

## Referat fra ekstraordinært møde i Aarhus Universitetshospitals Hoved-MEDudvalg (HMU)

Administrationen  
Nørrebrogade 44  
DK-8000 Aarhus C  
Tel. +45 8949 4444  
AarhusUniversitetshospital@auh.rm.dk  
www.AUH.dk

**Mødeleder:** Gert Sørensen  
**Ordstyrer:** Pia Schjerbeck

### Tid og sted:

Mandag den 27. maj kl. 09.00-11.00  
Skejby, Lokale 26+27

- *Medarbejdersiden holdt formøde kl. 08.00-09.00*
- *Selve HMU-mødet blev forlænget og sluttede kl. 11.30*

**Mødeleder:** Gert Sørensen  
**Ordstyrer:** Pia Schjerbeck

**midt**  
regionmidtjylland

Dato 27.05.2013  
Ref. Gitte Holmslykke  
Tel. 7846 1542  
githolms@rm.dk  
Sagsnr. 1-01-101-32-11

Side 1

### Oversigt over dagsordenspunkter:

1. Orientering om Koncept for systematisk kompetenceudvikling (09.00-09.30)
2. Orientering og drøftelse af Hospitalsledelsens intentioner med Serviceprojektet/Hospitalsledelsen (09.30-11.00)

<b>Deltagere</b>
Hospitalsdirektør Gert Sørensen (formand)
Cheflæge Claus Thomsen
Chefsygeplejerske Vibeke Krøll
HR-chef Anette Schmidt Laursen
Centerchef Ole Ledet-Pedersen, Hjertecentret
Centerchef Anette Schouv Kjeldsen, Akutcentret
Ledende overlæge Per Sidenius, Neurologisk Afdeling F
Ledende bioanalytiker Kenneth Hanfgarn, Klinisk Mikrobiologisk Afdeling
Oversygeplejerske Susanne Boll, Anæstesiologisk-Intensiv Afdeling I
Afdelingssygeplejerske Dorte Baarup, Ortopædkirurgisk Afdeling E
Oversygeplejerske Martha Lund, Kirurgisk Afdeling P
FTR, sygeplejerske Charlotte Thaarup, Ortopædkirurgisk Afdeling E (1. næstformand)
FTR, bioanalytiker Pia Schjerbeck, Onkologisk Afdeling D (2. næstformand)
FTR-suppleant, sygeplejerske Jane Knudstrup, Gynækologisk-Obstetrisk Afdeling Y
FTR-suppleant, sygeplejerske Leon Sørensen, Billeddiagnostisk Afdeling
FTR-suppleant, sygeplejerske Dorthe Sølvkær Ehlers, Afdeling D
FTR-suppleant, sygeplejerske Jacob Gøtzsche, Anæstesiologisk Afdeling
FTR, økonoma Gunhild Libach Burup, Køkkenet NBG
FTR, farmakonom Jeanette Old Jensen, Hospitalsapoteket
FTR, fysioterapeut Kirsten Ægidius, Fysioterapi- og Ergoterapiafdelingen
FTR, assistent Helle Jørgensen, Teknisk Afdeling
FTR, social- og sundhedsassistent Conni Markusen, Gynækologisk-Obstetrisk Afdeling Y
FTR, serviceassistent Lars Lippmann, Driftsafdelingen, THG
TR, afdelingslæge Gustav Gerstrøm, Anæstesiologisk Afdeling
AMIR, sygeplejerske Kirsten Hansen, Anæstesiologisk Afdeling, NBG
FTR, serviceassistent Nethe Lunden, Ortopædkirurgisk Afdeling E (HMU-suppleant)
AMIR, laborant Linette Lyngedal Hald, Hospitalsapoteket (HMU-suppleant)
Pressechef Lars Elgård Pedersen (observatør)
Chefsekretær Gitte Holmslykke (referent)
<b>Afbud</b>
Centerchef Ingrid Munk, Servicecentret
Ledende lægesekretær Anita Højholt, Neurologisk Afdeling F
TR, 1. reservelæge Eva Funding, Hæmatologisk Afdeling R
FTR, lægesekretær Joanna Sørensen, Ortopædkirurgisk Afdeling E
AMIR, sygeplejerske Lene Holberg Rasmussen, Fælles Akut Afdeling
Overlæge, formand for overlægerådet, Annette Haagerup, Børneafdeling A

## **1. Orientering om Koncept for systematisk kompetenceudvikling (09.00-09.30)**

- Model for systematisk kompetenceudvikling
- Medarbejderudviklingssamtaler
- Tidsplan for Implementering

*HR-konsulent Louise Aagaard Kristensen og HR-chef Anette Schmidt Laursen præsenterede punktet*

Efter ønske fra hospitalsledelsen har en projektgruppe nedsat af 'Styregruppen for de 3 organisatoriske projekter' udarbejdet en 'Model for Systematisk Kompetenceudvikling'. Projektgruppen har haft til opgave at udarbejde en model, der gør det muligt at vurdere medarbejderens kompetencer systematisk, herunder at udarbejde et forslag til et let tilgængeligt værktøj til brug ved udviklingssamtaler. Det er tidligere besluttet, at modellen skal være gældende for alle ansatte (i første omgang dog ikke ledere og læger) på Aarhus Universitetshospital.

Politik for systematisk kompetenceudvikling er foreløbigt godkendt af styregruppen og vil blive færdiggjort, når den Regionale Politik for Kompetenceudvikling er godkendt i MED-systemet. HR har desuden udarbejdet såvel en tidsplan som en aktivitetsoversigt for hvorledes kompetencemodellen kan implementeres og kommunikeres ud på hele AUH. På styregruppemødet den 1. marts blev det besluttet at indstille, at hospitalsledelsen nedsætter et Strategisk Kompetenceråd og udpeger medlemmer hertil.

Der vil blive oprettet en side på intranettet, hvor alle oplysninger og dokumenter om medarbejderudviklingssamtaler og Model for systematisk kompetenceudvikling kan findes. Model for systematisk kompetenceudvikling lægges derudover på AUH's internet i rekrutterings øjemed. Modellen vil blive trykt i pjeceform til alle medarbejdere og vil det kommende år blive udleveret til nyansatte i forbindelse med fælles introduktion for nyansatte. Der vil blive løbende lagt nyheder på intranettet, og der vil blive skrevet artikel til Pulsen i efterårsnummeret 2013.

I forhold til medarbejderudviklingssamtaler stilles en digital løsning til rådighed, systemet RMUK (Region Midtjyllands Udviklingssamtaler og Kursusregistrering)

Der er 5 kompetenceniveauer, hvor niveau 1 er helt nyuddannet og niveau 5 er den exceptionelle medarbejder, der udvikler ny viden. AUH er en både videnstung og driftstung arbejdsplads, der har brug for medarbejdere på alle niveauer. Alle faggrupper kan i princippet opnå alle niveauer, idet man bliver kompetencevurderet i forhold til jobbet, man bestrider.

I øjeblikket afholdes der informationsmøder med centrene om konceptet, og den 13. juni er der stormøde med de faglige organisationer og tillidsmændene om de 3 organisatoriske koncepter.

Der er endnu ikke afklaring omkring løn, der jo sker via lønforhandlingerne. Den 27. juni holdes der møde i lønstrategigruppen.

Fra medarbejderside blev der udtrykt ønske om, at tillidsmændene inddrages i de lokale drøftelser på afdelings- og afsnitsniveau. Ligeledes blev der spurgt til, hvordan HMU fremadrettet inddrages. Det blev konkluderet, at principielle spørgsmål vedr. kompetencekonceptet til enhver tid kan bringes op i HMU. I forbindelse med udarbejdelse af kommissorium foreslås det af gruppen overvejer, om og hvordan HMU tænkes inddraget.

## **2. Orientering og drøftelse af Hospitalsledelsens intentioner med Serviceprojektet/Hospitalsledelsen (09.30-11.00)**

*Projektleder Kim Skettrup og centerchef Helle Bisgård deltog i punktet.*

Gert Sørensen kvitterede for, at aftalen om fortrolighed til mødet var blevet holdt. Tavshedspligten opretholdes til efter hospitalsledelsesmødet i morgen tirsdag den 28. maj kl. 12.30, hvor materialet vil blive udsendt via ledelses- og MED-systemet, ligesom det vil blive lagt på intranettet.

Hospitalsledelsen har orienteret Region Midtjylland om serviceprojektet. Området ligger indenfor AUH's normale kompetenceområde, men da emnet kan være af politisk interesse, vil det blive forelagt regionsrådet den 26. juni 2013. Regionsrådets godkendelse er således en forudsætning for hospitalsledelsens beslutning om serviceprojektet.

AUH skal samles i én fysisk organisation, og det stiller krav om at få en fælles løsning med en fælles organisering af serviceområdet. Der er brugt et år på serviceprojektet og det har været en grundig proces. Hospitalsledelsen anerkender, at serviceområdet er organiseret forskelligt og fungerer godt på alle matrikler i dag, men nu kigges der fremad mod én driftsorganisation, der tager udgangspunkt i driftsprincipperne for AUH under fælles tag.

Der lægges op til 3 jobprofiler:

- Husassistent
- Logistikassistent
- Hospitalsassistent

For at sikre den bedste rengøringskvalitet ønskes rengøringsopgaverne afsondret fra direkte patientrelaterede opgaver. Der udvikles uddannelse og efteruddannelsetilbud med relevant indhold i forhold til behovet i den fremtidige organisation, og ledelsesstrukturen åbnes som karrierevej.

Overgangen til nye jobfunktioner afklares under ledelse af HR. Rammer for uddannelse, efteruddannelse og meritoverførsler skal afklares, ligesom det skal afklares med den enkelte medarbejder, hvilke muligheder der er for fortsat beskæftigelse på AUH.

AUH ønsker at drive servicefunktionerne i offentligt regi og på konkurrencedygtige vilkår, og hospitalsledelsen ønsker at tage serviceområdet ind i AUH's ledelsessystem, hvor der fastlægges en ny central ledelsesstruktur.

Medarbejdersiden gav udtryk for et ønske om uddybning af de nye titler og begreber, samt en uddybende beskrivelse af ledelsessystemet og hvor centralt ledelsen placeres. Medarbejdersiden anbefalede hospitalsledelsen at genoverveje titlen 'husassistent' og at give stillingen en bredere opgaveportefølje. Medarbejdersiden bifalder, at hospitalsledelsen anser det for en væsentlig samfundsmæssig opgave at sikre, at også personer uden en formel uddannelse har mulighed for at bidrage til at løse vigtige opgaver på arbejdsmarkedet, men finder det til gengæld vigtigt at sikre medarbejderne på serviceområdet mulighed for reel uddannelse.

Hospitalsdirektør Gert Sørensen fortalte, at serviceområdet generelt er under pres, hvilket fordrer, at AUH er konkurrencedygtige. Vaskeriet og Køkkenet på NBG er eksempler på

områder, som AUH selv driver på fuldt konkurrencedygtige vilkår. Medarbejdersiden udtrykte bekymring for arbejdsmiljøet i forhold til husassistentens jobprofil (ensidigt gentaget arbejde).

Medarbejdersiden stillede spørgsmål til, hvordan en rapport fra Danske Regioner kunne vise små forskelle i rengøringsudgifterne på det tidligere Århus Sygehus og i Skejby, mens beregninger i Serviceprojektet viser, at rengøringen bliver drevet 50 % mere effektivt i Skejby end på det tidligere Århus Sygehus.

HMU vil få tilsendt et lille notat, der beskriver hvordan områderne er gjort forskelligt op mhp. beregning af antal rum, rengøringsmidler etc.

Fra medarbejderside blev der givet udtryk for, at beslutningsgrundlaget opleves som et tilbageskridt for den erhvervsmæssige kompetenceuddannelse, som serviceassistenter tilbydes i dag. En uddannelse, der er udviklet over 15 år og som er kopieret andre steder i ind- og udland. Hospitalsledelsen forklarede, at uddannelse stadig vil være en mulighed.

Medarbejdersiden påpegede, at det i den nye organisering er vigtigt at sikre ligestilling i forhold til gængse mande- og kvindefag.

Medarbejdersiden gav udtryk for undren over, at social- og sundhedsassistenterne er nævnt i beslutningsgrundlaget. Hospitalsledelsen svarede, at det er et forsøg på at komme rundt om alle opgaver. Hospitalsledelsen har ikke på noget tidspunkt haft intentioner om at fjerne social- og sundhedsassistenterne fra de klinisknære opgaver. Medarbejdersiden anbefaler hospitalsledelsen ikke at inkludere social- og sundhedsassistenterne fra beslutningsgrundlaget om organisering af serviceområdet.

Fra ledersiden blev der tilkendegivet, at den nye organisering bliver et tab for både medarbejdere og patienter. Fra ledersiden blev der også givet udtryk for glæde over, at serviceområdet fortsat er fleksibelt med lokal daglig driftsledelse, og at der fremadrettet også er uddannelsesmuligheder.

HMU drøftede, hvornår det er mest hensigtsmæssigt for de berørte medarbejdere, herunder ansatte i flex-job og andre ekstraordinært ansatte, at tale med den nærmeste leder om den fremtidige jobprofil. HMU fandt frem til, at det er mest realistisk med drøftelser i foråret 2014, hvor der foreligger mere konkret viden.

Det blev drøftet, om det er hensigtsmæssigt at indføre ansættelsesstop nu. Formålet skulle være at skærme de berørte medarbejdere, indtil der er mere klarhed om behovet for medarbejdere indenfor serviceområdet, når vi flytter under fælles tag. Medarbejdersiden påpegede, at et ansættelsesstop kun giver mening i forhold til spørgsmålet om ansættelse eller ej, men ikke når det drejer sig om hvilken jobprofil, man skal overgå til. Desuden vil et ansættelsesstop kun være effektivt i en periode på ½-1 år. Hospitalsledelsen vil på baggrund af HMU's bemærkninger genoverveje, om et ansættelsesstop nu er en god idé.

Hospitalsdirektør Gert Sørensen takkede HMU og fremførte et ønske om loyal opbakning. Charlotte Thaarup lovede loyal opbakning, men bad samtidig hospitalsledelsen om at lytte til den skepsis og bekymring, der blev tilkendegivet.