

REFERAT Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 11-05-2020

Mødedato Mandag d. 11. maj 2020 kl. 16:00

Mødested Videomøde

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
COVID-19 Personalestitutionen.....	4
Status for COVID-19 Jobbank.....	5
Scenarier for den videre proces i forhold til medarbejdere med serviceassistentopgaver.....	7
Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2019.....	9
Årsrapport 2019 kontrol af arbejdsklausuler og sociale klausuler.....	11
Aktuelle sager.....	13
Næste møde.....	14

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

18-000239

sagsfremstilling

1. Godkendelse af dagsorden

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4253228

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 11. maj 2020, pkt. 1

Dagsordenen blev godkendt.

Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 2: COVID-19 Personalesituationen

18-000239

sagsfremstilling

2. COVID-19 Personalesituationen

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4319233

Resume

Der gives en status på personalesituationen og dialogen med faglige organisationer og MED-Hovedudvalget i forbindelse med COVID-19 beredskab.

Sagsfremstilling

Alle verdens lande er i en helt ekstraordinær situation under Corona-krisen, der har presset sundhedsvæsenet til det yderste. I Danmark har belastningen indtil videre været på et niveau, som sundhedsvæsenet har kunnet håndtere uden sammenbrud. Alle patienter med COVID-19 er behandlet og har modtaget en god og fagligt forsvarlig behandling. Regionernes medarbejdere har ydet en fleksibel og ekstraordinær indsats i den sidste måned, og der er en meget stor anerkendelse for indsatsen fra landets politikere, regionernes ledelse og i befolkningen. I en krisesituation som denne, vises professionalismen i det danske sundhedsvæsen. De mange fagligt dygtige medarbejdere bidrager til, at krisen håndteres bedst muligt for landets borgere.

Det anerkendes, at det har været nødvendigt at finde løsninger, der ikke anvendes i "normalsituationen", og at nogle medarbejdere med kort varsel har fået ændret deres arbejdstilrettelæggelse og i nogle situationer også deres opgaver. Det er derfor meget positivt, at de faglige organisationer har været åbne overfor den ekstraordinære situation og både nationalt og regionalt bidraget til, at opgaven er blevet løst og har været indstillet på, at behovet for fleksibilitet har været større end normalt.

Danske Regioner og de faglige organisationer udarbejdede tidligt i forløbet et "forståelsespapir", der beskriver rammerne for den særlige situation, der kalder på særlige løsninger og en udvidet fleksibilitet.

I Region Sjælland har der været afholdt to møde med de regionale faglige organisationer på sundhedsområdet og dialogen fortsættes. Ved første møde var der enighed om at udarbejde *vedlagte* fællesudtalelse omkring håndteringen af situationen, herunder at der er behov for tillidsbaseret og anerkendende dialog. Også på socialområdet er der en løbende og god dialog med organisationsrepræsentanter.

MED-Hovedudvalget har drøftet situationen, dels i et informationsmøde den 2. april 2020 og dels i et ordinært møde den 16. april 2020. Medarbejdersiden har kvitteret for, at Region Sjælland, herunder samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere (og Region Sjælland og de faglige organisationer), har vist sig at være agil i den aktuelle svære situation. Mange medarbejdere er glade og stolte over deres arbejdsplads. Der peges på et uensartet arbejdspress i situationen, ligesom det afgørende i et højt informationsniveau om situationen og de nødvendige tiltag i den anledning. Medarbejdernes sikkerhed og anvendelse af værnemidler er drøftet i disse sammenhænge.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget drøfter status og eventuelle supplerende initiativer i forhold til personalesituationen.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 11. maj 2020, pkt. 2

Udvalget drøftede status på personalesituationen under COVID19 pandemien.

Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Bilag

Fællesudtalelse af 19. marts 2020

Punkt 3: Status for COVID-19 Jobbank

16-000166

sagsfremstilling

3. Status for COVID-19 Jobbank

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4318745

Resume

Region Sjælland oprettede medio marts 2020 en COVID-19 Jobbank. Formålet var at rekruttere ekstra sundhedsfaglig og pædagogisk arbejdskraft i forbindelse med den aktuelle situation med COVID-19.

Der gives en status på arbejdet samt en vurdering af mulighederne for at bruge jobbanken som en mere regulær rekrutteringsvej.

Sagsfremstilling

Den 22. april havde 2310 kandidater meldt sig til jobbanken. Interessen er overvældende, hvilket vidner om et stærkt samfundssind og omfattende ønske om at hjælpe sundhedssektoren i en vanskelig situation.

En væsentlig andel af ansøgerne (over 40%) har ingen eller begrænsede sundheds- og plejefaglige kompetencer. Det drejer sig fortrinsvis om ansøgere i kategorierne "Anden sundhedsfaglig uddannelse" og "Pædagoger". Det har haft betydning for antallet af de kandidater, som sygehusene kontaktede i Coronakrisens første tid.

Pr. den 22. april er 347 ansat gennem COVID-19 Jobbanken. Heraf har 292 været i aktiv tjeneste på sygehusene. Der har fortrinsvis været fokus på ansøgere med sundheds- og plejefaglige kompetencer.

Oversigt over antal ansøgninger, faggrupper og antal ansatte fremgår af *vedlagte* bilag.

Fordeling af ansøgere

Ansøgerne i jobbanken blev først fordelt til sygehusene og Psykiatrien efter ønsket tjenestested, hvorefter resten blev fordelt med den budgetfordelingsprocent, der blev anvendt i 2020.

Fordelingen skete indenfor hver sundhedsfaglige gruppe. Hvis det enkelte sygehus eller Psykiatrien i deres screeningsproces ikke fandt en brugbar kandidat, blev vedkommende placeret i en restpulje, som alle sygehuse og Psykiatrien havde adgang til. Alle de kandidater, som sygehusene og Psykiatrien fandt velegnede, blev ansat på gældende overenskomst, typisk som timelønnede eller midlertidige ansatte.

Udover sygehusene har også Sygehusapoteket, Socialområdet og Det Nære Sundhedsvæsen fået tildelt ansøgere fra jobbanken.

I forbindelse med screening og ansættelsesprocesserne har en lille andel af ansøgerne trukket deres ansøgning tilbage eller afbrudt ansættelsesforholdet. Sygehusene og Psykiatrien angiver forskellige årsager. Enkelte har fortrudt, haft andre forventninger eller haft svært ved at kombinere det med en ansættelse et andet sted i sundhedssektoren. Derudover har indførelse af hjælpepakker samt den gradvise åbning af landet betydet, at folk har trukket sig. Særligt har en del sundhedsfagligt personale måtte vende tilbage til de job, der gav dem plads til at hjælpe, da det blev muligt at genoptage elektive behandlingstilbud.

Jobbankens anvendelse på sygehusene

I sammenligning med de fire andre regioner, der også har oprettet jobbanker, har Region Sjælland anvendt kandidater i et større omfang. Antallet af ansættelser er dog på nuværende tidspunkt stadig begrænset i forhold til det samlede antal. Det skyldes flere væsentlige ting:

- Presset på sygehusenes intensivafdelinger har ikke været så stort som frygtet
- Sygehusene skar i krisens første fase væsentligt ned på den elektive behandling, hvilket frigjorde en række interne ressourcer.
- Det faste personale på sygehusene er hurtigt blevet omskølet til at varetage opgaver på intensivafdelingerne.
- Mange af Jobbankens kandidater havde ikke de relevante erfaringer, personlige og sundhedsfaglige kompetencer, der var brug for i krisens første fase.
- Mange kandidater takkede nej, da de blev præsenteret for opgavens karakter.

Jobbankens anvendelse i Det Nære Sundhedsvæsen

Med opstarten af test i "Samfundssporet" og testningen af væsentlig flere borgere er der opstået et behov for flere sundhedsfaglige kompetencer. Det Nære Sundhedsvæsen (DNS) leder og organiserer indsatsen. En af rekrutteringsvejene til "Samfundssporet" er COVID-19 Jobbanken.

DNS fik den 17. april 2020 en liste med de 990 kandidater, som sygehusene og Psykiatrien ikke i første fase har brug for. De er på nuværende tidspunkt i færd med at kontakte, screene og ansætte til testberedskabet.

Meldingen fra DNS er foreløbig positiv, idet man finder egnede kandidater til testsporet.

Samtidig undersøges mulighederne for, at Det Nære Sundhedsvæsen kan rekruttere kandidater, der allerede er ansat til COVID-beredskab af sygehusene, men som ikke "benyttes", fordi situationen ikke udviklede sig så voldsomt som forudsat. En liste med kandidater fra sygehusene er tilgået DNS i uge 18.

Det videre forløb for COVID-19 Jobbanken

Kandidater i jobbanken afsluttes ikke, da udviklingen indenfor COVID-19 er svær at forudsige også i lyset af den kommende forsigtige og kontrollerede genåbning af samfundet. Det er forventningen, at presset på det faste personale vil stige i takt med, at der åbnes yderligere op for den elektive aktivitet, hvorfor anvendelse af medarbejdere fra jobbanken forventes at stige. Blandt andet vil medarbejdere fra jobbanken være en afgørende ressource ift. at bemande podningsstationerne på Sjællands Universitetshospital.

Derudover kan vi forvente et behov i forhold til en forudsigelig anden bølge af epidemien. Det er formidlet til alle kandidater i COVID-19 Jobbanken, at regionen agter at beholde dem i jobbanken. De er samtidig informeret om, at de til enhver tid kan slette deres profil, hvis de ikke længere ønsker at stå til rådighed.

Jobbanken som en mulig rekrutteringsvej i forhold til regionens mere generelle rekrutteringsudfordringer

På baggrund af jobbankens formål, information og data fra sygehusene og Psykiatrien vurderer administrationen, at der er nogle barrierer for, at jobbanken kan betragtes som en effektiv og direkte rekrutteringsvej:

- Mange af kandidater er allerede i faste stillinger.
- Flere "ledige kandidater" er studerende, pensionister eller efterlønnere.
- Nogle kandidater ønsker ikke at bistå på fuld tid.
- På grund af GDPR-lovgivning kan Region Sjælland ikke bruge kandidaternes data i en anden sammenhæng end den, kandidaterne gav tilladelse til (anvendelse i forbindelse med Coronakrisen), med mindre de giver et yderligere konkret samtykke hertil.

· Ansøgere er fordelt til de afdelinger, der har Coronaopgaven, ikke nødvendigvis til de afdelinger, der har de største rekrutteringsudfordringer.

Selv om det er vurderingen, at COVID-19 Jobbanken ikke direkte kan anvendes som rekrutteringsvej, kan den godt have en indirekte og meget positiv effekt på de kandidater, der oplever arbejdet på en af regionens afdelinger/enheder som attraktivt. I den forstand kan det vise sig, at jobbanken på sigt har en positiv effekt på regionens image og dermed også på muligheden for at kunne tiltrække dygtige kandidater til ordinære stillinger fremover.

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.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 11. maj 2020, pkt. 3

Orienteringen blev taget til efterretning. Udvalget ønsker, at der sendes et brev ud til de tilmeldte i COVID-19 Jobbanken, hvor man takker dem for at stille sig til rådighed under COVID-19 pandemien og opfordrer dem til at søge andre stillinger i Region Sjælland.

Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Bilag

Bilag Status for COVID-19 Jobbank

Punkt 4: Scenarier for den videre proces i forhold til medarbejdere med serviceassistentopgaver

18-000239

sagsfremstilling

4. Scenarier for den videre proces i forhold til medarbejdere med serviceassistentopgaver

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brev: 4318661

Resume

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering har ønsket, at administrationen fremlægger nogle scenarier for den videre proces i forhold til medarbejdere med serviceassistentopgaver til udvalgets drøftelse.

Sagsfremstilling

Med budgetaftalen for 2017 blev det besluttet, at Region Sjælland med serviceassistentprojektet skal give et kompetenceløft til en gruppe af medarbejdere og sikre, at denne medarbejdergruppe løser flere opgaver, når de tilknyttes afdelingerne. Regionsrådet besluttede den 7. januar 2019, at serviceassistentkonceptet skulle fortsætte, og at medarbejdere med serviceassistentopgaver skulle overgå fra Koncern Service til sygehuse og Psykiatrien pr. 1. juli 2019.

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering har på møde den 3. oktober 2019 og møde den 4. marts 2020 modtaget status på overflytningen og arbejdet med at integrere medarbejdere med serviceassistentopgaver som en del af sygehuses organisation. Derudover har udvalget modtaget præsentation af serviceassistentuddannelsen med speciale i hospitalsservice af den pågældende uddannelsesinstitution. I forlængelse heraf besluttede udvalget på sidste møde, at administrationen skulle fremlægge nogle scenarier for den videre proces i forhold til medarbejdere med serviceassistentopgaver.

Scenarier for den videre proces ift. medarbejdere med serviceassistentopgaver

Administrationen har med afsæt i udvalgets tidligere drøftelser udarbejdet forslag til følgende scenarier for den videre proces i forhold til medarbejdere med serviceassistentopgaver:

1. Implementering af serviceassistentkonceptet fastholdes i overensstemmelse med tidligere beslutninger i Regionsrådet, således at der gives et væsentligt kompetenceløft for regionens portører og rengøringsassistenter samt at alle nyansatte uddannes iht. overenskomstens bestemmelser. Serviceassistenterne er tilknyttet sygehuse og Psykiatrien fra 1. juli 2019.

2. Ændring af tidligere beslutning, således at det planlagte kompetenceløft af de nuværende portører gøres valgfrit.

Nyansatte uddannes fortsat i henhold til overenskomstens bestemmelser.

3. Ændring af tidligere beslutninger, således at rene portøropgaver fremover løses af uddannede sygehusportører og øvrige serviceopgaver løses af uddannede serviceassistenter.

4. Ophør af serviceassistentkonceptet, således at portøropgaver løses af uddannede sygehusportører og rengøringsopgaver løses af rengøringsassistenter.

En nærmere beskrivelse af scenarierne og konsekvenser herved er beskrevet i *vedlagte* bilag. Scenarierne vil tilsvarende blive præsenteret på mødet.

Administrationens bemærkninger

Siden 2017 har Region Sjælland investeret væsentlige ressourcer på implementeringen af serviceassistentkonceptet i organisationen. En stor faggruppe på ca. 1000 medarbejdere får en erhvervsuddannelse og et kompetenceløfte, der betyder, at kvaliteten i løsningen af serviceopgaverne hæves. Medarbejderne bliver i dag desuden anvendt mere fleksibelt og i øget grad i de kliniske afdelinger, hvor opgaveflytning fra plejepersonale til serviceassistenter samtidig frigiver plejeresressourcer til gavn for patienterne. Det vil derfor både have nogle økonomiske, faglige samt uddannelses- og beskæftigelsesmæssige konsekvenser, hvis implementeringen af serviceassistentkonceptet helt eller delvist tilbagerulles. Det vil i forlængelse heraf også betyde, at det vil være sværere at honorere det nationale krav om at øge uddannelsespladserne til erhvervsuddannelse. En ændret politisk beslutning kan også internt i organisationen have betydning for implementering af politiske projekter fremadrettet. Det kan påvirke ledelsesmotivationen, og det kan betyde, at kommende projekter i øget omfang kan blive ramt af lignende modstand fra berørte medarbejdergrupper. Såfremt udvalget ønsker at indstille en ændring af tidligere beslutninger, dvs. et ønske om, at der arbejdes videre med andre scenarier end det første scenarie, skal det behandles af Regionsrådet. Forud for en politisk behandling vil der skulle ske drøftelser med de relevante faglige organisationer, og MED-organisationen vil skulle inddrages, herunder vil sagen skulle behandles i MED-Hovedudvalget.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at scenarier for den videre proces i forhold til medarbejdere med serviceassistentopgaver drøftes.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 11. maj 2020, pkt. 4

Udvalget drøftede de fremlagte scenarier for den videre proces i forhold til medarbejdere med serviceassistentopgaver og besluttede at anmode administrationen om at gennemføre en analyse, der kan kvalificere den videre drøftelse af sagen.

Sagen behandles på et ekstraordinært møde i udvalget inden sommerferien.

Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Bilag

Serviceassistenter i Region Sjælland ? scenarier for den videre udvikling på området

Punkt 5: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2019

19-000032

sagsfremstilling

5. Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2019

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brev: 4313348

Resume

MED-Hovedudvalgets opsamlende årlige arbejdsmiljødrøftelse forelægges til politisk drøftelse. Drøftelsen tager udgangspunkt i faktuelle oplysninger om sygefravær, arbejdsulykker, afgørelser fra arbejdstilsynet mv. samt arbejdsmiljødrøftelser på alle niveauer i MED-organisationen. Materialet bygger på data og indsatser i 2019 og forholder sig således ikke til den aktuelle COVID-19 situation.

Sagsfremstilling

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

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

MED-udvalgenes arbejdsmiljødrøftelser samles til MED-Hovedudvalget, der gennemfører en samlet drøftelse for hele virksomheden. Denne fandt sted den 16. april 2020.

Af den årlige arbejdsmiljødrøftelse fremhæves følgende:

- *Sygefraværet er faldet med 0,19 procentpoint fra 2018-2019*

I 2019 er der arbejdet målrettet og strategisk hen mod den politiske målsætning om, at nedbringe sygefraværet med 10 % frem mod udgangen af 2021. For at nå målsætningen vil det fortsat i 2020 være nødvendigt at have fokus på indsatser til at nedbringe sygefraværet.

- *Antallet af arbejdsulykker er faldet fra 2018-2019*

I 2019 ses der et fald i det samlede antal af arbejdsulykker fra 2.768 i 2018 til 2.511 i 2019. Arbejdsulykker uden forventet fravær er faldet med 224 ulykker fra 2018-2019, mens arbejdsulykker med fravær er faldet med 33 ulykker fra 2018-2019.

Fælles for arbejdsulykkerne både med og uden forventet fravær er, at de to ulykkesårsager relateret til fysisk og psykisk vold samt fysiske uheld tegner sig for den største andel. Område-MED har i deres drøftelser givet udtryk for, at der er et bredt ønske om uddannelses tilbud til håndtering af vold og trusler om vold, eksempelvis som e-læring om deeskalering og/eller pakketilbud på området.

- *Antallet af reaktioner fra Arbejdstilsynet er faldet fra 2018-2019*

Der blev i 2019 afgivet i alt 29 reaktioner fra Arbejdstilsynet. Året før blev der afgivet 64 reaktioner. Faldet i reaktioner dækker både over færre strakspåbud og et langt færre antal påbud.

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 en god dialog om løsninger på arbejdspladserne og en høj grad af samarbejdsvilje i forhold til at få løst de forhold, der ikke er i overensstemmelse med de lovmæssige krav.

- *Samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet i 2019*

Der er en skærpet opmærksomhed på det oplevede høje arbejdspress, som særligt opleves på de somatiske sygehuse og i Psykiatrien. I sammenhæng med et oplevet øget krav til effektivitet, produktivitet og leverancepres, er der ambitioner om håndtering af stress og nedbringelse af arbejdspresset. I 2020 vil der fortsat være en øget opmærksomhed på at skabe den fornødne tid og de optimale rammer for arbejdsmiljøgruppernes arbejde med arbejdsmiljøet i hverdagen.

MED-Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse blev gennemført med følgende konklusioner:

· MED-Hovedudvalget drøftede regionens arbejdsmiljøindsats i 2019 og tog status på arbejdsmiljøet og indsatserne på arbejdsmiljøområdet til efterretning. MED-Hovedudvalget konstaterede, at der gennemføres en stor og vigtig indsats for arbejdsmiljøet på regionens arbejdspladser.

· Det blev konstateret, at de udpegede indsatsområder for arbejdsmiljøområdet fortsat er dækkende og aktuelle – blandt andet også set i sammenhæng med den aktuelle Coronasituation:

o Indsatser og faktorer til at nedbringe sygefraværet og øge nærværet på regionens arbejdspladser.

o Indsatser, der understøtter rekrutteringsudfordringen og medvirker til fastholdelse og brug af flere faggrupper.

· Det blev aftalt at igangsætte en vurdering af de aktuelle uddannelses tilbud på vold- og konfliktområdet, herunder afdække behovet for tilbud, der kan understøtte forebyggelse af fysisk og psykisk vold.

· Der var tilslutning til at sætte øget fokus på analysearbejdet bag de fysiske uheld med henblik på at afdække årsager og sammenhænge, så der kan igangsættes yderligere initiativer, der forebygger fysiske uheld.

· Område-MED peger på, at kvalitet og brugervenlighed ved indkøb udfordrer arbejdsmiljøet på nogle arbejdspladser. Det blev aftalt at drøfte udfordringerne med indkøbsorganiseringen på et senere møde i MED-Hovedudvalget. Flere detaljer om data og indsatser på arbejdsmiljøområdet fremgår af dokumentet ”Oplæg til MED-Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2019”, der er *vedlagt* som bilag.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at MED-Hovedudvalgets opsamlende arbejdsmiljødrøftelse drøftes.

Sagen afgøres af Regionsrådet.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 11. maj 2020, pkt. 5

Sagen blev drøftet, idet udvalget anerkendte arbejdsmiljøarbejdet i Region Sjælland.

Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Bilag

Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Punkt 6: Årsrapport 2019 kontrol af arbejdsklausuler og sociale klausuler

20-000386

sagsfremstilling

6. Årsrapport 2019 kontrol af arbejdsklausuler og sociale klausuler

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4313895

Resume

Intern kontrolenheds afrapportering på kontrolindsats vedrørende arbejdsklausuler og sociale klausuler i 2019 og opdateret beløbsgrænse for sociale klausuler i Politik for arbejdsklausuler og sociale klausuler forelægges til efterretning. Endvidere lægges op til en principiel drøftelse vedrørende kommunikation af afrapporteringer af kontrollerne.

Sagsfremstilling

Med udgangspunkt i [Politik for arbejdsklausuler og sociale klausuler i Region Sjælland](#) stiller Region Sjælland en række krav til entreprenører, leverandører og lignende om ansvarlighed, blandt andet når det gælder ordentlige løn- og ansættelsesvilkår samt sikring af uddannelsespladser til regionens unge. Regionsrådet traf i september 2018 en politisk beslutning om at styrke kontrolindsatsen vedrørende arbejdsklausuler og sociale klausuler.

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering fik den 18. november 2019 en status på kontrolindsatsen gennemført i perioden januar til oktober 2019. Nærværende rapportering omfatter aktiviteter for hele 2019.

Sammenfattende viser afrapporteringen, at der med regionens kontrolindsats er indført kontrolprocedurer, der viser sig at virke, 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 at sikre uddannelses- og praktikpladser til regionens unge ved udførelse af opgaver for regionen.

Rapporteringen indeholder oplysninger af kommerciel fortrolig karakter, hvorfor bilag til sagsfremstillingen er lukket. Der lægges op til en principiel drøftelse vedrørende kommunikation af generelle og specifikke forhold i rapporter om kontrol af arbejdsklausuler og sociale klausuler.

Omfang af arbejdsklausuler og sociale klausuler

I afrapporteringen er omfanget af arbejdsklausuler og sociale klausuler i Region Sjælland opgjort til 72 arbejdsklausuler og 52 sociale klausuler med udgangen af 2019.

I 2019 er der udarbejdet en opdateret skabelon til arbejdsklausul med tydeligere krav til dokumentation, tidsfrister og bod, som vedlægges alle nye kontrakter. På bygge- og anlægsområdet er der i skabelonen tillige indført krav om synligt id-kort ved større og længerevarende kontrakter.

I de sociale klausuler er der indarbejdet specifikke krav til omfanget af elever, praktikanter og lærlinge i 45 ud af 52 klausuler. Specifikke krav stilles ved større og længerevarende kontrakter eller rammeaftaler efter en konkret vurdering. Den konkrete vurdering tager hensyn til opgavens størrelse, art og geografiske placering.

I december 2018 er der kommet en nye vejledning om sociale klausuler i udbud, hvor beløbsgrænsen for, hvornår kontrakter bør indeholde en social klausul, er sænket fra 10 mio. kr. til 5 mio. kr. Den opdaterede beløbsgrænse er indarbejdet i regionens politik for arbejdsklausuler og sociale klausuler i februar 2019. Endvidere blev der med den opdaterede vejledning indført et "følg eller forklar"-princip, hvor regionen skal forklare grunden til, hvis der ikke indføres en social klausul på kontrakter over beløbsgrænsen. Der har i 2019 ikke været angivet forklaringer for manglende brug af sociale klausuler i nye udbud og kontrakter til Intern kontrolenheden.

Kontrolstrategi og -indsats

Regionens kontrolindsats vedrørende arbejdsklausuler og sociale klausuler er todelt. Intern kontrolenheden varetager alle kontroller vedrørende arbejdsklausuler, mens både intern kontrolenheden og de kontraktansvarlige enheder foretager kontrol og opfølgning på sociale klausuler.

I intern kontrolenhedens kontrolindsats vedrørende arbejdsklausuler og sociale klausuler har der i 2019 været afsat ressourcer svarende til et årsværk. For 2020 er der afsat ressourcer svarende til to årsværk.

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.

Statistik på henvendelser

Intern Kontrolenheden har i 2019 modtaget i alt syv henvendelser via mail med informationer om mistanke om social dumping. De fire henvendelser vedrører regionens aktiviteter og kontrakter og har givet anledning til pladsbesøg og dokumentkontroller på 2 kontrakter, og disse sager er fortsat verserende.

Statistik på kontrolaktiviteter

Intern kontrolenheden har i 2019 foretaget kontrolaktiviteter på 4 kontrakter.

Der er foretaget 13 interview på i alt 2 pladsbesøg. Et pladsbesøg har givet anledning til dokumentkontrol.

Der er foretaget i alt 20 dokumentkontroller på 2 kontrakter, hvor der har været mistanke om fejl. Alle dokumentkontrollerne er færdigberegnet og har samlet set vist overtrædelser på de kontrakter for i alt 143 tkr.

Leverandørerne er eller vil blive anmodet om efterbetale manglende løn til de pågældende medarbejdere. Intern kontrolenheden følger op på sagerne, indtil leverandørerne har foretaget og dokumenteret efterbetalingen.

Der har i perioden ikke været givet bod til regionens leverandører vedrørende arbejdsklausuler eller sociale klausuler.

Totalentreprenøren på byggeriet ved Projekt Universitetshospital Køge har etableret et egenkontrolprogram, hvor der foretages dokumentkontrol på lønkontrollmøder af underleverandør. På møderne deltager relevante faglige organisationer og Intern kontrolenheden deltager også på møderne. I 2019 er der i årets sidste tre måneder afholdt i alt 10 møder med 5 underleverandører og foretaget 38 dokumentkontroller.

Lønkontrollmøderne viser, at totalentreprenørens egenkontrolprogram virker og sikrer, at underleverandører får rettet op på konstaterede forhold. Der er dog en enkelt underleverandør, som har opfølgningsspunkter der går tilbage i tid.

Totalentreprenøren har konstateret uoverensstemmelser hos alle 5 underleverandører, der er blevet bedt om at rette op på de konstaterede uoverensstemmelser ved næste måneds lønkontrollmøde.

Endvidere er der holdt opstartsmøder med i alt 4 nye leverandører.

Overtrædelse af arbejdsklausuler

I 2019 er der foretaget og færdigberegnet 20 dokumentkontroller på arbejdsklausuler i 2 kontrakter, hvor der har været mistanke om fejl. Der er sket overtrædelse af arbejdsklausuler i begge kontrakter, og sagerne er endnu ikke afsluttet.

Dokumentkontrollerne viser, at der er sket underbetaling op til ca. 20% i forhold til beregnede krav. Endvidere viser dokumentkontrollerne, at den beløbsmæssige underbetaling har været op til 25 tkr. pr. medarbejder for de undersøgte lønperioder. Dokumentkontrollerne viser også, at overtrædelser er sket både hos hovedleverandører og underleverandører.

Effekt af sociale klausuler i 2019

Af rapporteringen fremgår det, at de sociale klausuler i 2019 samlet set har givet anledning til 13,9 praktikårsværk ved arbejde udført af lærlinge, elever og praktikanter. Et praktikårsværk svarer til 1924 arbejdstimer.

De sociale klausuler har i 2019 givet anledning til flest timer til uddannelser som kontorassistent, lægesekretær, elektriker, teknisk designer, ingeniør, VVS og tømrer.

Det fremgår af rapporteringen, at leverandørerne generelt efterlever kravene med udgangen af 2019, og der er en lav risiko for manglende overholdelse ved kontraktens afslutning.

I to tilfælde har leverandører ikke fremsendt rapportering på omfang af lærlinge. Den kontraktansvarlige enhed skal sikre opfølgning herpå med henblik på efterlevelse af klausulen.

Regionen har en partnerskabsaftale med EUC Sjælland omkring formidling og skabe opmærksomhed om praktikpladser på regionens byggepladser. Der forventes også indgået en partnerskabsaftale med Byg med Unge alliancen, som regionen via regionale udviklingsmidler har ydet økonomisk støtte til.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at

1. Af rapporteringen kontrol af arbejdsklausuler og sociale klausuler i 2019 tages til efterretning
2. Justering af beløbsgrænse i kontraktsum fra 10 mio. kr. til 5 mio. kr. for sociale klausuler i Politik for arbejdsklausuler og sociale klausuler tages til efterretning.
3. Udvalget drøfter kommunikation af generelle og specifikke forhold i rapporter om kontrol af arbejdsklausuler og sociale klausuler.

Sagen afgøres af Forretningsudvalget.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 11. maj 2020, pkt. 6

Sagen forelagt. Udvalget vil følge op på kommunikation af generelle og specifikke forhold i rapporter om kontrol af arbejdsklausuler og sociale klausuler ved en senere lejlighed.

Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 7: Aktuelle sager

18-000239

sagsfremstilling

7. Aktuelle sager

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4253229

Administrationen orienterer om aktuelle sager inden for udvalgets område.

Flere medarbejdere på fuld tid

Udvalget er tidligere orienteret om tidsplanen for sag om flere medarbejdere på fuld tid. Covid-19 situationen har dog rykket ved den oprindelige tidsplan, og udvalget orienteres hermed om status:

Udpegning af 2 afdelinger, der skal arbejde med fuld tid, forventes at ske inden sommerferien.

Deltidsansatte sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter skulle i marts måned have modtaget et fælles brev med de faglige organisationer med opfordring til at bruge deres ret til fuld tid. Dette brev er på opfordring fra de faglige organisationer ikke sendt på baggrund af den aktuelle situation. Brevet forventes sendt til medarbejderne efter sommerferien.

Kampagne på intranettet med arbejdstitlen: "Flere op i tid = mindre arbejdspress og bedre arbejdsmiljø" planlægges klar inden sommerferien.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 11. maj 2020, pkt. 7

Administrationen orienterede om aktuelle sager, herunder status på indsats vedr. flere medarbejdere på fuld tid og ny næstformand i MED-Hovedudvalget

Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 8: Næste møde

18-000239

sagsfremstilling

8. Næste møde

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4253230

Næste møde i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering afholdes den 7. september 2020 kl. 16.00-19.00.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 11. maj 2020, pkt. 8

Der indkaldes til et ekstraordinært udvalgsmøde inden sommerferien.

Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.