

Notat



Begrundelse for beslutning om fremtidig organisering af serviceområdet på Aarhus Universitetshospital

14. juni 2013

Nærværende notat er en uddybning af begrundelser for hospitalsledelsens beslutning af 28. maj 2013 om organisering af serviceopgaverne, når AUH samles under fælles tag. Notatet er udarbejdet på baggrund af spørgsmål, der er stillet ifm. Hospitalsudvalgets behandling af sagen.

Ref.

Direkte tel. +45 7846 4444

Telefax +45 7846 4455

Hospitalsledelsen@auh.rm.dk

Beslutningen er begrundet med følgende:

- Optimal udnyttelse af de fremtidige bygningsmæssige rammer for hospitalets interne logistik og vareforsyning
- Opbygning af en stillings- og funktionsstruktur der matcher de fremtidige opgaver på serviceområdet
- Varetagelse af et samfundsmæssigt ansvar ved at sikre arbejdspladser til ansatte med forskellige forudsætninger og muligheder for at få fæste på arbejdsmarkedet
- Sikring af de rette kompetencer og relevante uddannelses tilbud til alle medarbejdere på serviceområdet
- Behov for øget fokus på varetagelsen af rengøringsopgaven
- Økonomiske overvejelser baseret på et ønske om at løse serviceopgaverne på konkurrencedygtige vilkår

Side 1/9

Baggrund for beslutning

Der er forskellige traditioner for organiseringen af arbejdet med serviceopgaverne på AUH's forskellige matrikler. Samlingen af AUH's aktiviteter i én sammenhængende driftsorganisation i Skejby nødvendiggør fælles forståelse for arbejds gange og samarbejdsflader.

AUH har i et år op til beslutningen udredt serviceområdet grundigt med fokus på:

- Opgaveportefølje på området
- Historisk udvikling af feltet herunder arbejdsmedicinsk vurdering af præmisser for forsvarlig organisering

- Antropologiske undersøgelser af medarbejder- og ledelsesperspektiver ifm. at udføre serviceopgaverne ved AUH
- Medgået økonomi ved forskellige organiseringsformer
- Kvalitet i opgaveløsningen
- Oplæring / uddannelse på området
- Perspektiver for rekruttering og fastholdelse i fremtiden
- Nationale erfaringer på området
- Overenskomster på området
- Driftsvilkår når AUH samles under fælles tag i Skejby

Udredningsarbejdet er sket med reference til hospitalsledelsen og med bred involvering af ledelse, klinikere, HMU, FOA og 3F i Århus, Koncern HR og DNU i både styregruppe og styregruppeforankrede arbejdsgrupper. Hospitalsdirektøren har været formand for styregruppen.

Præmisserne for driften bliver anderledes, når AUH samles under fælles tag. Der er ikke arbejdsmedicinsk belæg for at vælge én organiseringsmodel frem for en anden, idet arbejdet kan tilrettelægges forsvarligt inden for forskellige organiseringsmodeller. Variation i arbejdet har betydning for arbejdsmiljøet. Kvaliteten i arbejdet kan præsteres med meget forskellige uddannelsesmæssige forudsætninger. Det er konstateret, at rengøring er 50% dyrere at drive inden for organisering med serviceassistenter (tidligere AS-matrikler) end ved udliciteret rengøring (Skejby-matriklen). Forklaringer herpå er særligt forskellige aftalevilkår på det private og det offentlige område, nye og gamle bygninger samt planlægningsmuligheder i det daglige arbejde, da serviceassistentorganiseringen i praksis bl.a. indebærer daglige situationsspecifikke prioriteringer og dermed afbrydelser i arbejdsgangene.

Begrundelse for indhold af beslutning

Nye forudsætninger for drift

Forventninger til driftsforholdene når AUH samles under fælles tag er bl.a.; anderledes logistik- og vareforsyningsbehov end på de eksisterende matrikler, mere komplekse patientforløb med behov for specialiserede faglige kompetencer, at klinikere skal lave klinisk arbejde, anderledes indlæggelsesprocedurer ifm. etablering af fælles akutmodtagelse. Hertil kommer krav om effektivisering med 8% ud over de årlige effektiviseringsbidrag på knap 3%, der gælder for alle hospitaler.

Fokus på rengøring

Serviceassistentkonceptet medfører i det daglige prioriteringer af arbejdet henimod *direkte* patientrelaterede opgaver. Dette betyder bl.a. afbrudte arbejds gange pga. meget forskelligartede opgaver, hvoraf nogle er uforudsigelige og tidskritiske. Rengøringsstandarden har i en årrække

været af svingende kvalitet og med en utilstrækkelig forudsigelighed inden for serviceassistentorganiseringen. Dette på trods af at der har været fokus på problemet.

Hospitalsledelsen ønsker alle opgaver løst med høj kvalitet i en stabil drift. I et organisatorisk perspektiv kræver både de direkte patientrelaterede opgaver og serviceopgaverne løbende prioritering af ressourcer mhp. at løse alle opgaver bedst muligt. Hospitalsledelsens beslutning understøtter behovet for at prioritere og eksplicit signalere, at hygiejne og rengøring er en meget vigtig opgave på hospitalet på linie med andre opgaver.

Et centralt element i hospitalsledelsens beslutning er derfor, at adskille ansvaret for *direkte* patientrelaterede opgaver fra andre ikke-direkte patientrelaterede opgaver. Undersøgelserne frem imod beslutningen har vist, at en sådan arbejdsdeling kan fungere på en hensigtsmæssig måde.

På den baggrund vil hospitalsledelsens beslutning ikke kunne understøttes af et koncept, der hviler på f.eks. logistikassistenter og serviceassistenter. Det er derimod relevant at designe jobs, der består af rengøring og andre ikke-direkte patientrelaterede opgaver. Dette vil understøtte hospitalets drift bedst muligt under hensyntagen til lokale behov. Udredningsarbejdet har afdækket, at der er en række ikke-direkte patientrelaterede serviceopgaver lokalt i huset, som kan kombineres med rengøringsarbejdet og på en planlægningsmæssig forsvarlig måde bidrage til variation i arbejdet.

Uddannelse

AUH sigter mod at give serviceområdet et kompetenceløft ved at tilbyde de medarbejdere, som i dag ikke har en formel grunduddannelse et relevant kompetencegivende uddannelsesforløb med mulighed for afstigning i forløbet. Ved tilrettelæggelsen af uddannelsesforløbene vil der blive taget udgangspunkt i Danske Regioners uddannelsesstrategiske oplæg. Forløbene vil sammen med Koncern HR blive planlagt i tæt samarbejde med de faglige organisationer og uddannelsesinstitutionerne.

AUH indtænker behovet for at sikre medarbejderne mobilitet både internt i regionen og nationalt.¹ Som det fremgår af bilag 1 er det klart, at fleksibilitet og overførbare til andre uddannelser skal tages i betragtning, ligesom det vil være relevant at tage udgangspunkt i allerede eksisterende uddannelser.

Hospitalets udredning af serviceområdet har bl.a. vist, at det nuværende indhold i serviceassistentuddannelsen skaber forventninger blandt medarbejderne om hvilke arbejdsopgaver, de skal løse i praksis. Disse forventninger bliver ofte ikke indfriet, fordi stillingerne som serviceassistent ikke altid giver mulighed for samme bredde i opgaverne, som uddannelsen lægger op til. Medarbejdersiden har på forskellig vis efterspurgt mulighed for øget specialisering i uddannelsesforløbet. Ligeledes er den nuværende portøruddannelse ikke tilstrækkelig og har

¹ Bilag 1 udtrykker AUH's tanker på uddannelsesområdet herunder kobling til Danske Regioners udspil og medarbejdernes mobilitetsmuligheder

ofte fokus på en anderledes opgaveportefølje, end opgaverne stiller krav om. Endelig er de kvalifikationer, som de nuværende rengøringsassistenter får ved indgangen til jobbet, ikke fyldestgørende. Der er derfor behov for at anskue hele uddannelsesområdet samlet.

Sygefravær og nedslidning

Der er ikke belæg for at antage, at en organisering med serviceassistenter reducerer sygefravær. FOA undersøgte i 2010² (SFI Survey) baggrunden for, at der igennem en årrække kunne konstateres et højere sygefravær iblandt serviceassistenter end iblandt andre faggrupper i FOA's kost- og servicesektor som f.eks. rengøringspersonale.

Også spørgsmål om nedslidning knytter sig ofte til debatten om rengøringsfaget. AUH's udredningsarbejde viser, at det afgørende ifht. at imødegå arbejdsskader og nedslidning er tilrettelæggelsen af arbejdet. Der findes ikke arbejdsmedicinsk belæg for at vælge en organiseringsform frem for en anden med udgangspunkt i hensyn til arbejdsbetinget sygefravær eller nedslidning. Der kan tilrettelægges sundhedsmæssige forsvarlige jobs inden for flere forskellige organiseringsmodeller og jobprofiler.

Arbejdsskadestyrelsen har beskæftiget sig indgående med temaet og konkluderer på linie med AUH's udredningsarbejde, at det er arbejdets tilrettelæggelse, der er afgørende.³

Hospitalsledelsens samlede vurdering

Mange års praksis bør ikke i sig selv stå i vejen for en fremadrettet beslutning om en ny organisering af serviceområdet under nye driftsforudsætninger. Hospitalsledelsens beslutning hviler på indsigter tilvejebragt ved et grundigt udredningsarbejde. Beslutningen er målrettet organisatorisk drift i en ny epoke for danske hospitalsdrift og er truffet med respekt for, at medarbejdere får kompetencegivende uddannelse med mulighed for afstigning, et godt arbejdsmiljø, trivsel og karriereudviklingsmuligheder.

Det er hospitalsledelsens vurdering, at beslutningen på bedst mulig vis understøtter forventningerne til den fremtidige drift af AUH. Herunder AUH's vision om at tilhøre eliten af universitetshospitaler og være patienters og fagprofessionelles sikre valg.

² FOA, 'Arbejdsmiljø og sygefravær blandt serviceassistenter', 2010

³ Arbejdsskadestyrelsen, 'Notat om den særlige indsats på rengøringsområdet' 6. maj 2008, sag nr. 07-4018-156

Dialog med de faglige organisationer FOA og 3F

Hospitalsledelsen har d. 13. juni 2013 holdt møde med FOA og 3F i Århus. Organisationerne deler opfattelsen af, at hospitalsledelsens beslutning indeholder relevant organisatorisk og uddannelsesmæssigt sigte. Det er hensigten at implementere den ny organisation i samarbejde mellem AUH og de faglige organisationer i respekt for hospitalets ledelsessystem og MED-system.

Hospitalsledelsen har planlagt at kommunikere indholdet af den ny organisering ved stormøder med medarbejderne, når der er politisk grundlag for det. Både hospitalsledelsen og de faglige organisationer er opmærksomme på, at der er behov for afklaring af den videre proces så snart som overhovedet muligt.

De tre jobfunktioner skal defineres, uddannelsestilbud og meritgrundlag skal konkretiseres, karriereveje skal beskrives, der skal fastlægges procedurer for ansattes overflytning til nye jobfunktioner og overenskomstforhold herunder løn- og ansættelsesvilkår skal afklares.

AUH forventer – både på serviceområdet og på alle andre områder, hvor der sker ændringer i den nuværende organisering af arbejdet – at benytte regionenes gældende retningslinie og procedurer for omplacering og afsked pga. organisationsændringer og besparelser, samt den regionale praksis for eventuelle individuelle aftaler om løn- og ansættelsesvilkår ved omplacering til anden stilling.

FOA og 3F Aarhus har tilkendegivet, at de gerne bidrager til implementeringen af hospitalsledelsens beslutning.

Som grundlæggende forudsætning for en konstruktiv fremadrettet proces skal muligheden for at drive rengøringsfunktionen i eget regi på konkurrencedygtige vilkår drøftes med organisationerne.

Bilag 1

AUH's tanker om uddannelsesområdet

Uddannelse på serviceområdet

AUH's mål er at sikre gode og relevante uddannelses- og udviklingsmuligheder for personalet.

I dag er serviceassistenter uddannet på erhvervsuddannelsesniveau. Portøruddannelsen er kursusbaseret, mens de privatansatte rengøringsassistenter får et kursus på 3-4 timer. Personalet på lager- og depotområdet får ikke en målrettet uddannelse men bliver oplært på arbejdspladsen.

AUH ønsker at påtage sig et samfundsmæssigt ansvar ved at sikre jobmuligheder for medarbejdere, der ikke ønsker eller har forudsætninger for at tage en formel uddannelse. AUH's undersøgelser på området har vist, at der også er vigtige opgaver, som kan udføres på en kompetent måde uden, at personalet har en erhvervsuddannelse. Det forekommer derfor ikke relevant at have uddannelseskraav, som i udgangspunkt ekskluderer ufaglært arbejdskraft, som ikke umiddelbart har ønske om eller forudsætninger for at gennemføre en erhvervsuddannelse, fra at udføre meningsfuldt arbejde på hospitalet.

Målet er, at den enkelte medarbejder skal sikres relevante kompetencer og kompetencegivende uddannelse, der er målrettet arbejdet på landets hospitaler.



Side 6/9

Fremtidig uddannelsesstruktur

Introduktion

Alle nye medarbejdere på serviceområdet deltager i følgende introduktionsforløb:

- Introduktionsdag for samtlige nyansatte på AUH
- Introduktionsdag for nyansatte drifts-, hospitals- og logistikassistenter
- Introduktionsprogram og oplæring på ansættelsesstedet

Nyansatte medarbejdere sikres på denne måde en grundig generel introduktion til hospitalet og en specifik forståelse for det område, som den enkelte medarbejder ansættes i.

Efter introduktionsforløbet vil medarbejderen have tilegnet sig tilstrækkeligt grundlag for at begynde at udføre relevante opgaver på hospitalet.

Grundforløb

Uddannelsesstrukturen etableres med udgangspunkt i et fælles grundforløb for alle fastansatte inden for serviceområdet. Grundforløbet er således indgangen til den kompetencegivende uddannelse. Her lægges der f.eks. vægt på introduktion til arbejdet inden for hospitalsvæsenet, sikkerhed, hygiejne, etik, kommunikation, samarbejde, hensigtsmæssige arbejdsgange m.v.

Hovedforløb

De tre fremtidige jobprofiler vil være udtrykt i uddannelsernes hovedforløb:

- Hospitalsassistent
 - fokus på forflytning og lejring, patienttransport, afdøde, sikkerhed m.v.
- Driftsassistent
 - fokus på rengøring, hygiejne, affaldssortering, service m.v.
- Logistikassistent
 - fokus på LEAN, transport af medicin og varer, logistik m.v.

Den præcise uddannelseslængde er ikke fastlagt, men forventes at bestå af skoleperioder og praktikperioder med en hovedvægt på praktik. Medarbejdere med relevant erhvervserfaring har mulighed for at få merit med i sit uddannelsesforløb.

Et fælles grundforløb med efterfølgende specialisering virker befordrende for fleksibilitet både i forhold til medarbejderes eventuelle ønsker om jobskifte samt hospitalets ressourceanvendelse.

Side 7/9

Muligheder for nuværende medarbejdere

Det nuværende personale vil blive meritvurderet i forhold til allerede opnåede kompetencer og kommende arbejdsområde. Der vil således ikke være noget generelt krav om, at allerede uddannet personale skal tage en ny uddannelse.

Mobilitet

AUH ønsker at sikre medarbejdernes mobilitet både internt i regionen og på landsplan. Nedenstående skal ses som en illustration af, hvordan mobilitet søges sikret, men vil først finde sin endelige form efter konkrete drøftelser med de involverede parter herunder uddannelsesinstitutionerne.

Driftsassistentuddannelsen lægger sig op ad den eksisterende uddannelse til rengøringstekniker, som er trin 1 på serviceassistentuddannelsen. Uddannelsen har dels fokus på hygiejne og rengøring, dels på ikke-direkte patientrelaterede opgaver.

Ønsker en driftsassistent at arbejde et andet sted end på AUH har vedkommende mulighed for enten at tage et job som uddannet rengøringstekniker eller tage trin 2 på serviceassistentuddannelsen og derved uddanne sig til serviceassistent.

Hospitalsassistentuddannelsen vil være en fokuseret specialisering af serviceassistentuddannelsen inden for patienttransport, forflytning og lejring. Hospitalsassistentens mobilitetsmulighed vil være at tage et job som portør eller serviceassistent efter fornøden kompetencetilegnelse.

Logistikassistenter skal uddannes enten som logistikteknikere i erhvervsuddannelsesregi eller som logistikassistenter i handelsskoleregim med særlige kompetencer inden for lager, transport og varedistribution. En logistiktekniker /logistikassistent forventes at kunne udgøre en kvalificeret arbejdskraft inden for lager, distribution, transport og logistik på både hospitaler og andre offentlige og private virksomheder.

AUH er opmærksom på at tage ansvar for kompetenceafklaring af personale, der måtte ønske at arbejde udenfor AUH.

AUHs uddannelsesstruktur i relation til Danske Regioners uddannelsespolitiske oplæg

AUH støtter op om Danske Regioners forslag om at løfte kompetenceniveauet på serviceområdet ved at tilbyde kompetencegivende uddannelser.

Danske Regioner lægger op til en Sundhedsteknikeruddannelse med et grundforløb på ½ år, et trin 1 på 1 år, samt trin 2 med længde på mellem ½ og 1,5 år. Dvs. at uddannelsen i alt kommer til at vare mellem 2 og 3 år.

AUH ønsker at tilbyde uddannelsesforløb med flere "afstigningsmuligheder", da det ikke er alle arbejdsopgaver, der kræver en fuld erhvervsuddannelse på 2-3 år. Desuden ønsker AUH at skabe en uddannelse for så mange som muligt – også den del af servicepersonalet, der hverken ønsker eller har forudsætninger for en lang uddannelse.

Danske Regioner lægger op til en sundhedsteknikeruddannelse med bredt indhold af både generelle og fagspecifikke emner. AUH støtter op om et fælles grundforløb med fokus på brede kompetencer, der er til gavn for den enkelte medarbejder, for organisationen og for det omkringliggende samfund. Dog ønsker AUH samtidig et mere målrettet hovedforløb, hvor der er relevant kobling mellem opnåede generelle kompetencer og de særlige organisatoriske behov, der skal dækkes i den konkrete arbejdssituationen.

Danske Regioner foreslår 4 specialiseringer indenfor sundhedsteknikeruddannelsen trin 2:

- Patientservice
- Intern service

- Operationsteknik
- Sterilopgaver

AUH støtter i høj grad op om en specialisering indenfor serviceområdet. AUH foreslår dog at specialiseringen sker på et tidligere tidspunkt, så medarbejderne ikke skal uddanne sig i 1,5 år inden de specialiserer sig.

Danske Regioners udspil er fortsat i en arbejdsproces. AUH's forslag hviler bl.a. på indsigter tilvejebragt via projekt Servicetekniker ved AUH, som er finansieret af Region Midtjylland mhp. at bidrage med input til Danske Regioners arbejde på området set i AUH-perspektiv.

midt
regionmidtjylland