

REFERAT Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 06-05-2019

Mødedato Mandag d. 06. maj 2019 kl. 16:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2018.....	4
Nedbringelse af vikarforbrug og etablering af et internt vikarkorps.....	6
Status på kontrolindsats vedr. arbejdsklausuler og sociale klausuler.....	7
Udvalgenes arbejde med afbureaukratisering og modernisering.....	9
Aktuelle sager.....	10
Næste møde.....	11

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

18-000239

sagsfremstilling

1. Godkendelse af dagsorden

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3831046

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 6. maj 2019, pkt. 1

Dagsordenen blev godkendt.

Anders Koefoed (V) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 2: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2018

19-000030

sagsfremstilling

2. Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2018

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3981739

Resume

MED-Hovedudvalgets opsamlende årlige arbejdsmiljødrøftelse forelægges til politisk drøftelse. Drøftelsen tager udgangspunkt i faktuelle oplysninger om sygefravær, arbejdsulykker, afgørelser fra Arbejdstilsynet m.m. samt arbejdsmiljødrøftelser på alle niveauer i MED-organisationen.

Sagsfremstilling

Ifølge arbejdsmiljøloven skal alle virksomheder gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse. I Region Sjælland er det aftalt, at alle niveauer af MED-organisationen gennemfører en årlig arbejdsmiljødrøftelse.

Drøftelsen sætter fokus på status på arbejdsmiljøet og på aktiviteter og indsatser for det kommende år. Den medvirker endvidere til, at alle MED-udvalg får tilrettelagt samarbejdet om arbejdsmiljøet for det kommende år.

MED-udvalgenes arbejdsmiljødrøftelser samles til MED-Hovedudvalget, der gennemfører en samlet drøftelse for hele virksomheden. Denne fandt sted den 4. april 2019.

Af den årlige arbejdsmiljødrøftelse fremhæves følgende:

- *Sygefraværet er steget med 0,29 procentpoint fra 2017-2018.*

Både Regionsrådet og Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering har fokus på Region Sjællands sygefravær og ønsker, at der arbejdes målrettet og strategisk for at sænke det. Det gælder både direkte med fokus på en tættere opfølgning på den enkeltes sygefravær, men også indirekte ved at arbejde med årsager til for stort arbejdspress og negative faktorer i arbejdsmiljøet.

- *Arbejdsulykker uden fravær er steget med 192 ulykker fra 2017-2018.*

Det er primært de ulykkesårsager, der skyldes fysisk og psykisk vold og fysiske uheld, der er steget. Flere Område-MED har i deres årlige drøftelser givet udtryk for, at der skal være øget fokus på analyserne af ulykkeshændelser i det kommende år. De enheder, der har fokuseret på analyse af hændelsesforløb beskriver, at resultatet ofte giver værdifuld læring, der medfører justerede introduktions- eller instruktionsprogrammer eller lokale retningslinjer.

- *Arbejdsulykker med fravær er faldet 26 ulykker fra 2017-2018*

Faldet i arbejdsulykker med fravær skal ses i sammenhæng med, at antallet af forflytningsulykker er faldet.

- *Antallet af reaktioner fra Arbejdstilsynet er faldet med 17 fra 2017-2018:*

Faldet i reaktioner dækker både over færre strakspåbud og et langt færre antal påbud.

Arbejdsmiljøorganisationen i Region Sjælland har i 2018 modtaget ros fra Arbejdstilsynet for at være godt forberedt og samarbejdsvillige under udvidede risikobaserede tilsyn.

I forhold til samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet i det forløbne år fremgår det, at samarbejdet lykkes bedst i de enheder, der arbejder målrettet med at integrere arbejdsmiljøvinklen i det daglige arbejde og arbejdsgangene.

MED-Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse blev gennemført med følgende konklusioner:

MED-Hovedudvalget drøftede regionens arbejdsmiljøindsats i 2018 og tog status på arbejdsmiljøet og indsatserne på arbejdsmiljøområdet til efterretning. MED-Hovedudvalget konstaterede, at der gennemføres en stor og vigtig indsats for arbejdsmiljøet på regionens arbejdspladser.

MED-Hovedudvalget besluttede, at der skal iværksættes to indsatsområder:

- nedbringelse af sygefravær

- rekruttering, fastholdelse og brug af flere faggrupper.

MED-Hovedudvalget tilsluttede sig også, at der udarbejdes tilbud til arbejdsmiljøgrupperne med viden og redskaber til at foretage analyser af hændelsesforløb, med henblik på at forebygge arbejdsulykker.

Flere detaljer om fakta og indsatser på arbejdsmiljøområdet fremgår af dokumentet "Oplæg til MED Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2018", der er vedlagt som bilag.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at MED-Hovedudvalgets opsamlende arbejdsmiljødrøftelse drøftes.

Sagen afgøres af Regionsrådet.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 6. maj 2019, pkt. 2

Sagen blev drøftet, idet udvalget anerkendte arbejdsmiljøarbejdet og tilsluttede sig MED-Hovedudvalgets indsatsområder omkring nedbringelse af sygefravær og rekruttering, fastholdelse og brug af flere faggrupper med henblik på at nedbringe arbejdspresset og styrke arbejdsmiljøet i Region Sjælland.

Anders Koefoed (V) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Bilag

Oplæg til MED Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse 2018

Punkt 3: Nedbringelse af vikarforbrug og etablering af et internt vikarkorps

18-000239

sagsfremstilling

3. Opfølgning på politisk beslutning om at nedbringe vikarforbrug med etablering af et internt vikarkorps

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3983824

Resume

Som opfølgning på den økonomiske udviklingsplan arbejdes der med at nedbringe vikarforbruget på sygehusene. En væsentlig forudsætning for at ophøre med at anvende eksterne vikarbureauer er at etablere et internt vikarkorps.

Sagsfremstilling

Den økonomiske udviklingsplan indeholder krav om at nedbringe vikarforbruget på sygehusene med 7,5 mio. kr. i 2019 stigende til 10 mio. kr. årligt fra 2020.

Sygehusene vurderer, at en forudsætning for at ophøre med at anvende eksterne vikarer er, at der etableres et internt vikarkorps. Vikarkorpset kan forsyne sygehusene med vikarer, hvor det ikke er muligt via egne medarbejdere at løse nødvendige personalemangelsituationer, der opstår som følge af akut sygdom, vakancer m.m.

Ud over at etablere et vikarkorps udvikles en værktøjskasse, der beskriver mulighederne for at anvende egne medarbejdere i vikarsituationer, herunder ambition om at ansætte flere på fuld tid, anvende mer-/overarbejde og aftaler om Frivilligt Ekstra Arbejde (FEA-aftaler) m.m.

Rammerne for et internt vikarkorps vil være:

- Der etableres ét vikarbureau, der forsyner alle sygehuse og psykiatrien.
- Vikarbureauet organiseres fælles i Koncern HR.
- Vikarbureauet dækker i første omgang plejeområdet (sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter)
- Vikarbureauet ønskes etableret hurtigst muligt – gerne 1. september 2019.

Arbejdet med etablering af det administrative set-up for vikarkorpset er i gang, herunder ansættelse af en leder og 3-4 administrative medarbejdere inden sommerferien. Dette team vil forberede arbejdet med korpset, herunder rekruttere vikarer, der kan tiltræde 1. september 2019. Der er tale om en meget stram tidsplan med en del forudsætninger, der skal opfyldes før en vikarløsning er etableret, hvilket medfører en risiko i forhold til tidsplanen.

Indstilling

Sagen forelægges til orientering

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering. **Behandling i**

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 6. maj 2019, pkt. 3

Sagen blev forelagt, idet udvalget bakker op om etablering af et internt vikarkorps og vil følge arbejdet.

Anders Koefoed (V) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 4: Status på kontrolindsats vedr. arbejdsklausuler og sociale klausuler

19-000626

sagsfremstilling

4. Status på kontrolindsats vedr. arbejdsklausuler og sociale klausuler

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3984994

Resume

Intern kontrolenhed har udarbejdet en status på kontrolindsats vedrørende arbejdsklausuler og sociale klausuler, der forelægges til orientering.

Sagsfremstilling

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering fik den 21. januar 2019 en status på arbejdet med at styrke kontrolindsatsen vedrørende arbejdsklausuler og sociale klausuler. Denne status omfatter aktiviteter gennemført i perioden januar til april 2019.

Opbygning af kontrolindsats

Kontrolindsatsen er baseret på en risikobaseret og stikprøvebaseret tilgang med samlet et årsværk til kontrolindsatsen i 2019. Kontrolindsatsen fokuserer på de henvendelser, der modtages, og ud fra en risikovurdering af leverandører på regionens kontrakter med klausuler. Kontrolindsatsen gennemføres som uanmeldte besøg på arbejdspladser og ved dokumentkontroller.

Intern kontrolenhed har igangsat arbejdet med fokus på indledningsvist at opbygge og kvalitetssikre et samlet overblik over regionens kontrakter med arbejdsklausuler og sociale klausuler samt sikre et overblik over relevante landsdækkende overenskomster.

Samtidig er der udviklet interne metoder, værktøjer og skabeloner til brug for enhedens kontrolindsats. I samarbejde med regionens byggeenhed og indkøbsenhed er der udviklet arbejdsgange for modtagelse af henvendelser, gennemførelse af uanmeldte besøg og dokumentkontroller samt tildeling af bod og tilbageholdelse af betalinger. Endvidere er der udviklet et særligt sæt detaljerede arbejdsgange til projekt Universitetshospital Køge.

Regionens kontraktansvarlige enheder er inviteret til et orienteringsmøde i maj måned, hvor der gives en orientering om kontrolindsatsen og arbejdsgange på området.

Kompetenceregler for bod

Der er udviklet kompetenceregler for bod, idet det er de kontraktansvarlige enheder, der har budgetansvaret for kontrakter og beslutningskompetence for alle kontraktens elementer vedrørende tid, økonomi og leverancer. Intern kontrolenhed har derfor kompetence til at indstille til bod til de kontraktansvarlige enheder, mens de kontraktansvarlige enheder har den endelige beslutningskompetence vedrørende forhold omkring bod. De kontraktansvarlige enheder er også ansvarlige for, at der sker modregning af bod i betalinger til leverandører.

I kompetencereglerne er der indbygget et følg eller forklar-princip, der betyder, at de kontraktansvarlige enheder skal forklare, såfremt enheden beslutter ikke at følge indstillinger om bod. Intern Kontrolenhed vil i afrapportering på kontrolindsatsen rapportere om graden af bod, der effektueres og eventuelle begrundelser for ikke at gennemføre bod.

Kommunikationsindsats

For at udbrede viden om regionens holdning til og kontrol af overholdelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler er der i februar 2019 igangsat en intern og eksternt kommunikationsindsats.

Der er udviklet en grafisk identitet. Der er oprettet en hjemmeside med information til leverandører, ansatte og borgere samt en intraside med information til regionens enheder og ansatte. Der er oprettet en sikker e-mail og en hotline, hvor der kan anmeldes tilfælde af social dumping til Intern kontrolenhed. Der er udsendt pressemeddelelse og interne nyheder. Hjemmeside kan tilgås via linket [her](#).

Med tiden forventes der efter konkret vurdering også opsat skiltning med info om hotline på regionens byggepladser og arbejdspladser, hvor ansatte hos leverandører med arbejdsklausuler og sociale klausuler befinder sig, idet det vurderes som den mest effektive og direkte kommunikation til målgruppen.

Statistik på henvendelser og kontroller

I perioden januar til april er der modtaget 3 interne henvendelser og ingen eksterne henvendelser. Henvendelserne vedrører tjenesteydelseskontrakter. Der er ikke modtaget henvendelser på bygge- og anlægskontrakter.

Henvendelser Antal i alt Bygge- og anlæg Tjenesteydelse

Interne 3 0 3

Eksterne 0 0 0

Ud fra de tre henvendelser er der foretaget 1 uanmeldt besøg på en arbejdsplads samt foretaget 20 dokumentkontroller, hvor der afventes dokumentation fra leverandører.

<i>Kontroltype</i>	<i>Antal i alt</i>	<i>Afsluttet</i>	<i>Ikke afsluttet</i>
Kontrolbesøg	1	1	0
Dokumentkontroller*	20	0	20

* 1 kontrol = dokumentkontrol af én medarbejder

Da periodens dokumentkontroller ikke er afsluttet, har der derfor heller ikke været grundlag for eventuel bod og tilbageholdelse af betalinger mhp. efterbetaling af manglende løn til leverandørers ansatte. Der har heller ikke været grundlag for bod for manglende aflevering af dokumentation.

Dialog og samarbejde

Der er i marts måned afholdt et dialogmøde med BAT Sjælland, hvor samarbejdet er formaliseret i kvartalsmøder, og der er aftalt et løbende samarbejde omkring vurdering af, hvad der udgør risikoområder.

Regionens leverandører med arbejdsklausuler og sociale klausuler forventes i maj måned at få tilsendt information om regionens kontrolindsats med invitation til et gå-hjem møde i juni måned, hvor der vil være mulighed for dialog og spørgsmål. Der er planlagt et særskilt møde med totalentreprenør på projekt Universitetshospital Køge.

Rapportering

Intern kontrolenheds næste afrapportering på kontrolindsatsen vedrørende arbejdsklausuler og sociale klausuler forventes forelagt for Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering den 18. november og for Forretningsudvalget den 16. december 2019.

Næste afrapportering vil også indeholde en rapportering af omfanget af arbejdsklausuler og sociale klausuler samt effekten af social klausuler vedrørende omfang af uddannelses- og praktikantaftaler.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at sagen forelægges til orientering.

Sagen afgøres af Forretningsudvalget.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 6. maj 2019, pkt. 4

Sagen blev forelagt til orientering.

Anders Koefoed (V) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 5: Udvalgenes arbejde med afbureaukratisering og modernisering

18-000247

sagsfremstilling

5. Udvalgenes arbejde med afbureaukratisering og modernisering

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3982038

Resume

På Regionsrådets seminar den 4.-5. marts 2019 blev det aftalt, at alle udvalg ser på muligheder for afbureaukratisering og modernisering inden for eget område med henblik på at frigøre ressourcer til kerneopgaverne. Udvalget for afbureaukratisering og modernisering vil samle udvalgenes bidrag i en samlet afrapportering til Regionsrådet i efteråret.

Sagsfremstilling

Udvalget for afbureaukratisering og modernisering fremlagde målsætninger for udvalgets arbejde på Regionsrådets seminar den 4.-5. marts 2019. Målet er, at forenkling af procedurer og regler, effektivisering af arbejdsgange og gode idéer til nye løsninger skal bidrage til at frigøre ressourcer til regionens kerneopgaver.

Regionsrådet tilsluttede sig, at alle udvalg i løbet af foråret gennemgår eget arbejdsområde for at finde ud, hvordan udvalget kan bidrage. Brev fra udvalgsformand Egon Bo blev efterfølgende sendt til samtlige udvalg (*vedlagt*).

Eksempelvis kan det dreje sig om, hvilke procedurer og rapporter, der er på udvalgets fagområde, og om regionen har mulighed for at forenkle disse. Videre kan det være eksempler på innovative arbejdsgange inden for fagområdet, som med fordel kan bredes ud til andre. Der kan også være tale om regler, som er indført på et tidspunkt, og som der ikke længere er behov for, eller som kan forenkles.

Muligheder inden for udvalgets arbejdsområde

På udgangspunkt i kommissoriet og arbejdsplanen for Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering kan mulighederne drøftes inden for hovedindsatsområderne:

- Arbejdsmiljø
- Rekruttering
- Sygefravær
- Vikarområdet

På baggrund af drøftelsen kan der opstilles forslag til afbureaukratisering og modernisering inden for udvalgets arbejdsfelt.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at

1. der identificeres konkrete forslag til afbureaukratisering og modernisering inden for udvalgets arbejdsområde
2. udvalgets forslag indgår i en samlet afrapportering til Regionsrådet.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 6. maj 2019, pkt. 5

Sagen blev drøftet, idet udvalget vil bede MED-Hovedudvalget drøfte, om der kan arbejdes med afbureaukratisering og modernisering ift. arbejdsmiljøarbejdet.

Anders Koefoed (V) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Bilag

Brev fra udvalgsformand til andre udvalg

Punkt 6: Aktuelle sager

18-000239

sagsfremstilling

6. Aktuelle sager

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3831047

Administrationen orienterer om aktuelle sager inden for udvalgets område.

Studietur til Norge den 7.-9. maj 2019

Udvalget modtager de sidste praktiske detaljer inden studieturen.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 6. maj 2019, pkt. 6

Udvalget blev orienteret om aktuelle sager inden for udvalgets område, herunder status på personalsituationen på Akutafdelingen på Slagelse Sygehus.

Anders Koefoed (V) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 7: Næste møde

18-000239

sagsfremstilling

7. Næste møde

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3831048

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering gennemfører studietur til Norge den 7.-9. maj 2019.

Næste udvalgsmøde afholdes den 26. august 2019.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 6. maj 2019, pkt. 7

Udvalget gennemfører studietur til Norge den 7.-9. maj 2019, og næste udvalgsmøde afholdes den 26. august 2019 kl. 16.00-19.00.

Anders Koefoed (V) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.