

REFERAT Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 14-05-2018

Mødedato Mandag d. 14. maj 2018 kl. 16:00

Mødested Nykøbing Falster Sygehus

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Region Sjællands årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	4
Lægeuddannelse i Region Sjælland.....	6
Orientering om Region Sjællands arbejde med sociale klausuler og arbejdsklausuler.....	8
Aktuelle sager.....	11
Næste møde.....	12
Rekrutteringsindsatsen på Nykøbing F. Sygehus.....	13

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

18-000239

sagsfremstilling

1. Godkendelse af dagsorden

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3496749

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 14. maj 2018, pkt. 1

Udvalgsformanden foreslog at behandle punkt nr. 3 først. Med den ændring, blev dagsorden godkendt.

Camilla Aff Bredegaard og Kirsten Devantier deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 2: Region Sjællands årlige arbejdsmiljødrøftelse

18-000239

sagsfremstilling

2. Region Sjællands årlige arbejdsmiljødrøftelse

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3547905

Resume

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering skal drøfte MED-Hovedudvalgets opsamlende årlige arbejdsmiljødrøftelse forud for fremlæggelse for Regionsrådet. Drøftelsen tager udgangspunkt i faktuelle oplysninger om sygefravær, arbejdsulykker, afgørelser fra Arbejdstilsynet mm 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.

Arbejdsmiljødrøftelsen tager udgangspunkt i faktuelle oplysninger om sygefravær, arbejdsulykker, afgørelser fra Arbejdstilsynet, indsatser m.m. 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 5. april 2018.

Af den samlede redegørelsen om arbejdsmiljøet i Region Sjælland kan følgende fremhæves:

- Region Sjællands sygefravær er faldet med 0,14 procentpoint fra 2016 – 2017, svarende til 2,72 procent.
 - Arbejdsulykker uden fravær er samlet set steget med 230 tilfælde fra 2016 – 2017
(Arbejdsulykker uden fravær skyldes primært fysiske uheld, udsættelse for smitterisiko samt fysisk og psykisk vold)
 - Arbejdsulykker med fravær er samlet set steget med 72 tilfælde fra 2016 – 2017
(Arbejdsulykker med fravær skyldes primært fysiske uheld, fysisk og psykisk vold, forflytningsskader samt ulykker ved håndtering af værktøj, maskiner og øvrig teknik)
 - Antallet af afgørelser fra Arbejdstilsynet er steget. Sammenlagt er der i Region Sjælland blevet afgivet 81 afgørelser og reaktioner i 2017 mod 73 året før.
 - Region Sjælland har i 2017 gennemført en række strategiske indsatser på arbejdsmiljøområdet målrettet blandt andet implementeringen af Sundhedsplatformen, nedbringelse af sygefraværet samt fokus på det fremmende arbejdsmiljø. Dertil kommer andre initiativer af betydning for arbejdsmiljøet – f.eks. lederudviklingsforløb samt initiativer der understøtter tillidsdagsordenen og regionens rekrutteringsudfordringer.
 - Enhederne arbejder målrettet med arbejdsmiljøet, og 24 enheder gennemførte i 2017 arbejdsmiljøprojekter med støtte fra arbejdsmiljøpuljen indenfor de indsatsområder, som MED-Hovedudvalget har udpeget:
 - o Nye arbejdsgange og teknologiers samspil med de fysiske rammer
 - o Nye arbejdsgange og teknologiers indflydelse på samarbejde og relationer
 - o Aktiviteter, der kan medvirke til at nedbringe antallet af arbejdsulykker, som følge af fysisk og psykisk vold
- Flere detaljer om fakta og indsatser på arbejdsmiljøområdet fremgår af publikationen ”Arbejdsmiljødrøftelse for Region Sjælland 2017”. (Bilag)

MED-Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse blev gennemført med følgende konklusioner:

- Der er store forskelle i arbejdsmiljøet i Region Sjællands enheder, og nogle enheder vurderes på nuværende tidspunkt at have behov for særlig støtte og hjælp til at få rettet arbejdsmiljøet op. De samme enheder kan have svært ved at finde overskuddet til at ansøge og gennemføre indsatser støttet af arbejdsmiljøpuljen i en travl hverdag.

MED-Hovedudvalget vil gerne generelt understøtte disse enheder bedre i arbejdsmiljøarbejdet.

- Arbejdspres kan påvirke antallet af arbejdsskader. MED-Hovedudvalget vil i et efterfølgende arbejde belyse om arbejdspres påvirker antallet af stikskader.
- Der er forskellige tilgange til bedre arbejdsmiljø: Kampagner, der virker på kort sigt, og løbende vedligeholdelse og opmærksomhed på gode arbejdsvaner, der virker langsigtet.

MED-Hovedudvalget ønsker fokus på, at vedligeholdelsesstrategien (f.eks. for at nedbringe stikskader og forflytningsskader) har fokus i Region Sjælland.

- Region Sjællands kan blive bedre til at fremhæve de gode eksempler – dér hvor arbejdsmiljøet er godt i forhold til sammenlignelige enheder – med henblik på at sikre læring i arbejdsmiljøorganisationen.
- MED-Hovedudvalget fandt de allerede igangsatte initiativer i forhold til vold og forflytninger for fyldestgørende i 2018.
- Derudover blev det konstateret, at de udpegede indsatsområder på arbejdsmiljøområdet er dækkende for arbejdsmiljøindsatsen i 2018.
- Arbejdspres – blandt andet som følge af rekrutterings- og kompetenceudfordringer – påvirker arbejdsmiljøet.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, MED-Hovedudvalgets opsamlende arbejdsmiljødrøftelse drøftes.

Sagen afgøres af Regionsrådet.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 14. maj 2018, pkt. 2

Sagen blev drøftet, idet udvalget udtrykte bekymring for stigning i arbejdsulykker, herunder mulig sammenhæng med arbejdspress. Udvalget ønsker at have en temadrøftelse om sygefravær på udvalgets første møde i september 2018.

Rettelsesblad til rapporten blev omdelt, da der var fejl i en tabel. Den korrekte version vil indgå i sagens videre behandling i Forretningsudvalget og Regionsrådet.

Camilla Aff Bredegaard og Kirsten Devantier deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Bilag

Arbejdsmiljødrøftelse for Region Sjælland 2017

Punkt 3: Lægeuddannelse i Region Sjælland

18-000239

sagsfremstilling

3. Lægeuddannelse i Region Sjælland

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3559934

Resume

I 2017 besluttede Regionsrådet, at der skulle arbejdes for en stærkere regional forankring af lægeuddannelsen og speciallægeuddannelsen. En arbejdsgruppe anbefaler, at der etableres en kandidatuddannelse i medicin i Region Sjælland fra forår 2019. Uddannelsen etableres i første omgang på Sjællands Universitetshospital Køge og vil efterfølgende inddrage regionens øvrige sygehuse.

Sagsfremstilling

I forbindelse med Budget 2018 besluttede Regionsrådet at gå nye veje med hensyn til uddannelse og rekruttering af lægestuderende og færdige kandidater.

I december 2017 blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra Københavns Universitet (KU) og Region Sjælland (RS).

Arbejdsgruppens kommissorium var følgende:

1. Planlægning og afholdelse af kandidatuddannelsens undervisningselementer i RS.
2. Indhold, design og etablering af et studiemiljø for studerende og et kollegialt forum for undervisere.
3. Supplerende uddannelsestiltag, overgang fra præ- til postgraduat uddannelse samt udvikling af karrierespor.

Regionsrådet blev orienteret om arbejdet med etablering af en lægeuddannelse i RS på mødet den 23. april 2018.

Der henvises til arbejdsgruppens 'Rapport vedrørende forslag til afholdelse af kandidatuddannelse i medicin i Region Sjælland' samt bilag der beskriver hhv. proces og rulleplan for etablering af kandidatuddannelse i medicin i RS – *vedlagt*.

Arbejdsgruppens anbefalinger

Vedrørende selve kandidatuddannelsen:

- At der etableres en kandidatuddannelse i RS startende med 24 5. semesterstuderende i februar 2019. Fra foråret 2020 udbydes 1. semester, fra efteråret 2020 2. semester osv. Dermed vil der være 140-150 studerende i RS, når uddannelsen er fuld udrullet.

Vedrørende etablering af undervisnings- og studiemiljø:

- At etablering af et attraktivt og velfungerende studiemiljø i RS er en afgørende forudsætning, idet rekrutteringen af de studerende baseres på et frivilligt tilvalg. Et attraktivt studiemiljø omfatter eksempelvis undervisningslokaler, kontorfaciliteter etc., samt bistand til de studerende til at finde en bolig i RS. Herudover skal der være lokaler, hvor de studerende kan være sammen, afholde faglige arrangementer etc. for at sikre et socialt miljø.
- At det fysiske studiemiljø i første omgang etableres på Sjællands Universitetshospital Køge.
- At RS udarbejder en model for, hvordan de øvrige sygehuse kan blive en del af studiemiljøet.

Vedrørende supplerende uddannelsestiltag og karrierespor i RS:

- At der skal etableres nogle supplerende initiativer, der sikrer, at uddannelsen i RS fremstår som et ekstraordinært tilbud til motiverede studerende, eksempelvis sommerophold i almen praksis, tilbud om lægevikariater, mulighed for forskningsår etc.
- At RS sikrer fastholdelsen af de færdige kandidater, eksempelvis tilbud om gennemførelse af klinisk basisuddannelse og sammenhængende speciallægeuddannelse med efterfølgende ansættelse i RS samt tilbud om Ph.d. stipendier.

Implementering

Etableringen af kandidatuddannelsen og de anbefalede initiativer forudsætter en hurtig etablering af et operativt team bestående af minimum 2 AC-medarbejdere og 2 sekretærer forankret på hhv. KU og i RS.

Herudover foreslås det at etablere en følgegruppe bestående af repræsentanter fra hhv. RS og KU, herunder lægestuderende.

Økonomi

Arbejdsgruppen har estimeret følgende budget for de enkelte elementer i projektet, jfr. *vedlagte* rapport.

	2018	2019 og frem
Operativt team	1.010.000	2.050.000
Kandidatuddannelse i RS	1.950.000	3.020.000
Undervisnings- og studiemiljø i RS *	100.000	260.000

Supplerende uddannelsestiltag og karrierespor 50.000 2.370.000

I alt 3.110.000 kr. 7.700.000 kr.

*Der er ikke estimeret budget for etablering af et Universitetshus på SUH eller etablering af en boligservice.

Indstilling

Administrationen indstiller, at:

1. "Rapport vedrørende forslag til afholdelse af kandidatuddannelse i medicin i Region Sjælland" og konklusionerne i samme drøftes.
2. Kandidatuddannelsen i første omgang etableres på Sjællands Universitetshospital Køge, og at der senest primo 2019 foreligger en plan for inddragelse af de øvrige sygehuse i Region Sjælland.
3. Der etableres en kandidatuddannelse i Region Sjælland med start 2019. De budgetmæssige konsekvenser indgår i budgetbehandlingen for 2019.

Sagen afgøres af Regionsrådet.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 14. maj 2018, pkt. 3

Sundhedsfaglig chef Preben Cramon orienterede om arbejdsgruppens rapport.

Udvalgsformanden havde modtaget en henvendelse fra PLO, bl.a. angående behovet for flere læger inden for almen medicin. Denne udsendes til udvalget.

Indstillingen anbefales, idet der i det videre arbejde med lægeuddannelsen skal være fokus på forankring på alle sygehuse i regionen, samt på de specialer, hvor rekrutteringsudfordringen er særligt markant i Region Sjælland, fx almen medicin og psykiatri. Det er udvalgets målsætning, at studieordningen for lægeuddannelsen i Region Sjælland skal ændres inden for de tre næste år, for at tage højde for disse rekrutteringsudfordringer.

For at tiltrække studerende og fastholde lægerne efter endt uddannelse, tages kontakt til relevante kommuner for at drøfte muligheder omkring bosætning for de studerende og færdiguddannede læger og deres familier.

Camilla Aff Bredgaard og Kirsten Devantier deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Bilag

Rapport vedrørende forslag til afholdelse af kandidatuddannelsen i medicin i Region Sjælland

Proces for etablering af kandidatuddannelse i Region Sjælland

Rulleplan for etablering af kandidatuddannelse

Punkt 4: Orientering om Region Sjællands arbejde med sociale klausuler og arbejdsklausuler

14-000564

sagsfremstilling

4. Orientering om Region Sjællands arbejde med sociale klausuler og arbejdsklausuler

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3545875

Resume

I henhold til den gældende "Politik for sociale klausuler og arbejdsklausuler i Region Sjælland", orienteres der hermed om effekten af Region Sjællands arbejde med klausulerne i 2017. Herudover redegøres der for arbejdet med revision af politikken, herunder etablering af en kontrolenhed.

Sagsfremstilling

Regionsrådet godkendte den 27. august 2015 en samlet 'Politik for sociale klausuler og arbejdsklausuler i Region Sjælland' der omfatter alle kontrakter på bygge- og anlægsområdet samt større udbud af serviceleverancer. I henhold til politikken, skal der årligt følges op på effekten af regionens arbejde med klausulerne. Herudover blev det i forbindelse med budgetaftalen for 2018 aftalt, at der i forlængelse af den årlige orientering om arbejdet med sociale klausuler og arbejdsklausuler tages stilling til behovet for en revision af regionens politik på området. Ved indgåelse af konstitueringsaftalen blev det herudover aftalt at der ønskes oprettet en kontrolenhed til at kontrollere at regionens besluttede regler om sociale klausuler (med krav om uddannelsespladser), arbejdsklausuler (med krav om overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår) og kædeansvar overholdes.

Sociale klausuler

I standardkontrakterne med rådgivere og entreprenører i regionen stilles der ved byggesager krav om, at der tilknyttes et sædvanligt og rimeligt antal praktikanter / lærlinge. I forbindelse med de større og længevarende opgaver stilles der efter en konkret vurdering specifikke krav ved den enkelte opgave. Den konkrete vurdering tager hensyn til opgavens størrelse, art og geografiske placering.

Hvis aftaleholderen og eventuelle underleverandører ikke lever op til kravene om anvendelse af lærlinge og elever indeholder kontrakterne mulighed for sanktionering. Der kan pålægges en bøde på 5.000 kr. pr. påbegyndt uge pr. årsværk praktikant, som aftaleholderen er forpligtet til at beskæftige, indtil der er afleveret behørig dokumentation, eller kontrakten kan ophæves som misligholdt. Herudover kan der pålægges en bøde på 100.000 kr. pr. manglende årsværk praktikant, hvis det ved kontraktens afslutning konstateres, at der ikke fuldt ud har været beskæftiget det krævede antal årsværk praktikanter.

I forbindelse med gennemførelsen af byggerierne følges der på byggemøderne op på omfanget af lærlinge og praktikanter. Ved byggeriet af Sjællands Universitetshospital i Køge (USK) er der i anlægsentreprisen A1 stillet krav om anvendelse af lærlinge og praktikanter svarende til 4,25 årsværk. Der er for den samlede entreprise registreret en anvendelsesgrad på 5 årsværk. Der er etableret et samarbejde med anlægsentreprenøren og EUC Sjælland for at skabe opmærksomhed om yderligere praktikpladser på byggepladsen.

Ved videns bygningen, TE05 er der stillet krav om anvendelse af lærlinge og praktikanter svarende til 8% af det samlede antal timer på sagen. Der er i 2017 registreret en anvendelsesgrad på 18,2%.

Ved OPP projektet med Fase 2 byggeriet i Slagelse er der stillet krav om at der anvendes lærlinge og praktikanter på min. 3% af det samlede antal timer på sagen, og der er i 2017 registreret en anvendelsesgrad på 6,6%.

Ved MANA (Moderniseringen Af Nykøbing Falster Akutsygehus) er der stillet krav om at der på de større entrepriser, herunder råhus entreprisen, skal anvendes lærlinge og praktikanter på min. 3% af det samlede antal timer på hver af disse entrepriser og på de øvrige entrepriser skal entreprenøren sikre at der tilknyttes et sædvanligt og rimeligt antal praktikanter / lærlinge. Der er i 2017 registreret en anvendelsesgrad på mellem 6,3% og 40% for de større entrepriser.

Ved udvidelsen af Kofoedsminde er der i hovedentrepriseaftalen stillet krav om at der anvendes lærlinge og praktikanter på min. 2% af det samlede antal timer på sagen. Der er i 2017 registreret en anvendelsesgrad på 17,9%.

Ved ombygningen på Synscenter Refsnæs er der i totalentrepriseaftalen stillet krav om at der anvendes lærlinge og praktikanter på min. 6% af det samlede antal timer på sagen. Der er i 2017 registreret en anvendelsesgrad på ca. 4%, med en anvendelsesgrad i 2016 på 16% vurderes kravet også her at være opfyldt.

Ved ombygning af køkkenet på Holbæk sygehus hvor der er stillet krav om, at der tilknyttes lærlinge og praktikanter i sædvanligt omfang er der i 2017 registreret en anvendelsesgrad på 5,3%.

Ved udvidelse og renovering af Roskildehjemmet er der i totalentrepriseaftalen stillet krav om at der anvendes lærlinge og praktikanter på min. 8% af det samlede antal timer på sagen. Der er i 2017 registreret en anvendelsesgrad på 39,7%.

Praktikplads-AUB

Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik i august 2016 en aftale der bl.a. indeholder Praktikplads-AUB med det formål, at der oprettes flere praktikpladser. Aftalen betyder at arbejdsgiverne skal betale et bidrag pr. manglende

elevpoint. Hvert år får alle erhvervsuddannelser tildelt en vægtning baseret på, hvor stor mangel der forventes at være på erhvervsuddannede med denne uddannelse. I 2018 er bidraget på 27.000 kr. pr. manglende elevpoint.

Det er modsat også muligt at få udbetalt en bonus hvis arbejdsgiveren opfylder det udmeldte mål og har flere helårselever end det gennemsnitlige antal de seneste tre år. Det er administrationens anbefaling at der fortsat stilles krav med bod som konsekvens ved de større og længerevarende opgaver, da Praktikplads-AUB gælder for virksomheden og det regionale krav er stillet i forhold til den konkrete regionale opgave.

Arbejdsklausuler

I standardkontrakterne med rådgivere og entreprenører i regionen stilles der ved byggesager krav om, at disse og deres eventuelle underleverandører skal levere ydelsen med respekt for nationale og internationale love og regler vedrørende menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorruption. Herudover stilles der krav om at ansatte hos entreprenørerne og disses eventuelle underleverandører, har arbejdstilladelse og vilkår, der ikke er mindre gunstige end dem, der bl.a. gælder i henhold til dansk kollektiv overenskomst for arbejde af samme art, og som gælder på hele det danske område.

Hvis aftaleholderen eller dennes underleverandører ikke overholder de stillede krav, og dette medfører et berettiget krav på yderligere løn fra ansatte, kan regionen foretage tilbagehold i betalingerne til entreprenøren med henblik på at sikre de nævnte ansættelsesvilkår. Herudover kan der pålægges en bod på 0,1 procent af kontraktsummen pr. arbejdsdag pr. ansat, som ikke har løn- og ansættelsesvilkår i overensstemmelse med klausulen.

I forbindelse med gennemførelsen af byggerierne følges der på byggemøderne op på anvendelsen af udenlandskarbejdskraft, og der foretages stikprøvekontrol på overholdelse af arbejdsklausulens bestemmelser i de tilfælde, hvor der konstateres forhold, der ikke vurderes at overholde klausulernes bestemmelser.

Øvrige områder

I overensstemmelse med 'Politik for sociale klausuler og arbejdsklausuler i Region Sjælland' omfatter politikken, udover alle kontrakter på bygge- og anlægsområdet, også større udbud af serviceleverancer, når kontrakten som minimum har en varighed på mere end 6 måneder, en forventet kontraktsum på 10 mio. kr. og/eller forventede lønomkostninger på 4 mio. kr.

Siden status i 2017 er der under øvrige områder gennemført et større antal udbud, hvor der i kontrakterne indgår sociale klausuler og arbejdsklausuler.

Det drejer sig om flg. udbudsprojekter:

Udbud afsluttet i 2017:

- Tolkeydelser (fællesregionalt udbud)
- Sundhedsfaglige vikarer
- Vinduespolering
- Vikarer til Kofoedsminde
- Sikkerhedsmedarbejdere til Psykiatrien
- Speciallægevikarer

Udbud afsluttet i 2018 (jf. statusrapporten fra 2017):

- Håndværkere

Igangværende udbud:

- Drift af almen lægepraksis
- Arealpleje, grønne områder og vintervedligehold
- Terrænsikkerhedsmedarbejdere til psykiatriens akutmodtagelser
- Drift af vaskeri ved Holbæk Sygehus
- Anskaffelse af WAN ydelser (datakommunikation)

For de øvrige områder er det generelle indtryk, at der fra leverandør / tilbudsgiversiden er stigende fokus på disse klausuler – i overvejende grad fra leverandører/tilbudsgivere, der ikke har problemer med at leve op til klausulerne og som ønsker sig flere og/eller strengere krav og mere konsekvent opfølgning.

Kontrol

I henhold til regionens politik for sociale klausuler, gennemføres der stikprøvekontroller i f.t. overholdelsen af klausulerne. Byggeledelsen følger i forbindelse med gennemførelsen af byggerierne på byggemøderne op på omfanget af lærlinge og praktikanter og på anvendelsen af udenlandskarbejdskraft, og der foretages stikprøvekontrol på overholdelse af arbejdsklausulens bestemmelser i de tilfælde, hvor der konstateres forhold, der ikke vurderes at overholde klausulernes bestemmelser. I 2017 introducerede Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar en vejledning om kontrol af løn- og arbejdsvilkår hos leverandørerne. Denne vejledning indeholder et risikoskema, der kan anvendes til at afklare, hvilke leverandører bygherren især bør kontrollere. Anvendelse af denne vejledning har i 2017 ikke givet anledning til at gennemføre stikprøvekontroller. Herudover er der på flere af de store projekter som USK og MANA samarbejde med Bygge- Anlægs- og Trækartellet (BAT) og EUC Sjælland der medfører at de efter aftale har adgang til byggepladserne og må kontrollere om forholdene er i orden, herudover kan de tilbyde deres assistance til entreprenørerne på pladsen. BAT kartellet's besøg har heller ikke givet anledning til mistanke om at klausulerne ikke blev overholdt.

En foreløbig screening af indsatsen blandt landets kommuner og de øvrige regioner viser at Aarhus, Odense og Københavns kommuner samt Region Midtjylland alle anvender interne kontrolenheder med varierende ressourceforbrug. Disse interne kontrolenheder har udover kontrol af klausulernes overholdelse en forebyggende effekt ved opsøgende adfærd.

Der er fremsat et ønske om at styrke den kontrollen med overholdelse af de sociale klausuler i Region Sjælland. Administrationen har indledt en dialog med de nævnte kommuner og regioner, samt de faglige organisationer, med henblik på at opsamle erfaringer i forhold til etablere en regional kontrolenhed i Region Sjælland. Administrationen anbefaler at kontrolenheden i forhold til de sociale klausuler, forankres i regionens interne kontrolenhed (IKE).

Revision af politik med proces

Administrationen udarbejder et oplæg til revision af politikken for sociale klausuler og arbejdsklausuler i Region Sjælland til fremlæggelse for politisk beslutning i efteråret 2018. Denne revision vil bl.a. omfatte overvejelser om skærpelse af de sociale klausuler (antallet af lærlinge og praktikanter) samt et konkret forslag til etablering af en kontrolenhed i Region Sjælland.

Økonomi

Sagen er ikke forbundet med udgifter, der kræver særskilt stillingtagen

Indstilling

Sagen forelægges til orientering

Sagen afgøres af Forretningsudvalget.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 14. maj 2018, pkt. 4

Sagen blev forelagt. Udvalget kvitterede for resultaterne af indsatsen og anbefalede, at der henvises tydeligere til Politik for sociale klausuler og arbejdsklausuler i sagens behandling i Forretningsudvalget. Kontrolenheden etableres i henhold til Regionsrådets strategi. Udvalget ønsker at blive orienteret om rammerne for kontrolindsatsen.

Camilla Aff Bredegaard og Kirsten Devantier deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 5: Aktuelle sager

18-000239

sagsfremstilling

5. Aktuelle sager

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3496750

Arbejdsmiljøprisen

Præhospitalt Center har vundet arbejdsmiljøprisen i kategorien "Forandringer og ny teknologi". Der var ved Regionsrådsmødet 23. april 2018 en kort begivenhed i den anledning med deltagelse fra Præhospitalt Center.

Studiebesøg på Københavns Universitet 19. juni

Regionsrådet er inviteret til at besøge Københavns Universitet i anledning af samarbejdet om lægeuddannelsen i Region Sjælland. Mødet finder sted kl. 17.00-20.00. Regionsrådsformanden deltager.

Konferencen: "Flere kompetencer flere muligheder"

Dato for konferencen "Flere kompetencer – flere muligheder" er sat: **Den 22. november 2018 samles ledelser fra Region Sjællands virksomhedsområder med interesse for de nye sundhedsuddannelser til en dag med inspirerende oplæg, givende workshops og relevante debatter.**

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering er inviteret til konferencen.

Formålet med konferencen er både:

- at udbrede kendskabet til indholdet i de nye sundhedsuddannelser og de kompetencer, regionens kommende medarbejdere har efter endt uddannelse og samtidig
- at inspirere til nytænkning og danne rammerne for drøftelser om opgaveplacering med udgangspunkt i de nye muligheder sundhedsuddannelserne giver.

Konferencen afholdes i samarbejde med Professionshøjskolen Absalon og andre relevante uddannelsesinstitutioner.

Konferencen afholdes i Roskilde kongrescenter Bauhaus Arena.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 14. maj 2018, pkt. 5

Sagen blev forelagt.

Udvalget ønsker forslag til studietur for at se på regioner, som har tilsvarende rekrutteringsudfordringer, som Region Sjælland.

Camilla Aff Bredegaard og Kirsten Devantier deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 6: Næste møde

18-000239

sagsfremstilling

6. Næste møde

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3496751

Næste ordinære møde er 3. september 2018 kl. 16.00 i Regionshuset.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 14. maj 2018, pkt. 6

Næste møde afholdes 3. september 2018 og har sygefravær som tema. Der gives en status for implementeringen af serviceassistentkonceptet på mødet. Udmøntningen af Regionsrådets beslutning vedr. logistikportørteams i forbindelse med serviceassistentkonceptet udsendes ti udvalget til orientering, når denne er afklaret.

Camilla Aff Bredegaard og Kirsten Devantier deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 7: Rekrutteringsindsatsen på Nykøbing F. Sygehus

02-01-03/0010 16

sagsfremstilling

7. Rekrutteringsindsatsen på Nykøbing F. Sygehus

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brev: 3560516

Resume

Regionsrådet bevilligede som en del af budgetaftalen for 2017 15 mio. kr. i hhv. 2017 og 2018 til styrkelse af rekrutteringsindsatsen på Nykøbing F. Sygehus. Der gives en status på udvalgmødet for arbejdet med rekruttering v. sygehusdirektør Ricco Dyhr.

Sagsfremstilling

Nykøbing Falster Sygehus er Region Sjællands mindste sygehus med 268 senge (pr. 1. juli 2016), det geografisk største optageområde men mindste patientoptag og det laveste antal repræsenterede specialer. Sygehuset er regionens sydligste og spiller en særlig vigtig rolle for de borgere og patienter, som benytter sygehuset, da afstanden til andre behandlingsmuligheder er ganske væsentlig.

Men den geografiske placering giver rekrutteringsudfordringer. Det er svært at rekruttere og fastholde de sundhedsfaglige medarbejdere og det påvirker driften af sygehuset negativt.

Rekrutteringsudfordringen på Nykøbing F. Sygehus handler primært om læger, men også om jordemødre og erfarne og specialist-sygeplejersker samt erfarne fysio- og ergoterapeuter. Manglen på medarbejdere kan have stor indvirkning på at skabe effektive patientforløb og på den oplevede kvalitet for patienterne.

Rekrutteringsarbejdet i 2017

I 2017 har midlerne i Rekrutteringspuljen været anvendt alsidigt til igangsættelse af projekter, blandt andet med henblik på at skabe bedre forhold for medarbejdere der pendler.

Campus og kantine

Campus er etableret på Fjordvej og består af fem lejligheder og syv værelser (det nuværende medarbejderhotel). Der er etableret fællesfaciliteter i stueetagen, hvor der bl.a. er mulighed for morgenmad og fælles sociale aktiviteter.

Campus blev taget i brug 1. december.

Herudover har det været et stort ønske fra medarbejderne, at det blev muligt at få mad om aftenen, og derfor blev der igangsat et forsøg med aftenåbent i kantine fra 1. august til 31. december. Ordningen har været en stor succes og der er afsat midler til fortsat åbning i hele 2018.

Opgradering af boliger

Det blev besluttet, at sygehusets lejligheder på Ejegodvej havde brug for en opdatering i form af nye altaner, så lejlighederne fremstår attraktive for medarbejdere, der rekrutteres til at arbejde på sygehuset.

Arbejdet er afsluttet i 2017.

Information og branding

I løbet af september satte sygehuset en egentlig rekrutteringskampagne i gang. Kampagnen har fokus på de mange muligheder for både studerende og erfarne medarbejdere, og retter sig mod både læger, sygeplejersker, jordemødre og radiografer.

Sygehuset har i løbet af året haft en række arrangementer, hvor det har været muligt for borgere, pårørende og patienter at komme og se nærmere på sygehusets mange muligheder. Dette spor følges op med deltagelse i den landsdækkende åbent hus kampagne 'Vi bygger for livet', hvor der vil være åbent hus i sygehusets nye fløj og samtidig fernisering af en portrætserie af 10 af sygehusets medarbejdere.

Der ses en tendens til, at flere ser sygehusets jobannoncer og der ses en svag stigning i antallet af ansøgere til de ledige stillinger.

Samarbejde med konsortier

Der er indtil videre indgået en aftale med et konsortium af læger fra Region Hovedstaden, som understøtter den kirurgiske funktion på sygehuset. Der arbejdes løbende med at få nye aftaler på relevante områder.

Rammer for forskning og undervisning

Sygehuset har aldrig haft et auditorium, hvilket har gjort det umuligt at afholde undervisning for større grupper af studerende og medarbejdere. Derfor blev det besluttet at etablere et multifunktionelt auditorium, som også kan bruges til mindre undervisningssessioner og møder.

Auditoriet blev indviet i december 2017.

Enkeltstående rekrutteringstiltag

Midlerne til enkeltstående rekrutteringstiltag blev anvendt til mange forskellige formål. I 2017 blev der bl.a. finansieret tre masteruddannelser og forskningstid til både unge læger under uddannelse og speciallæger.

Herudover finansierede midlerne fokuserede rekrutteringsforløb med henblik på at skaffe speciallæger til udvalgte stillinger.

Rekrutteringsarbejdet i 2018

I 2018 har sygehusledelsen valgt at anvende rekrutteringsmidlerne inden for primært tre områder:

- behovet for kompetenceafklaring- og udvikling
- behovet for fokus på bedre kommunikation og service for patienter samt styrelsen af sygehusets image
- et fortsat behov for rekruttering på individniveau.

Det er afgørende for sygehuset, at fagligheden kommer i fokus og at der sættes en ny standard for faglighed og professionalisme blandt både sundhedsfaglige og plejefaglige medarbejdere. Det er ikke muligt at rekruttere til sygehuset, når der er tvivl om fagligheden og det faglige niveau i patientbehandlingen.

Kommunikation og service er sygehusets andet store fokusområde. Man har gennem en længere periode oplevet en række dårlige pressesager og sygehuset har generelt et dårligt image i lokalbefolkningen. Det skal der rettes op på – både imagemæssigt og i den direkte dialog med patienterne.

Sygehuset er fortsat i en situation, hvor det er en stor udfordring at rekruttere speciallæger og visse sygeplejerskegrupper. Der har i 2017 været gode erfaringer med brugen af headhunting virksomheder, hvilket bl.a. har betydet fire nye jordemødre.

Sygehusdirektør Ricco Dyhr giver på udvalgmødet en status på arbejdet.

Økonomi

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

Indstilling

Sagen forelægges til orientering.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 14. maj 2018, pkt. 7

Sagen forelagt.

Nykøbing F. Sygehus v/Anne Molzen, Pia Lynge og Ricco Dyhr orienterede om sygehusets rekrutterings- og arbejdsmiljøindsats.

Camilla Aff Bredegaard og Kirsten Devantier deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.