hospital, hvor social- og sundhedshjælpere opkvalificeres til opgavefor- skydning mellem personalegrupper.
- Få råd til uddannelse
Udarbejdelse af oversigt over finansieringsmuligheder til kompetenceudvikling og efteruddannelse på regionens virksomheder. Der er tale om en webbaseret netgui- de på regionens intranet, som skal hjælpe regionsvirksomhederne med at finde økonomiske støttemuligheder ved kompetenceudvikling af medarbejdere og ved større kompetenceudviklingstiltag.
- Efteruddannelse af servicemedarbejdere.
Udvikling og planlægning af forløb for servicemedarbejdere på regionens hospita- ler. Forløbet tænkes fortrinsvis som et projekt, hvor løntilskudsansatte inddrages som vikarer for det personale, der efteruddannes. Opgaven løses i samarbejde med Teknisk Erhvervsskole Center.
- Etablering af grundkursus i geriatrisk sygepleje.
Kurset skal sikre, at nyuddannede sygeplejersker, der ønsker at arbejde indenfor geriatrien, får de nødvendige specialkompetencer. Grundkurset retter sig endvide- re mod sygeplejersker der allerede arbejder indenfor feltet, men som har behov for et kompetenceløft.

4. Økonomi

Arbejdsmarkedsafdelingens økonomi opdeles i tre overordnede indsatsområder:

1. Administration, herunder løn, husleje, øvrig drift m.v.
2. Løntilskuds- og beskæftigelsesindsats
3. Uddannelses- og udviklingstiltag

Indsatsområde 3 opdeles også økonomisk i yderligere fire hovedområder:

- 3.1. Kurser
- 3.2. Øvrige driftsopgaver
- 3.3. Projekter
- 3.4. Udviklingsopgaver/konsulentvirksomhed.

Arbejdsmarkedsafdelingen indgår i den almindelige økonomiafrapportering i Region Hovedstaden, der indebærer fire årlige indberetninger vedrørende:

- Budget
- Forbrug
- Forventet restforbrug
- Forventet regnskab

Herudover indgives ved 4. økonomirapport (november) oversigt over disponerede midler, begrundet i lovændringer og indgåede projektaftaler. Afrapportering og økonomistyring sker i tæt samarbejde med Glostrup Hospitals økonomiafdeling.

1) Administration

Arbejdsmarkedsafdelingen har et budget til den almindelige drift. For 2010 budgetteres med en nettoudgift på 6,5 million. Under administrationen ligger også den samlede økonomistyring, herunder bogføring og budgetopfølgning på samtlige områder.

2) Løntilskuds- og beskæftigelsesindsats

Løntilskudsordningen udgør en væsentlig del af afdelingens samlede budget.

Da regionens administration af ordningen varetages i Arbejdsmarkedsafdelingen, er det muligt at skabe et samlet overblik og en samlet revisionsdokumentation.

Fra 1. januar 2010 sker hjemtagelsen af refusion via de kommunale jobcentre modsat tidligere, hvor hjemtagelsen af refusion på løntilskudsordningen foregik direkte via Velfærdsministeriet. Denne lovændring indebærer en øget administrativ indsats, da der er 27 jobcentre i regionen.

For 2010 budgetteres med 300 helårs løntilskudsansatte, hvilket indebærer en udgift for regionen på 89,5 millioner og en refusionsindtægt på 69,5 millioner. Nettoudgift vil være 20 millioner.

3) Uddannelses- og beskæftigelsestiltag

Det er målet, at der for alle uddannelses- og udviklingstiltag er en tæt økonomistyring således, at det kontinuerligt er muligt at budgetopfølge både på de fire hovedområder

og på de enkelte tiltag. Økonomidokumentationen skal altid være opdateret og i en form, der kan forelægges revision.

Der arbejdes så vidt muligt på, at ethvert tiltag under de fire hovedområder er indtægtsdækket med hjemtagelse af SVU eller VEU. SVU og VEU er støtteordninger i uddannelsessystemet, der kan bruges til at finansiere efteruddannelse og kompetenceudvikling af medarbejdere med såvel kort som lang uddannelsesbaggrund. Hvilken støtteordning, der bruges i de forskellige tiltag, afhænger af den uddannelse, som målgruppen for tiltagene er i besiddelse af.

Inden for hvert hovedområde etableres op til flere tiltag med såvel intern som ekstern medfinansiering.

I 2010 afrapporteres det EU-Socialfondsfinansierede projekt *Kompetencer i et fremmed land* to gange årligt til Erhvervs- og Byggestyrelsen og en gang årligt til Erhvervs- og Byggestyrelsens revision.

Oversigt over økonomien for løntilskuds- og beskæftigelsesindsatsen samt for uddannelses- og udviklingstiltag er som følger:

2. Løntilskuds- og beskæftigelsesindsats				
Konto-nummer	Projekt navn	Budget udgifter (1.000)	Budget indtægter (1.000)	Budget netto (1.000)
	Drift af løntilskudsordningen	89.216	69.457	19.759
78016	Ledige AC'ere til hospitalssektoren	280	95	185
Indsatsområde 2. i alt		89.496	69.552	19.944

3. Uddannelses- og udviklingstiltag (specificeret i bilag 02)		Budget udgifter (1.000)	Budget indtægter (1.000)	Budget netto (1.000)
3.1	Kurser	4.146	4.477	-331
3.2	Øvrige driftsopgaver	2.868	898	1.970
3.3	Projekter	5.658	2.676	2.982
3.4	Udviklingsopgaver/konsulentvirksomhed	2.028	1.649	379
Indsatsområde 3. i alt		14.700	9.700	5.000

5. Personale

Der er per april 2010 ansat 16 medarbejdere og en afdelingsleder i Arbejdsmarkedsafdelingen. De arbejder for følgende interne mål for afdelingen i 2010:

- Afholdelse af MUS efter godkendelse af Årsaftale 2010.
- Afholdelse af personaleseminar, hvor medarbejderne i Arbejdsmarkedsafdelingen drøfter afdelingens udvikling.
- Udarbejdelse af katalog for kursusudbuddet i sidste halvår af 2010.
- Løbende arbejde med afdelingens kommunikationsstrategi, herunder opdatering af Arbejdsmarkedsafdelingens sider på REGI og på www.regionh.dk.
- Afrapportering af indsatsen i 2010 gennem en årsrapport ved årets udgang.
- Ledelse af alle initiativer varetages i reglen af mindst to medarbejdere.

Bilag 1: Oversigt over den samlede indsats i 2010

Oversigt over løntilskuds- og beskæftigelsesindsats					
Konto-nummer	Projekt navn	Fokusområde	Status 2009	Status 2010	Samarbejdspartner
	Administration og udvikling af løntilskudsordningen		Fortsat	Fortsættes	Arbejdsmarkedsstyrelsen, jobcentre, anden aktør, alle virksomheder og koncernstabe
78016	Ledige AC'ere til hospitalssektoren	Rekruttering Kompetenceudvikling	Etableret	Fortsættes	Alle hospitaler.

Oversigt over Uddannelses- og udviklingstiltag – 3.1. Kurser					
Konto-nummer	Projekt navn	Fokusområde	Status 2009	Status 2010	Samarbejdspartner
78001	Officekurser	Kompetenceudvikling	Fortsat	Fortsættes	Alle virksomheder og stabe. CPH West
78003	Webredaktøruddannelsen	Kompetenceudvikling	Fortsat	Fortsættes	Alle virksomheder og stabe. CPH West
78005	Efteruddannelse for elevansvarlige lægsekretærer	Kompetenceudvikling	Fortsat	Fortsættes	Alle hospitaler. Erhvervsakademiet København Nord
78006	Faglig fordybelse	Kompetenceudvikling	Fortsat	Fortsættes	Alle hospitaler. SOSU C Herlev
78019	Tværgående projektlederuddannelse	Kompetenceudvikling	Etableret	Fortsættes	Alle virksomheder og stabe. Implement A/S
78021	Tværfaglig og tværsektoriel kompetenceudvikling	Kompetenceudvikling	Etableret	Fortsættes	Helsingør, Frederikssund, Amager og Bornholms hospitaler. Samordningsudvalg. Sundheds- og Sygeplejeskolen på Bornholm
78014	ULLA	Kompetenceudvikling	Etableret	Fortsættes	Alle hospitaler. Erhvervsakademiet København Nord
	Publiceringssystemet X-media	Kompetenceudvikling		Etableres	Alle virksomheder og stabe. CPH West

Oversigt over Uddannelses- og udviklingstiltag – 3.2. Øvrige driftsopgaver					
Konto-nummer	Projekt navn	Fokusområde	Status 2009	Status 2010	Samarbejdspartner
78018	Kvalificeringsuddannelsen (sygeplejersker)	Rekruttering	Etableret	Fortsættes	Alle hospitaler. Professionshøjskolen Metropol
	Bistand i Tryghedsordningen			Etableres	Alle hospitaler og KHR. Faglige organisationer og jobcentre

Oversigt over Uddannelses- og udviklingstiltag – 3.3. Projekter					
Konto- nummer	Projekt navn	Fokusområde	Status	Status	Samarbejdspartner
			2009	2010	
78012	Kompetencer i et fremmed land	Kompetenceudvikling	Fortsat	Fortsættes	Region Hovedstadens Psykiatri, Amager, Bornholms, Frederiksberg, Glostrup, Herlev Hillerød, Helsingør, og Hvidovre hospitaler. Sig & Gyllenøhr samt FLORISConsult
78017	Kom Med	Rekruttering	Etableret	Fortsættes	Hospitaler i Amager, Hvidovre, Fr.sund, Herlev, Gentofte og Helsingør. SOSU C
78020	Fastholdelse af seniorarbejdskraft i medicinske afdelinger	Fastholdelse	Etableret	Fortsættes	Bispebjerg, Herlev og Fr.berg hospitaler. DSA.

Oversigt over Uddannelses- og udviklingstiltag – 3.4. Udviklingsopgaver					
Konto- Nummer	Projekt navn	Fokusområde	Status	Status	Samarbejdspartner
			2009	2010	
78015	Strategisk jobudvikling i sygepleje (SJUS)	Opgaveglidning Kompetenceudvikling	Etableret	Fortsættes	Gentofte Hospital, med. afdeling
78022	Få råd til uddannelse	Kompetenceudvikling		Etableres	VUS-konsulenterne.
	Efteruddannelse af servicemedarbejdere	Kompetenceudvikling		Etableres	Herlev Hospital. Jobcentre, sprogskole og TEC Gladsaxe
	Udvikling af grundkursus i geriatrisk sygepleje	Kompetenceudvikling		Etableres	Alle hospitaler. Det Faglige Selskab for Gerontologiske og Geriatriske Sygeplejersker

Bilag 2: Ideer i overvejelse

Arbejdsmarkedsafdelingen

Løntilskuds- og beskæftigelsesindsats	
Beskrivelse	Ophav
Opkvalificering af ledige laboranter. Der udvikles et opkvalificeringsforløb for laboranter, der skal varetage enkeltdele af bioanalytikernes opgave. Laboranterne ansættes med løntilskud i opkvalificeringsperioden.	Hillerød Hospital
Uddannelses- og udviklingstiltag – 3.2. Øvrige driftsopgaver	
Beskrivelse	Ophav
Branding af Region Hovedstaden som arbejdsplads. Arbejdsmarkedsafdelingen har tidligere repræsenteret Region Hovedstaden ved karrieremesser og på uddannelsesinstitutioner. Dette arbejde videreføres og suppleres med markedsføring i skrevne medier som Karrierevejviseren eller lignende.	
Uddannelses- og udviklingstiltag – 3.3. Projekter	
Beskrivelse	Ophav
Projekter, der har til formål at kompetenceudvikle sundhedspersonalet til indsatser over for kronisk syge patienter og som finansieres af Kronikerpuljen.	KPU
Efteruddannelse af køkkenpersonale. Et projekt med efteruddannelse af køkkenpersonale og inddragelse af personer i løntilskudsansættelse.	Glostrup Hospital
Projekt om teamtræning. Projektet udvikler multiprofessionel, målrettet træning af sundhedspersonalets ikke-tekniske færdigheder med udgangspunkt i relevante kliniske scenarier. Projektet etableres på Herlev Hospital i samarbejde med DIMS, Dansk Institut for Medicinsk Simulation.	Herlev Hospital
Uddannelses- og udviklingstiltag – 3.4. Udviklingsopgaver	
Beskrivelse	Ophav
Sommerskole for psykiatriinteresserede sygeplejestuderende. Planlægning og afholdelse af en sommerskole, der skal profilere psykiatriske sygepleje og medvirke til rekruttering af sygeplejersker til psykiatrien.	Region Hovedstadens Psykiatri
Tværasektoriel kompetenceudvikling ifm. forløbsprogrammer. Projektet rettes mod såvel sundhedspersonale på hospitaler som i den kommunale sektor, så overgang mellem sektorerne i forbindelse med forløbsprogrammerne styrkes og så sundhedsaftaler mellem kommuner og region understøttes. Projektet forankres i Udviklingsforum for Patientrettet Forebyggelse.	KPU
Etablering af efteruddannelse for farmakonomer. Udbud af efteruddannelse for farmakonomer mhp. opgaveforskudning på medicinske afdelinger, eventuelt i samarbejde med Frederiksberg Hospital/Lægemedielkomiteen.	KPU
Faglig refleksion og faglig arbejdsdeling for social- og sund-	KPU

<p>hedsassistenter og sygeplejersker. Mono- og tværfaglig refleksion over arbejdsgange og – deling på medicinske afdelinger. Projektet etableres i samarbejde med faglige organisationer.</p>	
<p>Modulopbygget undervisningstilbud til udenlandske læger. Erfaringer fra <i>Kompetencer i et fremmed land</i> viser, at der er behov for et modulopbygget undervisningsforløb for allerede ansatte udenlandske læger, hvad angår sproglig og kulturel opkvalificering.</p>	
<p>Udvikling af kursusaktiviteter for kommunernes social- og sundhedshjælpere og uuddannede hjemmehjælpere. Aktiviteterne afholdes med henblik på tidlig opsporing af sygdom og som en del af hospitalernes rådgivningsforpligtelse over kommunerne, jf. sundhedsloven, i forhold til patientrettet forebyggelse.</p>	KPU
<p>Udvikling af et forberedelsesforløb for ansættelsesudvalg. Forløbet skal klæde ansættelsesudvalg eller ansættende personer på til rekruttering af den rigtige medarbejder. Forløbet vil kunne indeholde teori og praktiske øvelser vedrørende hele processen fra identificering af behov til endelig udvælgelse.</p>	Region Hovedstaden - Handicap
<p>Kompetenceudvikling af sundhedspersonale i forhold til implementering af viden fra det nationale indikatorprojekt. Udvikling af uddannelse til sundhedspersonalet mhp. anvendelse af viden fra indikatorprojektet vedrørende udvikling, afprøvning og implementering af indikatorer og standarder for kerneydelsernes kvalitet.</p>	KPU
<p>Kompetenceudvikling af sundhedspersonale i relation til akkreditering og kvalitetssikring, patientsikkerhed og hygiejne.</p>	KPU
<p>Kompetenceudvikling for nyansatte og nyuddannede sygeplejersker. Udvikling af en post-graduat uddannelse som et fælles regionalt introduktionsforløb for nyuddannede sygeplejersker mhp. fastholdelse.</p>	KPU

Bilag 3: Indsatsområde 3 specificeret

Konto-nummer	Projekt navn	Budget udgifter (1.000)	Budget indtægter (1.000)	Budget netto (1.000)
--------------	--------------	-------------------------	--------------------------	----------------------

Uddannelses- og udviklingstiltag 3.1. Kurser

78001	Officekurser til Region Hovedstadens ansatte	470	285	185
78003	Webredaktøruddannelsen	283	160	123
78005	Efteruddannelse for elevansvarlige lægesekretærer	Indgår i 78014		
78006	Faglig fordybelse for social- og sundhedsassistenter	500	1.500	-1.000
78019	Tværgående projektlederuddannelse	550	550	0
78021	Tværfaglig og tværsektoriel kompetenceudvikling for plejepersonale i kommuner og på hospitaler	756	756	0
78014	ULLA – Udviklende Læringsforløb for Lægesekretærer og øvrigt Administrativt personale med tæt kontakt til patientforløb	450	450	0
	Publiseringsystemet Xmedia	Endnu ikke budgetlagt		
	Nye tiltag i 2010	1.137	776	361
3.1. i alt		4.146	4.477	-331

Uddannelses- og udviklingstiltag 3.2. Øvrige driftsopgaver

78018	Kvalificeringsuddannelsen (sygeplejersker)	1.440	0	1.440
	Tryghedsordningen (hjælp og tilbud til opsagte medarbejdere)	633	633	0
	Nye tiltag i 2010	795	265	530
3.2. i alt		2.868	898	1.970

Uddannelses- og udviklingstiltag 3.3. Projekter

78012	Kompetencer i et fremmed land	480	500	-20
78017	Kom Med – Kompetenceudviklingsforløb på medicinske afdelinger	3.600	950	2.650
78020	Seniorarbejdskraft i medicinske afdelinger	450	450	0
	Nye tiltag i 2010	1.128	776	352
3.3. i alt		5.658	2.676	2.982

Uddannelses- og udviklingstiltag 3.4. Udviklingsopgaver

Konto-nummer	Projekt navn	Budget udgifter (1.000)	Budget indtægter (1.000)	Budget netto (1.000)
78015	Strategisk jobudvikling i sygepleje (SJUS)	450	450	0
78022	Få råd til uddannelse	105	0	105
	Efteruddannelse af servicemedarbejdere	Endnu ikke budgetlagt		
	Udvikling af grundkursus i geriatrisk sygepleje	Endnu ikke budgetlagt		
	Nye tiltag i 2010	1.473	1199	379
3.4. i alt		2.028	1.649	379