REFERAT Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 10-05-2021

Mødedato Mandag d. 10. maj 2021 kl. 16:00

Mødested Mødelokale 8-9

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden ... 3
Trivselsmåling 2021 ... 5
Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2020 ... 9
Samarbejdsaftaler om kompetenceudvikling med RUC og Absalon ... 14
Elever og studerende som rekrutteringsgrundlag ... 18
Uddannelsesmuligheder for social- og sundhedsassistenter med fokus på psykiatri ... 21
Orientering om fagretligt system ... 25
Arbejdsplan for 2021 ... 27
Årsrapport 2020 kontrol af arbejdsklausuler og sociale klausuler ... 29
Drøftelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler ... 35
Kontrol med løn- og arbejdsvilkår hos Movia ... 40
Aktuelle sager ... 44
Næste møde ... 46
Godkendelse af deltagelse i møde i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering 10. maj 2021 ... 48

1 (Åben) Godkendelse af dagsorden

Sagsresumé
.

Sagsfremstilling
.

Økonomi
.

Indstilling
.

Tidligere beslutninger

Beslutning
Godkendt.

Fraværende

Fraværende
Camilla Aff Bredegaard (A)
John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for Camilla Aff-Bredegaard.

Bilag
.

2 (Åben) Trivselsmåling 2021

Sagsresumé

Region Sjælland har gennemført Trivselsmåling i første kvartal 2021, som en del af 'Måling af Ledelse og Trivsel'. Udvalget orienteres om resultaterne af undersøgelsen og MED-Hovedudvalgets anbefalinger på baggrund af undersøgelsen.

Sagsfremstilling

Dataindsamling til "Måling af Ledelse og Trivsel" er gennemført i 1. kvartal 2021, og resultatet for alle organisationens niveauer foreligger nu. Svarprocenten er samlet set på 71%, hvilket er en stigning på et procentpoint i forhold til 2019.

Region Sjælland gennemfører trivselsmåling hvert andet år.

- Trivselsmålingen har det primære formål at give input til den vigtige dialog om trivsel, der skal være på den enkelte arbejdsplads. Der er udarbejdet dialogværktøjer til støtte for den igangværende lokale opfølgning.
- Trivselsmålingen giver herudover et samlet billede af Region Sjælland som arbejdsplads for 18.000 medarbejdere.

Denne sagsfremstilling sammenfatter det samlede resultat. Der pågår lokal opfølgning på resultaterne for de forskellige niveauer i organisationen.

Hovedkonklusioner på baggrund af trivselsmåling 2021

I det følgende præsenteres de overordnede resultater for hele Region Sjælland, som dækker over en mangfoldighed af lokale resultater. De individuelle enheder kan score højt på nogle områder og lavt på andre. Derfor er de lokale drøftelser af stor vigtighed i den kommende tid.

2020 var et særligt år på grund af COVID-19, og pandemien har påvirket alle medarbejderes arbejdsdag, arbejdsopgaver eller arbejdssted i større eller mindre grad. Målingen viser – nok lidt overraskende – at trivslen er steget på stort set alle parametre siden den seneste måling i 2019. Det vidner om en stærk kultur og sammenhængskraft og en god social kapital som udgangspunkt for håndtering af pandemien. Samtidig skal der dog ikke herske tvivl om, at den seneste COVID-19 prægede tid har udfordret organisationen og dens ansatte, herunder arbejdsmiljøet, til det yderste.

De overordnede resultater giver anledning til at fremhæve følgende styrker og opmærksomhedspunkter i Region Sjælland: Jobtilfredshed, social kapital, samarbejde, yde en ekstra indsats og arbejdsmængden. Disse fem nedslagspunkter udfoldes nedenfor.

Læsevejledning: Resultaterne/scoren er beregnet ud fra gennemsnittet af medarbejdernes vurderinger på en 5 punkts skala, hvor 'meget enig' tæller 100, 'enig' tæller 75, 'neutral' tæller 50, 'uenig' tæller 25 og 'meget uenig' tæller 0. Max score er således 100 og minimum score er 0.

Jobtilfredshed

Det samlede resultat er en score på 76. Dvs. langt hovedparten svarer, at de alt i alt er tilfredse eller meget tilfredse med deres job. Det er en pæn stigning på 5,3 % i forhold til seneste måling. Det er et stærkt resultat, særligt når der tænkes tilbage på et meget turbulent år i 2020.

Social kapital
Det samlede resultat for Region Sjællands sociale kapital er en score på 70,5. Det er en stigning på 4,4 % i forhold til den seneste måling. Scoren på social kapital er udregnet på baggrund af fire spørgsmål i spørgeskemaet.

Social kapital udgøres af samarbejde, tillid og retfærdighed, og er det, som sikrer, at ledelse og medarbejdere i fællesskab kan løse virksomhedens kerneopgaver. For at løse kerneopgaven er det nødvendigt, at ledelse og ansatte formår at samarbejde, og at samarbejdet er baseret på et højt niveau af tillid og retfærdighed. Produktiviteten er højere, når den sociale kapital er høj, og når medarbejderne oplever at blive behandlet retfærdigt og tillidsfuldt af ledelsen. Målingen viser, at tilliden generelt set er høj, mens retfærdigheden er en smule lavere.

Samarbejde
Spørgsmålet om, om der er et godt samarbejde mellem kollegerne og en selv, giver en score på 84. Det er en meget høj score, som der kan være tilfredshed med på tværs af regionen.

Det er godt for den sociale kapital på arbejdspladsen, at samarbejdet fungerer godt. Og noget kunne tyde på, at medarbejderne søger tryghed i samarbejdet med kollegerne i en tid mættet med forandringer i hverdagen, og de vilkår der påvirker opgaveløsning – for eksempel COVID-19. Dette område er en styrke for Region Sjælland, og de gode tendenser skal fortsætte.

Yde en ekstra indsats
Det samlede resultat er en score på 89 på spørgsmålet om, om medarbejderne er villige til at yde en ekstra indsats, når det er nødvendigt.

Dette er en styrke for Region Sjælland, især fordi det har medvirket til, at den samlede organisation har kunne modstå presset som følge af COVID-19. Sygehusenes ansatte er mindre villige til at yde en ekstra indsats sammenlignet med det øvrige personale. Dette skal formentlig ses i lyset af, at arbejdspresset opleves højere på sygehusene.

Der skal være opmærksomhed på 'bagsiden' af dette resultat. Det kan føre til en oplevelse af for højt arbejdspres, hvis medarbejderne oplever, at de skal yde en ekstra indsats hele tiden, og ikke kun når det er nødvendigt. Se mere herom i nedenstående afsnit.

Arbejdsmængden
Scoren på spørgsmålet 'Jeg er ikke belastet af arbejdsmængden' er 57. Dvs. at næsten halvdelen af regionens medarbejdere oplever at være belastede af arbejdsmængden. Det er et stort fald fra en score på 72 ved den seneste måling – altså et fald på 20,8 %. Det betyder med andre ord, at flere medarbejdere nu oplever, at arbejdsmængden er større, end hvad der var tilfældet i 2019. Dette kunne tyde på, at medarbejderne til tider presses uhensigtsmæssigt meget af nye krav til opgaveløsningen. COVID-19's pres på organisationen og dens ansatte bidrager givetvis til at forklare udviklingen.

Sammenfatning

- Det gode samarbejde og villigheden til at yde en ekstra indsats er et stort og vigtigt aktiv, der er fundamentet, som skal bære regionens arbejdspladser igennem udfordringer med forandringer og arbejdspres.
- Arbejdspresset skal have opmærksomhed, og initiativer der kan afhjælpe presset skal prioriteres.
- Betydningen af retfærdighed bør drøftes lokalt, så der kan arbejdes med en positiv udvikling på disse parametre.

MED-Hovedudvalgets behandling af trivselsmålingen
På møde i MED-Hovedudvalget den 21. april 2021 blev trivselsmålingens resultater drøftet med følgende synspunkter:

- MED-Hovedudvalget kvitterede for den flotte svarprocent, og fandt resultatet af undersøgelsen positivt i en tid, hvor COVID-19 udfordrer organisation og arbejdspladser.
- Undersøgelsens resultat er et øjebliksbillede, og tallene, der fremlægges for MED-Hovedudvalget, er opsamlende for Region Sjælland. Der blev peget på, at der er nuancer i trivslen på regionens arbejdspladser. Derfor er det vigtigt, at alle lokale arbejdspladser drøfter trivselsmålingens resultat og aftaler konkrete indsatser i forhold til eventuelle trivselsudfordringer, der har vist sig i målingen.
- Balancen mellem opgaver og arbejdstimer/ressourcer er udfordret set i forhold til målingen i 2019. MED-Hovedudvalget vil adressere dette resultat i sit videre arbejde.

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

Indstilling
Sagen forelægges til orientering.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Tidligere beslutninger

Beslutning
Sagen forelagt til orienteering.

Fraværende

Fraværende
Camilla Aff Bredegaard (A)
John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for Camilla Aff-Bredegaard.

Bilag
1. Resultat af Trivselsmåling for Region Sjælland (DokID: 9771804 - EMN-2021-03664)

3 (Åben) Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2020

Sagsresumé

MED-Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse forelægges til politisk drøftelse. Udgangspunktet er faktuelle oplysninger om sygefravær, arbejdsulykker, afgørelser fra arbejdstilsynet mv. samt arbejdsmiljødrøftelser på alle niveauer i MED-organisationen. Materialet bygger på data og indsatser i 2020. COVID-19 betød, at 2020 var et ganske særligt år – også på arbejdsmiljøområdet. Pandemien har betydet, at alle regionens arbejdspladser i særlig grad har skullet prioritere mellem arbejdsmiljømæssige problemstillinger.

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 og gør 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 21. april 2021.

Arbejdsmiljødrøftelse for Region Sjælland 2020 er *vedlagt* som bilag, og vil blive udleveret i trykt udgave på mødet.

Et særligt år

2020 var et særligt år på grund af COVID-19. Pandemien har påvirket alle medarbejderes arbejdsdag, arbejdsopgaver eller arbejdssted i større eller mindre grad, og arbejdsmiljøet blev udfordret på grund af den nye situation.

MED-Hovedudvalget har i sit arbejde haft fokus på de forandringer, COVID-19 har betydet for medarbejderne og deres arbejdsmiljø. På møderne har det været et fast punkt at drøfte COVID-19 - herunder arbejdspres, usikkerhed i de ansattes hverdag, værnemidler med mere.

Det fremgår af oplæg til årlig drøftelse, at en del af de planlagte arbejdsmiljøindsatser i 2020 måtte aflyses eller udskydes – enten fordi der ikke var tilslutning, eller fordi det ikke var muligt at gennemføre aktiviteten på grund af restriktioner som følge af COVID-19. Samme mønster ses af Område-MEDs årlige drøftelser.

Til gengæld har der været fokus på en række vigtige arbejdsmiljøopgaver, der opstod som følge af COVID-19. Som eksempler kan nævnes værnemidlers brug, registrering af arbejdsulykker, generel arbejdsmiljøinformation, indsatser i forhold til højt arbejdspres (se også resultatet af Trivselsmålingen 2021) og udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø samt indsatser i forhold til hjemsendte administrative medarbejdere.

Dertil kommer koncernenhedernes mere driftsnære arbejdsmiljøopgaver i forhold til at opretholde en drift, der var sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig i en situation, og hvor COVID-19 – og de deraf følgende indlæggelsestal – i høj grad satte dagsordenen. Tilgængelighed af værnemidler, etablering af test- og vaccinationscentre, og opgaver, der relaterer sig til at sikre tilstrækkeligt antal hænder til at håndtere COVID-19, kan fremhæves i den sammenhæng.

Fra MED-Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse fremhæves følgende:

- *Sygefraværet er faldet med 0,05 procentpoint fra 2019-2020*

- Det samlede sygefravær i Region Sjælland var i 2020 5,42%, og i 2019 var det 5,19%. Det betyder, at Region Sjælland har haft en samlet stigning i sygefraværet på 4,4% (0,23 procentpoint). 0,28% af det samlede sygefravær kan betegnes som COVID-19-sygefravær. Sygefravær for 2020 ville derfor have været på 5,14% fraregnet COVID-19, hvilket indebærer et mindre fald i sygefraværet på 1% (0,05 procentpoint).
- Alle sygehuse og Det nære Sundhedsvæsen har haft en stigning i det samlede sygefravær i 2020. Fratrækkes COVID-19 sygefraværet er der dog tale om fald de fleste steder. I Psykiatrien stiger sygefraværet mere end det COVID-19 relaterede sygefravær. Og på socialområdet stiger sygefraværet marginalt fra 2019 til 2020 (fratrukket COVID-19 er der dog tale om et fald). Stort set alle tværgående centre præsterer et fald i det samlede sygefravær. (Læs mere i afsnittet: 'Arbejdsmiljøet i tal' i *vedlagte* Arbejdsmiljødrøftelse for Region Sjælland 2020).
- MED-Hovedudvalget drøftede status på sygefraværet 2020 på mødet den 27. januar 2021. Det blev konstateret, at Region Sjælland over det næste år skal reducere det gennemsnitlige sygefravær med 15,7%, hvis Regionsrådets målsætning om en reduktion af sygefraværet med 10% ved udgangen af 2021 skal opfyldes. Såfremt sygefravær, der relaterer sig til COVID-19, trækkes ud af denne beregning, skal det gennemsnitlige sygefravær reduceres med 11,1%.

  MED-Hovedudvalget konstaterede, at det ikke er muligt at nå Regionsrådets målsætning om at reducere sygefraværet med 10% i valgperioden, da det vil kræve en urealistisk høj reduktion af sygefraværet i 2021.

  MED-Hovedudvalget bemærkede, at '3-8-15 kontakt ved sygefravær' og MED-organisationens fokus på sygefraværet vurderes at have effekt på sygefraværet – særligt i forhold til hurtigere tilbagevenden efter sygefravær. MED-Hovedudvalget drøftede ikke eventuelt nye indsatser for at imødekomme stigende sygefravær.

- *Antal arbejdsulykker*
  - Antallet af arbejdsulykker er samlet set steget i 2020, når der sammenlignes med tilsvarende tal fra 2019. Dette gælder kun for arbejdsulykker med fravær. Der er et fald i arbejdsulykker uden fravær.
  - I 2020 er der registreret 1.739 arbejdsulykker, som ikke har medført fravær. Dette er et fald på 8,1 % fra 2019, hvor der var registreret 2.158 arbejdsulykker uden fravær.
  - Der har været en stigning på 66% i arbejdsulykker med fravær fra 2019 til 2020 – fra 353 i 2019 til 1039 i 2020. Trækkes arbejdsskader som følge af COVID-19-smitte ud, er der for arbejdsulykker med fravær sket en mindre stigning fra 351 i 2019 og 369 i 2020 (5,1%).
  - Blandt arbejdsulykker uden fravær er det fortsat fysisk og psykisk vold, som tegner sig for den største andel. Der ses dog et fald i arbejdsulykker uden fravær, som skyldes fysisk og psykisk vold, på 20 % i perioden fra 2019 til 2020.

- *Antal reaktioner fra Arbejdstilsynet*
  - I 2020 er der afgivet i alt 26 reaktioner. I 2019 var tallet 29. Dermed fortsætter den faldende tendens fra 2017 og 2018. (I 2018 blev der afgivet 64 reaktioner.)

    - Dette fald skal dog formentlig ses i lyset af, at der grundet COVID-19 har været aflagt færre besøg i 2020. Arbejdstilsynet genoptog deres tilsynsbesøg primo juni 2020, men der gik reelt længere tid, inden de foretog tilsynsbesøg på regionens arbejdspladser.
    - Arbejdstilsynet giver udtryk for, at de møder en arbejdsmiljøorganisation i Region Sjælland, der er godt forberedt, og som udviser fleksibilitet og imødekommenhed under de udvidede risikobaserede tilsyn. Arbejdstilsynet giver udtryk for, at der er god dialog om løsninger på arbejdspladserne og en høj grad af samarbejdsvilje i forhold til at få løst de forhold, der er i uoverensstemmelse med de lovmæssige krav.

Særligt fokus i arbejdsmiljøarbejdet 2020
I 2020 har der også været et stort fokus på krænkende handlinger. Region Sjælland vedtog i 2020 ny 'Politik for indsats mod krænkende handlinger' stort set samtidig med, at der var et stort mediefokus på særligt seksuelle krænkelser. Det betød et stort kommunikationsbehov i forhold til at signalere nultolerancen på området, og Region Sjælland etablerede blandt andet Arbejdsmiljølinjen med henblik på, at regionens ansatte kan få hjælp og vejledning til at håndtere en svær situation i arbejdsmiljøet.

MED-Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse blev gennemført den 21. april 2021 med følgende konklusioner:

- MED-Hovedudvalget drøftede regionens arbejdsmiljøindsats i 2020 og tog status på arbejdsmiljøet og de gennemførte aktiviteter til efterretning.
- Set i lyset af, at 2020 var et helt særligt år, der betød, at mange tværgående arbejdsmiljøindsatser måtte sættes på hold, var der enighed om at fortsætte arbejdsmiljøarbejdet. MED-Hovedudvalget aftalte ikke nye initiativer på arbejdsmiljøområdet i 2021. Da balancen mellem opgaver og arbejdstimer/ressourcer er blevet udfordret i 2020, bør der i 2021 være fokus på de driftsnære arbejdsmiljøopgaver i enhederne. Sideløbende vil MED-Hovedudvalget fortsætte indsatsen i forhold til at forankre politik for indsats mod krænkende handlinger samt nedbringelsen af sygefravær.
- MED-Hovedudvalget konstaterede, at de to indsatsområder for arbejdsmiljøarbejdet fortsat er dækkende og aktuelle. De to indsatsområder er:
    - Indsatser og faktorer til at nedbringe sygefraværet og øge nærværet på regionens arbejdspladser.
    - Indsatser, der understøtter rekrutteringsudfordringen og medvirker til fastholdelse og brug af flere faggrupper.
- MED-Hovedudvalget finder det beklageligt at måtte meddele Regionsrådet, at det ikke forventes at være muligt at realisere regionsrådets strategiske målsætningen om at nedbringe sygefraværet med 10 % i valgperioden. Dette på trods af fokus på sygefravær i hele MED-organisationen og implementering af '3-8-15-kontakt ved sygefravær' tilbage i 2019.
- MED-Hovedudvalget aftalte at igangsætte en evaluering af brugen af '3-8-15 kontakt ved sygefravær', hvor medarbejderne involveres. Det blev desuden aftalt at informere om modellen igen med henblik på at sikre, at den bliver brugt i alle dele af organisationen, og at kontakten sker i overensstemmelse med det aftalte i MED-Hovedudvalget.

- MED-Hovedudvalget vil desuden fortsat have fokus på at forankre politik for indsats mod krænkende handlinger – en opgave der skal løftes via MED-organisation og via arbejdsfællesskabet på regionens arbejdspladser.

Arbejdsmiljøpuljen (jf. budgetaftalen 2021)

Det er et politisk fokusområde at skabe gode rammer for videreførelsen af en stor og vigtig arbejdsmiljøindsats på regionens arbejdspladser. Med Budgetaftalen for 2021 er der afsat en pulje på 11,0 mio. kr., der prioriteres af MED-Hovedudvalget til initiativer, som understøtter arbejdsmiljøet.

I 2020 har der ud over indsatser i forhold til krænkende handlinger været et særlig fokus på at udvikle et nyt uddannelsestilbud i forhold til vold og trusler om vold. Dertil kommer, at der er blevet planlagt og gennemført (i det omfang det var muligt i forhold til COVID-19) en række kurser og indsatser i forhold til det fysiske og psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne og for den enkelte, herunder også indsatser i forhold til stress.

Arbejdsmiljøpuljen betyder, at enhederne i Region Sjælland ikke selv har udgifter til tværgående arbejdsmiljøindsatser, til deltagelse i den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, krisehjælp til medarbejdere (f.eks. ved voldsepisode) med videre.

Ikke alle midler prioriteres på forhånd. En del står til rådighed til aktiviteter i enhederne – enten i form af såkaldte pakker, som enhederne kan rekvirere til en arbejdsmiljøindsats via Koncern HR eller til egentlige arbejdsmiljøprojekter i enhederne.

Arbejdsmiljøindsatserne finansieret af arbejdsmiljøpuljen i 2021 fortsættes som i 2020.

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

Indstilling
Administrationen indstiller, at MED-Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse drøftes.

Sagen afgøres af Regionsrådet.

Tidligere beslutninger

Beslutning
Sagen drøftet.

Fraværende

Fraværende
Camilla Aff Bredegaard (A)
John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for Camilla Aff-Bredegaard.

Bilag
1. Arbejdsmiljødrøftelse 2020 (DokID: 9786726 - EMN-2021-01690)

4 (Åben) Samarbejdsaftaler om kompetenceudvikling med RUC og Absalon

Sagsresumé

Sagen forelægger en status på de to samarbejder om kompetenceudvikling med henholdsvis RUC og Professionshøjskolen Absalon, som der blev afsat midler til med Budget 2020.

Sagsfremstilling

Status på RUC-projektet:

Med Budget 2020 blev der afsat 10 mio. kr. til efteruddannelsestilbud inden for klinisk praksis og sundhedsfremme til Regionens professionsuddannede i samarbejde med Roskilde Universitetscenter (RUC). Formålet er, at gøre det attraktivt at arbejde i Region Sjælland ved at skabe bedre muligheder for karriereudvikling. RUC er ansvarlig for projektledelsen samt udvikling og levering af kortere og længere efteruddannelsesaktiviteter samt ph.d.-forløb.

Første Ph.d.-ansættelse er opstartet i 1. kvartal af 2021 (der forventes at opstarte to-fem Ph.d.-stipendiater i projektets løbetid).

Følgende Ph.d. forskningstitler arbejdes der videre med:

- ”Forskningsprojekt om fastholdelse og arbejdsmiljø blandt sygeplejersker på hospitaler i Region Sjælland”
  - Projektets udgangspunkt er klinisk sygeplejepraksis, med særligt fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere for fremadrettet at kunne udvikle klinisk praksis og sundhedsfremmende initiativer.

- ”I den studerendes fodspor på tværs af sektorer”
  - Projektet er forankret i og understøtter den kliniske praksis på sygehus og i primær sektor, der varetages af sygeplejersker og vedrører patienter med behov for sygepleje og sygeplejerskers kliniske lederskab i overgangsforløb på tværs af de to sektorer.

- ”Social ulighed og brugen af eHealth løsninger i sundhedssystemet”
  - Projektet understøtter en bred kvalificering af klinikere som skal engageres i omstillingen til nye digitale løsninger, herunder særligt fokus på hvordan eHealth løsninger kan anvendes for at reducere ulighed i sundhed, skabe højere kvalitet i behandlingen, samt gøre denne mere patientcentreret.

I første halvår 2021 udbydes 16 efteruddannelsestilbud til sundhedsområdets professionsuddannede (primært sygeplejersker). Uddannelsestilbuddene udvides halvårligt med nyudviklede kurser, moduler og uddannelser. Ved udgangen af 2021 vil der være gennemført 115 uddannelsesforløb.

Status på Absalon-projektet:

Med Budget 2020 blev der afsat 20 mio. kr. til udvikling af uddannelsestilbud til radiograf- og mammografiscreeningsassistentuddannelserne, samt indenfor områderne ledelse, onboarding af nyuddannede og specialiseret efteruddannelse. Tilbuddene udvikles i samarbejde med Professionshøjskolen Absalon over en 3-årig periode.

Der er udarbejdet samarbejdsaftale med relevante kliniske og administrative repræsentanter fra Region Sjælland, som er godkendt på konstituerende styregruppemøde d. 20. april 2021.

Samarbejdsaftalen favner 5 spor:

1. Etablering af Radiografuddannelse
2. Uddannelse af mammografiassistenter
3. Onboarding af nyuddannede
4. Kompetenceudvikling af ledere
5. Specialiseret efteruddannelse:
    - Pleje og behandling af kritisk syge patienter på intermediære afsnit
    - Infektionshygiejne

Det forventes at spor 1, spor 2 og spor 4 har færdige leverancer fra 2021; herunder en godkendt Radiografuddannelse til udbud i 2022, udbud af mammografiassistentuddannelse i august 2021 og fortsat ledelsesudvikling på diplomniveau fra projektets opstart.

For spor 3 og 5 initieres en afdækning af områderne, og det forventes, af der opstartes konkrete projekter og pilotprojekter i efteråret 2021.

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

Indstilling
Administrationen indstiller, at Udvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Tidligere beslutninger

Beslutning
Udvalget tog orienteringen til efterretning.

Fraværende

Fraværende
Camilla Aff Bredegaard (A)
John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for Camilla Aff-Bredegaard.

Bilag
.

5 (Åben) Elever og studerende som rekrutteringsgrundlag

Sagsresumé

Med Budgetaftalen for 2021 er aftalepartierne enige om at arbejde med en indsats omkring elever og studerende som rekrutteringsgrundlag. Der gives en status på arbejdet med indsatsen samt en beskrivelse af det videre arbejde. Derudover præsenteres sygehusenes erfaringer med kompetencer hos nyuddannede sygeplejersker.

Sagsfremstilling

Status på arbejdet med elever og studerende som rekrutteringsgrundlag

Der arbejdes med følgende indsatsområder i forhold til elever og studerende som rekrutteringsgrundlag:

- Der er lavet en undersøgelse af frafaldsårsager hos de studerende. Derudover er der igangsat en regional fratrædelsesundersøgelse, som vil levere data på nyuddannede, nyansattes årsager til at fratræde en stilling i Region Sjælland.
- Der er igangsat en erfaringsindsamling i forhold til sygehusenes brug af studiejobs og materialer forbundet hermed. Dette med henblik på at lave informationsmateriale, som kan hjælpe afdelingerne i den konkrete brug af studiejobs. Det forventes ligeledes, at der skal udvikles værktøjer til at sikre den strategiske brug af studiejobs, samt laves videndeling omkring brugen af studiejobs mellem relevante parter.
- Der er igangsat et samarbejde mellem Regionen og repræsentanter fra kommuner og uddannelsesinstitutioner omkring, hvordan der kan arbejdes med fastholdelse af elever og studerende i uddannelsen. I dette arbejde er der bl.a. fokus på, hvordan elever og studerendes oplevelse af et "ansvarschok" i overgangen fra studerende til nyuddannet kan mindskes.
- Region Sjælland har igangsat et udviklingsarbejde sammen med Professionshøjskolen Absalon, der skal resultere i initiativer forbundet med onboarding af nyuddannede indenfor en tre-årig periode. Der er afsat 20 mio. kr. til projektet i forbindelse med Budget 2020.

Nyuddannede sygeplejerskers kompetencer

Der er forskel på, hvordan kompetencer hos nyuddannede sygeplejersker opleves, hvilket skyldes, at det i høj grad er personbåret. Sygehusene beskriver, at de studerende typisk har gode refleksive og kommunikative kompetencer, har en bred teoretisk viden og gode digitale færdigheder. Det opleves dog, at de nyuddannede sygeplejersker kan mangle basale plejefaglige kompetencer, hvilket særligt ses hos studerende, der har været i praktik i et ambulatorie. Det opleves, at nogle nyuddannede rammes af et "ansvarschok". Det betyder, at de har svært ved at påtage sig det ansvar, der forventes af dem, at de er bange for at lave fejl, og at de mangler kompetencer til at prioritere i opgaver.

Der arbejdes lokalt med en række tiltag for at give nyuddannede, nyansatte sygeplejersker de nødvendige kompetencer og samtidig give dem en god start på deres arbejdsliv. Der arbejdes eksempelvis med mentorforløb, supervision for nyuddannede og videreudvikling af læringsredskaber fra deres uddannelse gennem "Kompetencekort". Lokalt er der fokus på et godt onboardingforløb, som tilrettelægges individuelt.

Afdelingerne har gode erfaringer med at ansætte de studerende, som de tidligere har haft i praktik eller studiejob, da disse studerende i højere grad kender til arbejdsgangene i afdelingen.

Coronasituationens indvirkning på elever og studerende som rekrutteringsgrundlag
I test- og vaccinationsindsatsen relateret til Corona er der ansat en række elever og studerende fra sundhedsuddannelserne. Disse studerende viser stor interesse for arbejdet og giver udtryk for, at arbejdet i test- og vaccinationsenhederne har åbnet deres øjne for arbejdet med mennesker og ikke mindst for nogle af de mange muligheder, sundhedsvæsenet rummer.

Derudover er der flere af de ikke-uddannede medarbejdere, som er ansat i test- og vaccineindsatsen, der har henvendt sig i deres bestræbelser på at søge mere viden omkring sundhedsuddannelserne, særligt i forhold til social- og sundhedsassistent-, sygeplejerske- og bioanalytikeruddannelsen. Det opleves, at denne interesse er stigende.

Den stigende interesse for sundhedsuddannelserne ses også i de nyeste ansøgningstal for kvote 2 i 2021 til Professionshøjskolen Absalon. Her ses en stigning i antallet af kvote 2 ansøgninger på 10 procent til sygeplejerskeuddannelsen og 19 procent til bioanalytikeruddannelsen i 2021 sammenlignet med 2020.

Økonomi
Sagen er ikke forbundet med udgifter, som kræver særskilt stillingtagen.

Indstilling
Administrationen indstiller, at Udvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagen afgøres af Udvalget for Arbejdsmiljø og Rekruttering.

Tidligere beslutninger

Beslutning
Udvalget tog orienteringen til efterretning.

Fraværende

Fraværende
Camilla Aff Bredegaard (A)
John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for Camilla Aff-Bredegaard.

Bilag
.

6 (Åben) Uddannelsesmuligheder for social- og sundhedsassistenter med fokus på psykiatri

Sagsresumé

Forretningsudvalgsmøde behandlede på møde d. 6. april 2021 forslag fra VKR om nye uddannelsesmuligheder for social- og sundhedsassistenter med fokus på psykiatri. Forretningsudvalget har anmodet om, at Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering arbejder videre med forslaget i dialog med relevante parter og med inddragelse af Udvalget for social og psykiatri. Nærværende sag redegør for forslaget og administrationens bemærkninger hertil samt forelægger udkast til procesplan for det videre arbejde.

Sagsfremstilling

Baggrund

På møde d. 6. april 2021 behandlede Forretningsudvalget forslag fra VKR om nye uddannelsesmuligheder for social- og sundhedsassistenter med fokus på psykiatri. Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering arbejder videre med forslaget efter anmodning fra Forretningsudvalget. Denne sag fremlægger hovedpointer i forslaget, administrationens bemærkninger hertil samt forslag til videre proces for dialog med relevante parter og med inddragelse af Udvalget for social og psykiatri**.**

VKRs forslag om nye uddannelsesmuligheder

VKRs forslag omhandler overordnet set to nye uddannelsesmuligheder:

1. Ny SSA-psykiatri-uddannelse, hvor det er muligt efterfølgende at efteruddanne sig, så man også kan arbejde med somatikken, og dermed er fleksibel i sit karriereforløb.
2. Overbygning på eksisterende SSA-uddannelse som speciale SSA'er inden for psykiatri.

Administrationens bemærkninger

Som et led i arbejdet med forslaget har administrationen afsøgt muligheder og rammer for, at Region Sjælland kan understøtte etableringen af ovenstående uddannelse og efteruddannelsesmuligheder.

Ad forslag 1: Mulighed for specialisering indenfor grunduddannelsen

Social- og sundhedsassistentuddannelsen er reguleret via en national bekendtgørelse, som blandt andet regulerer, hvad eleverne skal lære i deres uddannelse, og hvor de skal i praktik.

Det er administrationens vurdering, at forslaget vedr. specialisering indenfor grunduddannelsen vil kræve en ændring af bekendtgørelsen, da den nuværende bekendtgørelse ikke indeholder mulighed for at lave specialiseringer.

En ændring af bekendtgørelsen skal ske nationalt. Derfor vil det kræve, at der er tilslutning fra alle regioner og kommuner samt de faglige organisationer. Der vil ligeledes skulle søges opbakning hos det faglige udvalg og uddannelsesinstitutionerne. På den baggrund vil der skulle udarbejdes en ansøgning til Undervisningsministeriet omkring etablering af speciale eller en ny selvstændig uddannelse. Det vurderes, at en sådan proces vil tage flere år.

Ad forslag 2: Mulighed for specialisering efter grunduddannelsen
En specialisering efter grunduddannelsen vil kunne iværksættes regionalt. I samarbejde med uddannelsesinstitutionerne vil det være muligt at lave en specialiseringsmulighed indenfor de nuværende uddannelsesstrukturer. Hvilke udgifter, der vil være til uddannelsen, vil afhænge af blandt andet længde, deltagerantal og muligheder for statslig støtte.

Etablering af en specialuddannelse, som den kendes fra sygeplejerskerne, vil kræve en ministeriel godkendelse fra eksempelvis Sundhedsstyrelsen. I så fald vil processen ligne det, som er beskrevet ovenfor, hvor der bl.a. er behov for enighed blandt regionerne, kommunerne og de faglige organisationer.
Øvrige relaterede processer

Nationalt spor for videreuddannelse på psykiatriområdet
Der er med Finansloven 2019 afsat 3,0 mio. kr. i 2019 og 4,0 mio. kr. årligt til specialiseringsveje inden for henholdsvis demens og psykiatri for social- og sundhedsassistenter. Danske Regioner indgår i udviklingsarbejdet, der er forankret i Sundhedsstyrelsen. De fem regioner har via Danske Regioner foreslået, at videreuddannelsessporet inden for psykiatri vil fungere bedst som en overbygning til de etablerede regionale kompetenceudviklingsforløb for social- og sundhedsassistenter på psykiatriområdet. Det forventes, at rapport med forslag til nye specialiseringsforløb foreligger medio 2021.

Eftersyn af psykiatrien
I budgetaftalen for 2021 er det besluttet, at der skal gennemføres et eftersyn af psykiatrien, hvor der bl.a. vil være fokus på rekrutterings- og fastholdelsesinitiativer samt uddannelsestilbud til kortuddannede.

Forslag til procesplan
- Juni-august 2021: Møder mellem Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering og ledende repræsentanter fra de to SOSU-skoler om uddannelsesmuligheder for social- og sundhedsassistenter med fokus på psykiatri
- August 2021: Møder mellem udvalgsformandskab, regionsrådsformand og relevante faglige organisationer om behov og muligheder for efteruddannelse på området, med et arbejdsmarkedspolitisk afsæt
- Efteråret 2021: Forslag med afsæt i dialog med SOSU-skolerne og faglige organisationer forelægges til drøftelse i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering med henblik på videre behandling i Udvalget for social og psykiatri, Forretningsudvalget og Regionsrådet

På mødet deltager Dorthe Juul Lorenz, vicedirektør i Psykiatrien, med oplæg om nuværende kompetenceudviklingsinitiativer på psykiatriområdet, med særligt fokus på det 24 dages kompetenceudviklingsforløb for social- og sundhedsassistenter, som blev igangsat med Budgetaftalen for 2019.

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

Indstilling
Administrationen indstiller, at forslag til procesplan for det videre arbejde med uddannelsesmuligheder for social- og sundhedsassistenter med fokus på psykiatri drøftes med henblik på godkendelse.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Tidligere beslutninger

Beslutning
Udvalget modtog oplæg om det nuværende 24 dages kompetenceudviklingsforløb for social- og sundhedsassistenter i Psykiatrien.

Udvalget drøftede og godkendte forslag til procesplan for det videre arbejde med uddannelsesmuligheder for social- og sundhedsassistenter med fokus på psykiatri. Til procesplanen tilføjes dialog med Danske Regioner.

Fraværende

Fraværende
Camilla Aff Bredegaard (A)
John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for Camilla Aff-Bredegaard.

Bilag
.

7 (Åben) Orientering om fagretligt system

Sagsresumé
Med baggrund i tidligere drøftelse af to konkrete personalesager på udvalgsmøde d. 17. november 2020, orienteres udvalget om det overordnede fagretlige system

Sagsfremstilling
Med baggrund i orientering om aktuelle sager i afskedigelsesnævn på udvalgets møde d. 17. november 2020 har udvalget ønsket en generel gennemgang af det fagretlige system.
På mødet vil der blive orienteret om det fagretlige system m.m. med udgangspunkt i gennemgang af juridiske instanser, hvor fagretlige sager behandles. Dette både i forhold til ordinære domstole/nævn, samt aftalebaserede behandling af sager ved faglige voldgifter/afskedigelsesnævn samt arbejdsretten.
Det primære omdrejningspunkt for orienteringen vil være mulig uenighed om det saglige grundlag for en afskedigelse af en medarbejder.
Koncern HR giver på mødet et mundtligt oplæg

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

Indstilling
Administrationen indstiller, at udvalget tager orienteringen til efterretning.
Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Tidligere beslutninger

Beslutning
Udvalget tog orienteringen til efterretning.

Fraværende

Fraværende
Camilla Aff Bredegaard (A)
John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for Camilla Aff-Bredegaard.

Bilag
.

8 (Åben) Arbejdsplan for 2021

Sagsresumé
Forslag til arbejdsplan for Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering for 2021 forelægges til udvalgets godkendelse.

Sagsfremstilling
Udvalgets arbejde er struktureret omkring arbejdsplanen, der er tematisk bygget op med udgangspunkt i udvalgets kommissorium, indsatsen i 2019-2020 og initiativer i Budgetaftalen for 2021.

På baggrund af udvalgets drøftelse af arbejdsplan for 2021 på sidste udvalgsmøde den 16. november 2020 har administrationen udarbejdet et forslag til arbejdsplan med temaer for udvalgets møder og aktiviteter i 2021.

Forslag til arbejdsplan for Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering *vedlægges*.

Arbejdsplanen har en dynamisk karakter og kan løbende tilpasses og justeres, hvis der opstår væsentlige aktuelle sager, 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 forslag til arbejdsplan for Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering 2021 godkendes.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Tidligere beslutninger

Beslutning
Arbejdsplan for 2021 blev godkendt.

Fraværende

Fraværende
Camilla Aff Bredegaard (A)
John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for Camilla Aff-Bredegaard.

Bilag
1. Arbejdsplan 2021 (DokID: 9785209 - EMN-2020-38620)

9 (Åben) Årsrapport 2020 kontrol af arbejdsklausuler og sociale klausuler

Sagsresumé

Administrationens afrapportering på kontrolindsats vedrørende arbejdsklausuler og sociale klausuler i 2020 forelægges til efterretning. Rapporten behandler omfang af klausuler, kontrolstrategi, statistik og beskrivelse af henvendelser, kontrolaktiviteter og overtrædelser samt omfang af lærlinge på sociale klausuler i 2020.

Sagsfremstilling

Med udgangspunkt i Politik for arbejdsklausuler og sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler i Region Sjælland stiller Region Sjælland en række krav til entreprenører, leverandører og lignende om ansvarlighed. Blandt andet i forhold til ordentlige løn- og ansættelsesvilkår og sikring af uddannelsespladser til regionens unge. Regionsrådet besluttede i september 2018 at styrke kontrolindsatsen vedrørende arbejdsklausuler og sociale klausuler.

Sammenfattende viser afrapporteringen, at der med regionens kontrolindsats er indført kontrolprocedurer, der virker, idet der findes fejl og mangler hos de kontrollerede leverandører, samt at der bliver fulgt op, indtil fejl og mangler rettes op af leverandørerne.

Afrapporteringen viser også, at leverandørerne generelt har fokus på at sikre ordentlige løn- og ansættelsesvilkår til egne medarbejdere og underleverandørers medarbejdere, f.eks. via egenkontrolprogrammer, samt på at sikre uddannelses- og praktikpladser til regionens unge ved udførelse af opgaver for regionen.

Afrapporteringen viser et væsentligt øget omfang og effekt af kontrolaktiviteter vedrørende klausuler i 2020 sammenlignet med 2019, som var det første år med kontrolindsatsen.

Omfang af arbejdsklausuler og sociale klausuler

I afrapporteringen er omfanget af arbejdsklausuler og sociale klausuler i Region Sjælland opgjort til 124 arbejdsklausuler og 50 sociale klausuler med udgangen af 2020. Rapporten beskriver derudover forhold omkring vidensdeling af kontrakter med klausuler og enhedernes indarbejdelse af klausuler i henhold til politikken og kontraktparadigmer.

I de sociale klausuler er der indarbejdet specifikke krav til omfanget af elever, praktikanter og lærlinge i 45 ud af 50 klausuler. Specifikke krav stilles ved større og længevarende kontrakter eller rammeaftaler – efter en konkret vurdering. Den konkrete vurdering tager hensyn til, om krav om beskæftigelse af praktikanter, lærlinge og elever lovligt kan stilles, herunder om kravet overholder principper om ikke-forskelsbehandling, ligebehandling, gennemsigtighed og proportionalitet, er forbundet med kontraktens genstand mv.

I Statens vejledning om sociale klausuler i udbud fremgår krav om et ”følg eller forklar”-princip, hvor regionen skal forklare grunden til, hvis der ikke indføres en social klausul på kontrakter med varighed på 6 mdr., forventet kontraktsum på 5 mio. kr. og/eller lønsum på 4 mio. kr. I 2020 har der ikke været angivet forklaringer for manglende brug af sociale klausuler i nye udbud og kontrakter.

Kontrolstrategi og -indsats
Regionens kontrolindsats vedrørende arbejdsklausuler og sociale klausuler er todelt. Intern Kontrolenhed varetager alle kontroller vedrørende arbejdsklausuler og sociale klausuler. På bygge- og anlægsområdet foretager kontraktansvarlige enheder også løbende opfølgning på omfang af lærlinge på sociale klausuler på byggemøder med entreprenørerne.

I 2020 har der været afsat ressourcer svarende til to årsværk fordelt på tre medarbejdere til kontrolindsatsen, hvor der i efteråret 2020 er ansat en konsulent med specialistkompetencer indenfor området.

Kontrolstrategien er baseret på en risiko- og stikprøvebaseret tilgang, hvor kontrolindsatsen fokuseres på; anmeldelser om mulige overtrædelser, områder hvor der er størst risiko for overtrædelser, monitorering af leverandørers egenkontrol programmer samt nye leverandører. Selve kontrollerne foretages via besøg på arbejdspladser, dokumentkontroller og møder med leverandører. Dog har det i 2. og 4. kvartal i 2020 ikke været muligt at foretage besøg på byggepladser og arbejdssteder på grund af coronarestriktioner.

Der er desuden løbende dialog med kontraktansvarlige enheder og faglige organisationer i den løbende vurdering af, hvad der udgør risikoområder. Der er i 2021 også etableret dialog med SKAT.

Henvendelser
Regionen har i 2020 modtaget i alt fire henvendelser med informationer om mistanke om social dumping. De to henvendelser vedrører regionens aktiviteter og kontrakter.

Henvendelserne har givet anledning til et øget omfang af stikprøvekontroller i form af flere pladsbesøg og egne dokumentkontroller på bygge- og anlægskontrakten vedrørende senge- og behandlingsbygninger ved sygehusbyggeriet i Køge. Der er alene konstateret mindre overtrædelser på en af underleverandørerne, som ikke var opdaget i totalentreprenørens kontrolprogram med underleverandører.

Kontrolaktiviteter
Regionen har i 2020 foretaget kontrol på ni kontrakter med arbejdsklausuler og opfølgning på alle 50 kontrakter og rammeaftaler med sociale klausuler.

Vedrørende arbejdsklausuler er der trods coronarestriktioner foretaget i alt 14 pladsbesøg i løbet af 2020. Der er foretaget i alt 70 dokumentkontroller på seks kontrakter, hvor der har været mistanke om fejl. 44 dokumentkontroller på fire kontrakter har vist overtrædelser for i alt 469 tkr. i manglende løn til leverandørernes ansatte. Leverandørerne har efterbetalt 22 tkr., mens en leverandør fortsat kan nå at efterbetale 4 tkr. indenfor fristen sat af regionen. Der udestår efterbetaling af 443 tkr., hvor regionen har foretaget tilbageholdelse af betalinger, men leverandøren er siden gået konkurs. Efterbetalingen afklares i dialog med kurator.

Regionen har i 2020 ligeledes givet dagbøder til samme leverandør for overtrædelse af arbejdsklausulen for 1 mio. kr. Beløbet er delvist modregnet i betaling til leverandøren. Da leverandøren som nævnt siden er gået konkurs, forventes resttilgodehavendet afskrevet i regnskabet i 2021.

Administrationen har fulgt op på en dokumentkontrolsag fra 2019, hvor leverandøren via en advokat har fremsat modkrav om ekstra prisregulering af kontrakten for ca. 14 mio. kr., og hvor der udestår efterbetaling af manglende løn for i alt 8 tkr. på den oprindelige dokumentkontrol.

Der er overfor leverandøren igangsat en udvidet dokumentkontrol af leverandørens medarbejdere, der udfører arbejde på kontrakten. Der er tale om en omfattende dokumentkontrol med kontrol af løn til over 300 ansatte for op til to års løn, som forventes færdigberegnet medio 2021. Spørgsmålet om prisregulering af kontrakten afklares endeligt, når den udvidede dokumentkontrol er færdigberegnet.

Administrationen følger op på sagerne, indtil leverandørerne har foretaget og dokumenteret efterbetalingen.

Totalentreprenøren på byggeriet ved Projekt Universitetshospital Køge har etableret et egenkontrolprogram, hvor der foretages dokumentkontrol på lønkontrolmøder af underleverandør. På møderne deltager relevante faglige organisationer, og Intern Kontrolenhed deltager så vidt muligt også på møderne.

I 2020 er der afholdt i alt 55 møder med 18 underleverandører og foretaget i alt 742 dokumentkontroller af totalentreprenøren. Lønkontrolmøderne viser, at totalentreprenørens egenkontrolprogram virker og sikrer, at underleverandører får rettet op på konstaterede forhold.

Endvidere er der holdt opstartsmøder med i alt 5 nye leverandører.

<u>Overtrædelse af arbejdsklausuler</u>
Ud fra en risikovurdering, hvor der er taget udgangspunkt i egentlige anmeldelser, eller brancher hvor der erfaringsmæssigt kan opleves uregelmæssigheder, er der foretaget dokumentkontroller på 6 kontrakter ud af i alt 124 kontrakter og rammeaftaler med arbejdsklausuler.

Ud af 70 dokumentkontroller har 44 ansatte hos 4 ud af 6 kontrollerede leverandører modtaget for lidt i løn i forhold til referenceoverenskomst på det givne område. Samlet er der for de 44 ansatte beregnet manglende løn for ca. 0,5 mio. kr.

Den beløbsmæssige størrelse af underbetaling i forhold til beregnet lønkrav viser underbetalinger fra helt små beløb omkring 100 kr. og op til ca. 24 tkr. i forhold til beregnede lønkrav for den enkelte medarbejder. Der er kontrolleret mellem 2 og 13 månedslønninger på de kontrollerede kontrakter.

Regionen har forhindret muligt sort arbejde på en byggeplads ved at sikre, at en medarbejder fik CPR-nr. og korrekt løn med lønseddel. Regionen har dertil været behjælpelig med at sikre, at vikarer ansat hos en underleverandør på en af bygge- og anlægskontrakterne fik udleveret passende arbejdstøj til vintersæsonen, hvilket de var berettiget til ifølge gældende overenskomst.

Omfang af lærlinge på sociale klausuler i 2020
Af rapporteringen fremgår det, at leverandører med sociale klausuler samlet set har beskæftiget 54,6 praktikårsværk ved arbejde udført af lærlinge, elever og praktikanter i 2020. Et praktikårsværk svarer til 1924 arbejdstimer.

De sociale klausuler har givet anledning til flest timer til uddannelser som kontorassistent, godschauffør, elektriker, ingeniør, teknisk designer og VVS.

Det fremgår af rapporteringen, at leverandørerne generelt efterlever kravene med udgangen af 2020. Der er fire sociale klausuler, hvor der er risiko for, at leverandørerne ikke når at beskæftige nok lærlinge, elever og praktikanter ved kontrakternes afslutning.

Såfremt en leverandør kan dokumentere, at det ved annoncering, rekruttering og henvendelser til relevante skoler ikke har været muligt at ansætte tilstrækkeligt med lærlinge, elever og praktikanter, så kan eventuel bod ikke gøres gældende.

Til at støtte op omkring arbejdet med at formidle praktikpladser for regionens unge har Region Sjælland en partnerskabsaftale med EUC Sjælland og Byg med Unge alliancen omkring formidling og om at skabe opmærksomhed om praktikpladser på regionens byggepladser.

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

Indstilling
Administrationen indstiller, at afrapporteringen vedr. kontrol af arbejdsklausuler og sociale klausuler i 2020 tages til efterretning.

Sagen afgøres af Forretningsudvalget.

Tidligere beslutninger

Beslutning
Udvalget tog afrapporteringen vedr. Årsrapport for 2020 til efterretning.

Fraværende

Fraværende
Camilla Aff Bredegaard (A)

John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for Camilla Aff-Bredegaard.

Bilag

1. IKE årsrapport 2020 kontrol af arbejdsklausuler og sociale klausuler (DokID: 9785091 - EMN-2021-03975)

10 (Åben) Drøftelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler

Sagsresumé

Forretningsudvalget har på baggrund af forslag fra Socialdemokratiet bedt Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering om at udarbejde et oplæg om arbejdsklausuler og sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler. Sagen fremlægger muligheden for at stille krav om bod ved 1. gangs overtrædelser af bestemmelserne om arbejdsklausuler i Region Sjællands nuværende kontraktskabeloner. Herudover redegøres der for, at det ikke vil være lovligt at stille et generelt krav om, at lærepladser mv. skal blive i Danmark.
Sagen lægger op til, at Administrationen præciserer klausultekststen samt vejledningsteksten til den sociale klausul om uddannelses- og praktikaftaler. Dette for at sikre, at der for hver enkelt kontrakt bliver taget konkret stilling til, om der skal ske en afgrænsning af hvilke stillingstyper, der skal besættes med elever.

Sagsfremstilling

Baggrund
Med udgangspunkt i forslag fra Socialdemokratiet har Forretningsudvalget den 21. september 2020 bedt Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering om at udarbejde et oplæg til Forretningsudvalget om arbejdsklausuler og sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler.
Sagen redegør for mulighederne for:

- At stille skærpede krav til betaling af bod ved 1. gangs overtrædelser af bestemmelserne om arbejdsklausuler.
- At sikre, at lærepladser bliver i Danmark.

Region Sjælland har en vedtaget Politik for arbejdsklausuler og sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler i Region Sjælland (herefter omtalt "Politikken"). Politikken fastsætter rammerne for regionens brug af arbejdsklausuler og sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler i forbindelse med bygge- og anlægsopgaver og tjenesteydelser.

Region Sjællands brug af arbejdsklausuler og sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler skal ske i overensstemmelse med EU-reglerne, herunder de EU-retlige principper.

Mulighederne for at stille skærpede krav til betaling af bod ved 1. gangs overtrædelser af bestemmelserne om arbejdsklausuler
Notat vedr. arbejdsklausul (*vedlagt* som bilag 1) gennemgår arbejdsklausulen i Region Sjællands nuværende kontraktskabeloner, herunder regionens håndhævelsesmuligheder. Det indebærer en konklusion om, at regionen med nuværende kontraktskabeloner har mulighed for stille krav om betaling af bod allerede ved 1. gangs overtrædelser. Jf. notatet foreslås det at præcisere vejledningsteksten til arbejdsklausulen, da det kan lette brugen af arbejdsklausulen. Notatet beskriver desuden nuværende procedurer for håndhævelse af arbejdsklausulen samt mulige forbedringer heraf.

Vedlagt er til orientering notat om arbejdsklausulen og sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler for de kontrakter, der er indgået forud for revideringen af Politikken i 2018 (bilag 1A). Af hensyn til behandlingen af verserende sager er bilag 1A fortroligt.

Ordlyden af arbejdsklausulen i Region Sjællands nuværende kontraktskabeloner giver mulighed for at pålægge leverandøren bod. Både ved en leverandørs manglende levering af dokumentation og redegørelse samt ved enhver overtrædelse af arbejdsklausulen. Pålæg af bod kan ske, når leverandøren ikke overholder de frister, som er angivet i arbejdsklausulen.

Det er Administrationens vurdering, at der som udgangspunkt ikke er noget til hinder for, at regionen kan stille krav om betaling af bod allerede ved 1. gangs overtrædelser med afsæt i den nuværende kontraktskabelon. Det gælder for de kontrakter, som indeholder ordlyden af arbejdsklausulen i regionens nuværende kontraktskabeloner. Administrationen anbefaler således, at der ikke sker en ændring af arbejdsklausulen i regionens nuværende kontraktskabeloner.

Alle sager er forskellige og bør derfor vurderes konkret. Administrationen vurderer, at det er vigtigt, der fortsat altid skal ske en forudgående inddragelse af den eller de kontraktansvarlige enhed(er), førend regionen går videre med at håndhæve bodsbestemmelser i henhold til arbejdsklausulen i en konkret kontrakt. Så der kan ske en samlet vurdering af alvoren og omfanget af overtrædelsen samt af det generelle samarbejde med leverandøren. Ved håndhævelse af en kontrakt skal følgende elementer bl.a. tages i betragtning:

- Risiko for leverandørens konkurs
- Risiko for påvirkning af driften og de ydelser der leveres til Region Sjælland under kontrakten
- Risiko for negativ påvirkning af samarbejdet med leverandøren
- Modkrav fra leverandøren
- Administration prioriterer altid en god dialog og et godt samarbejde med leverandører.

Administrationens erfaringer fra sager om overtrædelse af arbejdsklausulen viser, at det har trukket betydelige ressourcer hos Region Sjælland i forbindelse med dokumentkontrol. Herudover har det vist sig, at det kan være en udfordring for leverandørerne at fremsende fyldestgørende dokumentation, dvs. at leve op til den nødvendige mængde og format af dokumentationen.

Administrationen vurderer på baggrund heraf, at der med fordel kan foretages følgende processuelle ændringer i forhold til regionens kontrolindsats og håndhævelse af arbejdsklausulen, med det formål at gøre kontrolindsatsen mindre ressourcekrævende for regionen:

- At der udarbejdes en generel vejledning til leverandørerne vedrørende krav til fyldestgørende dokumentation, som Administrationen skal henvise leverandørerne til i forbindelse med anmodning om dokumentation.
- At Administrationen kan undlade at gennemføre fuld dokumentkontrol, hvis dokumentkontrol af en stikprøve har vist overtrædelser af arbejdsklausulen. I stedet kan der gennemføres stikprøver for andre ansatte. Såfremt leverandøren stadig ikke overholder arbejdsklausulen, gennemføres endnu en stikprøvekontrol osv.

<u>Mulighederne for at sikre, at lærepladser bliver i Danmark</u>
Notat vedr. uddannelsesklausuler (*vedlagt* som bilag 2) gennemgår de lovgivningsmæssige rammer for brugen af sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler. Derudover gennemgås regionens brug af sådanne klausuler samt mulighederne for at sikre, at lærepladser bliver i Danmark ved brug af sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler.

Brugen af sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler skal ske i overensstemmelse med de EU-retlige principper, herunder ikke-forskelsbehandling, ligebehandling, gennemsigtighed og proportionalitet. Det indebærer bl.a., at det ikke er muligt for regionen at stille et generelt krav om, at lærepladser mv. skal blive i Danmark, da det ikke er i overensstemmelse med de EU-retlige principper.

Det er i stedet muligt, at der for den konkrete kontrakt kan ske en afgrænsning af hvilke stillingstyper i relation til bestemte opgaver knyttet til kontraktens udførelse, der skal besættes med elever. Konsekvensen af en sådan afgrænsning vil være, at leverandøren kun kan opfylde den sociale klausul ved at lade stillinger besætte med elever indenfor de stillingstyper, som regionen har afgrænset. Hvis der ikke sker en afgrænsning, vil det være leverandøren, som kan beslutte, hvilke stillingstyper i relation til kontraktens udførelse der skal besættes med elever. I forbindelse med en afgrænsning vil regionen konkret skulle sikre, at stillingstypen, der stilles krav om skal besættes med elever, har et fagligt indhold, der giver mulighed for beskæftigelse af elever, og at opgavetypen er relevant og knyttet til kontraktens udførelse.

Der er hidtil typisk ikke blevet foretaget en sådan afgrænsning i de kontrakter, som Region Sjælland har indgået, og som ellers har indeholdt social klausul om uddannelses- og praktikaftaler. Administrationen anbefaler, at klausulteksten og den tilhørende vejledningstekst præciseres. Dette for at sikre, at der for alle kontrakter, som indeholder en social klausul om uddannelses- og praktikaftaler, bliver foretaget en konkret vurdering af, om der for den enkelte kontrakt skal ske en afgrænsning af, hvilke stillingstyper leverandøren skal lade besætte med elever for at opfylde den sociale klausul.

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

Indstilling
Administrationen indstiller, at

1. Eksisterende regulering af arbejdsklausuler fastholdes.
2. Eksisterende kontrolindsats i forbindelse med arbejdsklausuler fastholdes, dog med følgende mindre justeringer:
    a. At der udarbejdes en generel vejledning til leverandørerne om krav til fyldestgørende dokumentation.
    b. At Administrationen kan undlade at gennemføre fuld dokumentkontrol, efter en stikprøve har vist overtrædelser af arbejdsklausulen. I stedet kan Administration gennemføre stikprøver for andre ansatte. Såfremt leverandøren stadig ikke overholder arbejdsklausulen gennemføres endnu en stikprøvekontrol osv.
3. Administrationen præciserer standardklausulen og vejledningsteksten til den sociale klausul om uddannelses- og praktikaftaler med henblik på at sikre, at der for den enkelte kontrakt bliver taget konkret stilling til, om der skal ske en afgrænsning af hvilke stillingstyper, der skal besættes med elever.

Sagen afgøres af Forretningsudvalget.

Tidligere beslutninger

Beslutning

Udvalget anbefalede indstillingens punkt 1, 2 og 3 med en supplerende sagsfremstilling til Forretningsudvalget med udgangspunkt i de faldne bemærkninger.

Fraværende

Fraværende
Camilla Aff Bredegaard (A)
John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for Camilla Aff-Bredegaard.

Bilag
1. Bilag 1 Notat vedr. arbejdsklausul (DokID: 9616818 - EMN-2020-38430)
2. Bilag 1A - Fortroligt notat til orientering om klausuler før revidering af politik i 2018 (DokID: 9616819 - EMN-2020-38430)
3. Bilag 2 Notat vedr. uddannelsesklausuler.docm (DokID: 9623470 - EMN-2020-38430)

11 (Åben) Kontrol med løn- og arbejdsvilkår hos Movia

Sagsresumé

Sagen redegør for praksis i forhold til kontrol med løn- og arbejdsvilkår hos Movia, som varetager Region Sjællands siddende patientbefordring. Praksis indebærer, at Movia gennemfører kontrollen med chaufførernes løn- og arbejdsvilkår hos vognmændene ved brug af årlige stikprøvekontroller vedrørende chaufførernes overenskomstvilkår. Det indstilles, at kontrolmetoden fortsættes via Movia på samme vilkår som nu.

Sagsfremstilling

Movia varetager Region Sjællands siddende patientbefordring som en del af Movias flextrafik, der også omfatter handicapkørsel og en lang række kommunale kørselsordninger. Da kørslen planlægges på tværs af de forskellige kørselsordninger, således at vogne og chauffører planlægges bedst muligt økonomisk, er det også Movia, der varetager en stikprøvevis kontrol af, om vognmændene overholder chaufførernes overenskomstvilkår. Kørslen er således ikke omfattet af Region Sjællands sociale klausuler og interne kontrol.
Alle vognmænd, der udfører kørsel for Movia, skal have en tilladelse til dette i henhold til enten taxiloven eller busloven. Tilsynsforpligtigelsen vedrørende tilladelserne er placeret hos Trafikstyrelsen.
Movia oprettede i 2016 et kontrolpanel bestående af relevante fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer (KA, DI, KRIFA, ATAX, Det Faglige Hus og 3F). Kontrolpanelet har en rådgivende rolle overfor Movia, og får løbende materiale tilsendt, der er indsamlet hos vognmænd i forbindelse med stikprøvekontrollerne. Dette med henblik på vurdering af om operatøren overholder den overenskomst, som han/hun har meddelt, at han/hun følger.
Movia udfører stikprøvekontrol ved at indhente relevant dokumentation fra vognmændene:

Den benyttede overenskomst
Tre måneders lønsedler
Ansættelseskontrakter for samtlige chauffører (samt eventuel ansvarlig leder) der kører flextrafik for Movia.

Kontrolpanelet vurderer den indhentede dokumentation, og sender skemaer tilbage til Movia med deres vurdering af chaufførernes ansættelsesvilkår. Skemaerne har udviklet sig igennem årene, og indeholder nu en vurdering af, om operatøren overholder overenskomsten, som han/hun oplyser at følge, på følgende prioriterende målepunkter: løn, pension, ferie, feriefridage, opsigelsesvarsel, sygdom samt en overordnet vurdering.
Der afholdes 3-4 møder årligt i kontrolpanelet.
Stikprøvekontrollerne i 2017-2020 har vist, at der er tilfælde med fejl og mangler i chaufførernes ansættelsesbeviser og lønsedler. Dog har der i 2019 og 2020 været færre og mindre graverende problemer i årets stikprøver sammenlignet med i 2017 og 2018. De fleste vognmænd er efterhånden blevet medlem af en arbejdsgiverforening, og de får derfor hurtig hjælp til at rette op på de fejl og mangler, som findes i forbindelse med stikprøvekontrollerne.
Igennem årene har enkelte vognmænd ikke ønsket, eller været i stand til, at overholde overenskomstvilkårene. Disse vognmænd kører ikke længere flextrafik for Movia.
Movias bestyrelse besluttede i december 2020 at fortsætte arbejdet med stikprøvekontrol af chaufførernes overenskomstvilkår med 20 årlige stikprøver i 2021. I 2021 vil fem af de 20

vognmænd blive udvalgt blandt de vognmænd, der har kørt flextrafik for Movia i november 2020 og har budt ind med de laveste priser i det seneste udbud med kontraktstart 1. oktober 2020.
Herved kan Movia sammen med kontrolpanelet undersøge, om der er en sammenhæng mellem lave priser og ringere ansættelsesvilkår for chauffører.
Yderligere har Movias bestyrelse på bestyrelsesmødet 5. november 2020 besluttet at indføre et krav om obligatorisk grunduddannelse for vognmænd med flextrafikkontrakter. Uddannelsen starter i foråret 2022. Grunduddannelsen skal medvirke til at højne vognmændenes kompetencer og kendskab til deres forpligtelser i forhold til løn- og arbejdsvilkår.
Movias administration afrapporterer årligt til Movias bestyrelse og udsender efterfølgende en pressemeddelelse om kontrolarbejdet. "Pressemeddelelse om kontrolpanelets arbejde 2020" er *vedlagt* som bilag.

Region Sjællands interne kontrolenhed kan kun foretage en kontrol af løn- og ansættelsesforhold hos regionens leverandører, når der er en arbejdsklausul knyttet til kontrakten. Movias kontrakt indeholder ikke en arbejdsklausul. Det er Intern Kontrolenheds vurdering ud fra de fremsendte materialer, at Movias kontrol af løn- og arbejdsvilkår ligner den måde, Intern Kontrolenhed normalt gennemføre kontrol på. Movia har endvidere et tæt samarbejde med de faglige organisationer, der forhandler de relevante overenskomster på området.
På denne baggrund har Intern Kontrolenhed ikke yderligere bidrag til den foretagne kontrol, hvorfor det indstilles, at kontrolmetoden fortsættes via Movia på samme vilkår som nu.

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

Indstilling
Administrationen indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Tidligere beslutninger

Beslutning
Udvalget tog orienteringen til efterretning. Region Sjælland vil via regionens repræsentant i Movias bestyrelse opfordre Movia til at have særligt fokus på de ansattes løn- og arbejdsvilkår og på kontrollen hermed.

Fraværende

Fraværende
Camilla Aff Bredegaard (A)
John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for Camilla Aff-Bredegaard.

Bilag

1. Pressemeddelelse om kontrolpanelets arbejde (DokID: 9777186 - EMN-2021-03567)

12 (Åben) Aktuelle sager

Sagsresumé
.

Sagsfremstilling
.

Økonomi
.

Indstilling
.

Tidligere beslutninger

Beslutning
Administrationen orienterede om status på Dansk Sygeplejeråds strejkevarsel.

Fraværende

Fraværende
Camilla Aff Bredegaard (A)
John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for Camilla Aff-Bredegaard.

Bilag
.

13 (Åben) Næste møde

Sagsresumé
.

Sagsfremstilling
Næste møde afholdes mandag d. 6. september 2021 kl. 16.00 – 19.00

Økonomi
.

Indstilling
.

Tidligere beslutninger

Beslutning
Godkendt.

Fraværende

Fraværende
Camilla Aff Bredegaard (A)
John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for Camilla Aff-Bredegaard.

Bilag
.

14 (Åben) Godkendelse af deltagelse i møde i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering 10. maj 2021

Sagsresumé

.

Sagsfremstilling

.

Økonomi

.

Indstilling

.

Tidligere beslutninger

Beslutning

.

Fraværende

Fraværende

Camilla Aff Bredegaard (A)
John Fobian-Madsen deltog som stedfortræder for Camilla Aff-Bredegaard.

Bilag

.