

Marianne Wolf

Fra: lone.hansen@3f.dk
Sendt: 15. oktober 2013 11:53
Til: Marianne Wolf
Emne: Høringssvar fra samtlige 3F afdelinger i Region Midt vedr. AUH under samme tag
Vedhæftede filer: Høringssvar vedr. AUH under samme tag.pdf; Kopi af Opgaveoversigt.xls

Hej Marianne

Her er som aftalt høringssvaret vedr. udkastet til organisering af serviceområdet på AUH. Vedhæftet er også, som nævnt i høringssvaret, en oversigt over de opgaver serviceassistenterne pt. laver på AUH's matrikler i Århus midtby. Disse er med for at understrege vores utilfredshed med de meget smalle jobprofiler i udkastet.

Høringssvar med opgaveoversigt fremsendes også med almindelig post.

Mvh på vegne af samtlige 3F afdelinger i Region Midt

Lone Skov Hansen, 3F Aarhus Rymarken

Høringssvar fra samtlige 3F afdelinger i Region Midtjylland vedr. AUH under fælles tag

3F er enige i, at serviceopgaverne på det nye AUH skal tilrettelægges rationelt og med høj kvalitet og sikkerhed for patienterne, så de understøtter hospitalets kerneopgaver.

Hvis AUH vurderer at der kommer mere kvalitet i selve ledelsen af servicefunktionerne fremover ved at etablere en selvstændig og centralt organiseret ledelsesstruktur, hvor medarbejderne ansættes centralt, men i hverdagen har en lokal tilknytning til afdelingerne, ser 3F ikke noget problem i det. Det har man gode erfaringer på andre af Region Midtjyllands sygehuse, f. eks. på regionshospitalet i Horsens.

Til gengæld er vi absolut ikke enige i, at man løser serviceopgaverne optimalt ved at indføre **smallere jobprofiler** for servicepersonalet end dem, der er så gode erfaringer med hidtil på alle andre matrikler end Skejby. Tværtimod. Derfor må vi på det kraftigste advare mod et sådant tilbageskridt, og vi ønsker hermed at gøre indsigelse mod forslaget. Vedhæftet høringssvaret er en oversigt over de opgaver, som i dag løses af serviceassistenterne på AUH's matrikler i Århus midtby.

En struktur med **smalle jobprofiler** på serviceområdet vil være en voldsom forringelse af såvel fleksibiliteten i opgaveløsningen, som indholdet i selve jobbet, især på rengøringsområdet. Der er masser af dokumentation for, at rengøringsarbejdet er hårdt fysisk arbejde med en høj risiko for nedslidning. Netop derfor blev serviceassistentuddannelsen udviklet i 1998, så man kunne kvalificere medarbejdere til at udføre både rengøringsopgaver og andre opgaver.

I betragtning af de sidste 15 års gode erfaringer med at anvende bredt uddannet faglært personale som de erhvervsuddannede serviceassistenter, er de foreslåede **smalle jobprofiler** et aldeles uforståeligt tilbageskridt for medarbejderne, der har ansvaret for rengøringen på hospitalet.

Selvom vi er enige i præmisserne for serviceopgaverne, er vi uenige i det skulde nødvendiggøre **smalle jobprofiler**. Vi mener:

"at patienternes behov er det primære grundlag for al aktivitet på sygehuset. Alle medarbejdere har betydning for det samlede patientforløb og det forventes at alle bidrager til den service, som patienterne oplever."

Dette kan bedst sikres ved som hidtil at anvende erhvervsuddannede serviceassistenter til servicefunktionerne. Altså kompetent faglært personale. Det be-

tyder, at afdelingerne ikke skal have fat i forskellige personaler, fordi den samme medarbejder kan sikre dels at den kvalitet i rengøringen, som er så afgørende en forudsætning for hospitalets daglige drift, dels udføre daglige opgaver som for eksempel at forflytte patienter, skifte sengetøj mm.

Det giver stor fleksibilitet i løsningen af de forskellige serviceopgaver, at have en erhvervsuddannet serviceassistent tilknyttet afdelingen. Samtidigt er det en tryghed for patienterne, fordi opgaverne bliver løst af de samme personaler, som patienterne kan kende fra gang til gang.

"at arbejdet skal organiseres, så der sker en professionalisering".

Det kan sikres ved at bruge kompetent erhvervsuddannet personale som både serviceassistenter og logistikassistenter. Til samtlige jobprofiler på sygehuset hører en uddannelse.

"at der er en tydelig og kompetent ledelse". Denne ledelse har på alle niveauer såvel ansvar for som frihed til at tilrettelægge serviceassistenternes opgaver, så disse bliver løst på bedst mulig måde. Her skal der være et helt specielt fokus på rengørings- og hygiejneniveauet. Til gengæld har ledelsen en stor fleksibilitet i opgaveløsningen og en mulighed for løbende at ændre opgaverne.

"at medarbejderne er motiverede for opgaverne", noget der sikres ved et tværfagligt samarbejde med overflytning af opgaver og at opgaverne ses i en sammenhæng.

"at der sikres medarbejderne den relevante uddannelse og efteruddannelse og mulige karriereveje". Ved uddannelse af medarbejderne til serviceassistenter, har man sikret en høj faglighed og en god bund for at specialudanne sig videre på helt samme måde, som sygeplejerskeuddannelsen er bund for at videreudanne sig til specialer inden for faget.

at der skabes et **godt arbejdsmiljø**, hvilket man netop sikrer ved brede jobprofiler, så vi ikke ender ud i nedslidning pga. ensidigt gentaget arbejde, som helt klart er dokumenteret i NFA-rapport fra i år. Da man overgik til serviceassistentkonceptet på matriklerne i Århus C kunne man bl.a. konstatere, at sygefraværet faldt dramatisk, netop fordi man fik de brede varierede opgaver med udviklingsmuligheder.

at medarbejderne kan **se opgaver og ansvar i en sammenhæng**, hvilket er lykkedes overalt på regionens sygehuse, hvor serviceassistentkonceptet er gennemført.

at der er **åbent ud til det omkringliggende samfund**, så der kan rekrutteres med en social ansvarlighed. Dette sker allerede med serviceassistent- logistikuddannelsen, hvor man har fået mange igennem ved enten at tilbyde ekstra danskundervisning til medarbejdere med anden etnisk baggrund eller læse-

stave svage, eller ved at forlænge praktikperioderne. Dette har gjort, at rigtig mange har kunnet gennemføre en erhvervsuddannelse uden at uddannelsen af den grund har mistet status eller kvalitet.

Ikke blot i Region Midt har man set fordelene ved at erhvervsuddanne medarbejderne og skabe brede jobprofiler. Successen i Region Midt har bredt sig til andre regioner, hvor man nu er i gang med at uddanne rengørings- og husassistenter samt portører til serviceassistenter, da man helt klart har kunnet se fordelene ved en personalegruppe, der kan løse rigtig mange opgaver på en langt mere hensigtsmæssig og fleksibel måde. Det undrer derfor rigtig meget, at man nu ved AUH vil gå 15 år tilbage i tiden, uden at kunne argumentere for tilbageskridtet.

På landsplan er der lige nu et stort overordnet politisk fokus på at erhvervsuddanne en større del af befolkningen. Igen må man undres over hvorfor sygehusledelsen ved AUH ikke vil erhvervsuddannelserne med alle de fordele der er for sygehuset, patienterne og samtlige andre personalegrupper. Erhvervsuddannelserne er med til at sikre en langt større faglighed på alle områder. Samtidigt er regionerne pålagt at sørge for, at entreprenørerne ved alle nybyggerier ansætter lærlinge, mens sygehusledelsen på AUH helt åbenlyst ikke vil påtage sig et ansvar selv for at erhvervsuddanne deres servicepersonale.

I Region Midtjyllands seneste årsberetning fra 2012 om mangfoldighedsindsatsen kan man se, at der blandt regionens sygehusportører er blot 7,7 % kvinder mens der blandt rengøringsassistenterne er 14,7 % mænd. Man vil med oplægget fra AUH gå tilbage til et kønsopdelt arbejdsmarked, hvor kvinderne kan blive slidt op af deres ensidigt gentagede arbejde som rengøringsassistenter.

Vi undrer os også over, at en sygehusledelse går stik imod de politiske beslutninger, der ligger på området. I regionens budgetforlig for 2009 er de erhvervsuddannede serviceassistenter en del af forliget, som en del af sygehuse-nes fremtidige organisering af serviceområdet, ligesom regionsrådet i 2011 besluttede, at serviceassistenterne var en del af kerneopgaven på sygehusene. Vi er i øvrigt også meget bekymrede over, hvordan en mulig ændring af organiseringen af serviceopgaverne på AUH evt. vil påvirke de øvrige hospitaler i Region Midt.

På samtlige 3F afdelingers vegne



Lone Skov Hansen
3F Aarhus Rymarken