

Referat af møde mellem Aarhus Universitetshospitals hospitalsledelse, 3F og FOA

Tid: 13. juni 2013 kl. 08.00-09.45
Sted: Aarhus Universitetshospital, NBG, bygning 4,
hospitalsledelsens mødelokale

Deltagere:

- Gert Sørensen, hospitalsdirektør, AUH
- Vibeke Krøll, chefsygeplejerske, AUH
- Anette Schouv Kjeldsen, centerchef, AUH
- Anette Schmidt Laursen, HR chef, AUH
- Kim Skettrup, projektleder, AUH (referent)
- Ulla Warming, sektorformand Kost og service FOA Århus
- Jette Ohlsen, sektorformand, social- og sundhed FOA Århus
- Yvonne Christensen, næstformand, Den offentlige gruppe i 3F Århus

midt
regionmidtjylland

Dato 13-06-2013
Sagsnr. 1-10-102-3-12
Ref. KS

Side 1

Baggrund og formål

Mødet var indkaldt af hospitalsledelsen som følge af henvendelse fra FOA og 3F Kommunal i Aarhus af 4. juni 2013. Formålet var en indledende og afklarende drøftelse af en række konkrete spørgsmål/problemstillinger fremsendt af FOA og 3F vedrørende hospitalsledelsens beslutning om fremtidig organisering af serviceområdet ved Aarhus Universitetshospital af 28. maj 2013-

Gert Sørensen kvitterede for organisationernes konstruktive henvendelse og tilkendegav, at interessen for en indledende drøftelse er gensidig.

Klarhed om beslutning og proces

FOA og 3F adresserede, at der kan være behov for yderligere kommunikation om hospitalsledelsens beslutning, hvilket bl.a. var kommet til udtryk ved, at 3F og FOA har oplevet at fortolke beslutningsgrundlaget forskelligt.

Hospitalsledelsen tilkendegav, at det er i fælles interesse at sikre en fælles fortolkning i overensstemmelse med intentioner og begrundelser for beslutningen samt præmisser for implementering. Denne opgave vil hospitalsledelsen påtage sig at gennemføre bl.a.

ved stormøder for det implicerede personale. Konkret planlægning finder sted, når AUH's beslutning er længere i behandlingen i det politiske system, da den politiske stillingtagen er afgørende for karakteren af informationer, der kan formidles om den kommende proces.

Klarhed og kommunikation om implementering afventer regionsrådets behandling på møde den 26. juni 2013.

Uddannelse

3F og FOA udtrykte behov for uddybning af AUH's tanker på uddannelsesområdet.

Hospitalsledelsen tilkendegav, at det er sigtet at tilbyde relevant uddannelse til medarbejderne på serviceområdet. Uddannelse skal være orienteret imod brede kompetencer men samtidig målrettet de 3 specialiserede jobfunktioner, som hospitalsledelsen har defineret inden for organisering af serviceområdet i fremtiden.

Udgangspunktet er tilbud om kompetencegivende erhvervsuddannelse /uddannelsesforløb med "afstigningsmuligheder". "Afstigningsmuligheden" skal se som et led i det rummelige arbejdsmarked, hvor visse arbejdsopgaver kan løses af medarbejdere uden den fulde erhvervsuddannelse. Det er vigtigt, at den enkelte senere hen kan bygge videre herpå og efterfølgende opnå en fuld erhvervsuddannelse. (Det blev nævnt, at skema på side 10 i beslutningsgrundlaget med fordel kan tydeliggøres, så der ikke er mulighed for at antage, at hele grundforløbet er et internt AUH anliggende. Kun de helt indledende introduktionsforløb er et rent internt anliggende, hvilket bør tydeliggøres).

Der var på mødet enighed om, at serviceassistentuddannelsen i dag bør kvalificeres. Hospitalsledelsens tanker om en specialisering betragtes som et relevant perspektiv. Indholdet i en specialiseret uddannelse skal konkretiseres. Dels mhp. afklaring af evt. relation til eksisterende uddannelsesstruktur dels i forhold til at sikre medarbejderne mobilitetsmuligheder i fremtiden.

Under forudsætning af, at der sker en afklaring af disse spørgsmål, finder FOA og 3F, at der er et fremskridtsrettet perspektiv i at arbejde videre med de tre jobprofiler.

3F og FOA tilkendegav, at de gerne bidrager til planlægning af de fremtidige uddannelsestilbud. Hospitalsledelsen kvitterede for den konstruktive tilgang og tilkendegav at samarbejde vil kunne være relevant og at det i givet fald skal ske i respekt for hospitalets ledelsessystem og MED-struktur.

Medarbejdere på AUH, der er i gang med en serviceassistentuddannelse eller er planlagt til opstart i 2013, gennemfører den planlagte uddannelse. De kvalifikationer, som en medarbejder erhverver sig, vil naturligvis blive taget i betragtning i overgangen til den ny organisering.

Kompetenceafklaring

3F og FOA udtrykte behov for afklaring af processen omkring medarbejdernes overgang til ny organisering. Formålet er at imødegå usikkerhed iblandt medarbejderne.

HR-chefen tilkendegav, at AUH vil følge regionens retningslinier for omplacering eller afsked som følge af organisationsændringer og besparelser. Konkret plan for den forestående proces er ikke fastlagt endnu.

Følgende kan dog afklares:

- Kompetenceafklaring vil være orienteret imod faktiske kompetencer og medarbejdernes nuværende leder vil være direkte inddraget i kompetenceafklaring af de enkelte medarbejdere
- Det er ikke meningen af man skal søge sit eget job, men derimod fremsætte ønsker til fremtidig placering i den nye organisation
- Ansættelse vil fremover ikke ske i afdelingerne men i en central organisation.
- Hospitalsledelsen vil være opmærksom på, om der opstår behov for at indføre lokale ansættelsesstop ifm. overgangen til den ny organisering
- Det er intentionen at planlægge en omplacering, hvor fremtidens servicejobs i første omgang forsøges besat af allerede fastansatte medarbejdere i servicejobs.

Tidspunkt for medarbejderafklaring har været drøftet i HMU, som har anbefalet, at stillings- og funktionsbeskrivelser, uddannelsesvilkår samt løn- og ansættelsesvilkår skal være på plads før end det er muligt at afvikle individuelle drøftelser med de enkelte medarbejdere. Dette forventes at kunne ske i foråret 2014. 3F og FOA tilkendegav, at det er lang tid at vente. Hospitalsledelsen udtrykte enighed i denne vurdering og vil tage initiativer til en hurtigere medarbejderafklaring i det omfang, det overhovedet er muligt.