

**Udskrift  
af  
Arbejdsrettens dom af 17. januar 2018**

**I sag nr. AR2017.0385:**

Landsorganisationen i Danmark

for

FOA – Fag og Arbejde

(advokat Peter Nisbeth)

*mod*

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

for

Region Sjælland

(advokat Morten Ulrich)

*Dommere: Louise Koldby Dalager, Mariane Dissing, Arne Grevsen, Jim Jensen, Poul Dahl Jensen (retsformand), Carl Erik Johansen og Benny Rosberg.*

**Indledning**

Sagen angår, om Region Sjællands krav til portørerne om, at de skal uddannes til og overgå til ansættelse som serviceassistenter, er i strid med overenskomsten for portører og/eller udgør et misbrug af ledelsesretten.

**Parternes påstande**

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Fag og Arbejde (FOA), har nedlagt følgende påstande:

1. Region Sjælland skal trække kravet om pligtmæssig deltagelse i uddannelse som serviceassistent over for 17 portører tilbage, ligesom regionen skal trække afskedigelsen af 1 portør tilbage.
2. Region Sjælland skal betale en bod til FOA.

Indklagede, Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Sjælland, har nedlagt påstand om frifindelse.

**Sagsfremstilling**

Regionsrådet i Region Sjælland besluttede i budgetaftale for 2013 at indføre serviceassistenter som et bærende koncept ved løsning af serviceopgaver. Konceptet indebærer bl.a., at regionens portører skal gennemføre en erhvervsuddannelse som serviceassistenter med speciale i hospitalsservice. Beslutningen er led i et initiativ, der skal sikre kvalitet og service for patienterne på regionens sygehuse, herunder ved at bringe opgaveløsningen tættere på de kliniske afdelinger, øge fleksibiliteten i opgaveløsningen og frigøre tid til varetagelse af plejeopgaver. De opgaver, som serviceassistenterne skal udføre i den enkelte afdeling, har hidtil været udført af portører, rengøringsassistenter, husassistenter og serviceassistenter med eller uden kompetencegivende uddannelse.

I det følgende beskrives sagsforløbet med udgangspunkt i en gengivelse af uddrag af sagens dokumenter.

Af referat af et møde afholdt i MED-Hovedudvalget den 3. april 2013 fremgår det bl.a.:

”Grundet projektets omfang og kompleksitet er det blevet besluttet, at projektet indledes med en initieringsfase med projektmobilisering. Mobiliseringen vil bestå i udpegning af delprojektledere, etablering af projekt- og referencegrupper, nærmere afdækning af opgavens omfang, interessenter, risici, Business case, estimering af ressourcebehov for deltagende enheder i projektets koncept- og pilotfaser, samt bud på detaljeret tidsplan, herunder en beskrivelse af indbyrdes afhængigheder mellem projektets delelementer.

...

Styregruppen har holdt sit første møde og her nedsat projekt- og referencegruppe for projektet.

...

I referencegruppen indgår tre repræsentanter udpeget af henholdsvis 3f, FOA og DSR. De pågældende repræsenterer de pågældende faggrupper i projektet.

...

MED-Hovedudvalgets behandling

Ledelsessiden orienterede om serviceassistentprojektets organisering og rollefordeling med baggrund i notat, der blev udleveret i mødet

...

Der blev fra medarbejderside peget på, at der ikke var mange medarbejdere involveret i projektet. Desuden blev der peget på faggrupper, der ikke er repræsenteret i projektets referencegruppe.

Ledelsessiden svarer, at med de beskrevne repræsentanter for de faglige organisationer, er det vurderingen, at de faggrupper, der primært berøres af serviceassistentprojektet, er repræsenteret i referencegruppen. Og projektet kommer til at inddrage flere medarbejdere i de næste faser af projektet, idet alle relevante MED-udvalg løbende vil drøfte og behandle projektet.”

I et debatoplæg af 3. december 2014 fra FOA til regionspolitikere hedder det bl.a.:

”Nyt koncept med serviceassistenter på Region Sjællands sygehuse er i støbeskeen – kaos eller superprojekt??

Åbent brev til regionspolitikere i Region Sjælland – fra formand og næstformand for Forretningsudvalget i det FOA-regionale samarbejde i Region Sjælland, Sigurd Gormsen, FOA Midtsjælland, og Bo Victor Jensen, FOA Roskilde.

Kære Regionspolitikere!

I besluttede i forbindelse med budgetaftalen for 2013, at der skulle indføres serviceassistenter i stedet for rengøringsassistenter og portører på alle Region Sjællands sygehuse. Hvad var det, I ville have? Og hvad er det reelt, der tegner sig?

Region Sjælland har igangsat projektet, som vækker stor bekymring hos de ansatte og i de 8 FOA-afdelinger i Region Sjælland.

Allerede nu ser vi en lang række uhensigtsmæssigheder i konceptet, som ikke mindst skyldes en fejlbehæftet foranalyse, hvor meget ellers kunne være samlet op. På dette usikre grundlag har ledelsen i Region Sjælland alligevel valgt at starte pilotprojekter i 2015 på henholdsvis Holbæk og Nykøbing Falster sygehuse.

Der lægges op til, at alle servicemedarbejdere skal tvinges til at gennemføre uddannelsen til serviceassistent, selv om nogle af medarbejderne kan forvente en lønnedgang undervejs på op til kr. 60.000. Og tvangen gælder også for de flersprogede medarbejdere på eksempelvis rengøringsområdet, som leverer et rigtig godt rengøringsarbejde, men som ikke vil kunne bestå serviceassistentuddannelsen, og som derfor kan se frem til afskedigelse.

Andre regioner har indført serviceassistenter på sygehusene, men har undervejs fundet ud af, at der er ting, som der nødvendigvis må tages højde for, hvis det skal lykkes. Det gælder f.eks. rengøring af høj kvalitet, som forudsætter en høj grad af særskilt opmærksomhed. For ellers vil ressourcerne stille og roligt blive trukket hen til direkte patientrelaterede serviceopgaver, som får førsteprioritet. Det er en stor risiko, man løber ved at blande rengøring og patientrelaterede serviceopgaver.

Region Sjælland vælger tilsyneladende at gå sine egne veje og lade eksperimenterne vise, hvad der fungerer, og hvad der ikke fungerer. Det er en uacceptabel og uprofessionel fremgangsmåde, som vi er meget bekymrede for – for det kan ikke undgå at berøre patienter og medarbejdere undervejs.

Kære regionspolitikere, fortæl os og læserne, hvordan I som politikere vil være med til at sikre, at der ikke gås på kompromis med kvaliteten i behandlingen og plejen af patienter på regionens sygehuse – blandt andet gennem etablering af et excellent servicekoncept, som både understøtter det kliniske arbejde, og som samtidig er tilrettelagt, så trivsel og arbejdsglæde er en del af hverdagen for dygtige og kompetente medarbejdere, der tiltrækkes af Region Sjælland som arbejdsplads.”

Af referat af forhandlingsmøde afholdt den 14. januar 2015 mellem Region Sjælland og 3F og FOA for allerede ansatte medarbejdere under uddannelse til erhvervsuddannede serviceassistenter i regionen fremgår bl.a.:

”FOA fandt, at projektet er startet op på en måde, så organisationerne ikke har haft mulighed for at forhandle, før den politiske beslutning om serviceassistentprojektet blev vedtaget. Dermed er serviceassistentprojektet besluttet på en måde, som også fraviger den måde, medarbejderne i regionen normalt sendes på uddannelse på. Hvad sker der, hvis en medarbejder ikke ønsker at deltage i uddannelsen?

Søren Gorm Fussing svarede, at medarbejderne vil blive varslet med deres overenskomstmæssige opsigelsesvarsel og et nej tak til at gennemgå uddannelsen, vil medføre en afskedigelse – som udgangspunkt. Det er en usædvanlig situation, at regionen varslers en hel gruppe på uddannelse, og derfor er regionen indstillet på at indgå en sådan aftale, der er målet for dagens møde. Tilbuddet om uddannelse er alt andet lige et gode for medarbejderne.

FOA påpegede, at det er første gang, at medarbejderne tvinges på uddannelse. Da social- og sundhedsassistenterne blev uddannet, skete det ad frivillighedens vej. Med hensyn til opsigelse af medarbejdere, der siger nej, forventer organisationerne, at når projektet har en så lang varighed, må det være muligt at tage hensyn til medarbejderne, så opsigelser undgås.

Michael Nørgaard præciserede, at Regionen vil, som nævnt ved tidligere møder, i videst muligt omfang søge at imødekomme medarbejdernes ønsker, men alle medarbejdere, der er omfattet af projektet skal uddannes. Han mindede om, at der er et andet projekt i gang på lager- og logistik området, og disse medarbejdere skal ikke gennemgå serviceassistentuddannelsen.

Det blev præciseret fra regionen, at det, der forhandles om, er hvilken del af de mistede arbejdstidsbestemte ulempetillæg, der kan kompenseres for.”

I et referat af møde afholdt mellem de samme parter den 23. februar 2015 om samme emne fremgår bl.a.:

”Michael Nørgaard forklarede, at det er regionens hensigt at gennemføre Serviceassistentprojektet, og at Region Sjælland overvejer, hvorvidt uddannelsen skal gennemføres på frivillig basis. Regionen vil fremadrettet sikre, at nyansatte er indstillede på at gennemføre en erhvervsuddannelse.

Søren Gorm Fussing gjorde opmærksom på, at Region Sjælland løbende kompetenceudvikler sine medarbejdere ved at sende dem på uddannelse. Her forventes det, at den enkelte medarbejder også tager et ansvar for at fremtidssikre sine kompetencer.

Mødedeltagerne tilsluttede sig ideen om, at uddannelse i forbindelse med Region Sjællands Serviceassistentprojekt skal gennemføres på frivillig basis.”

I referat af møde afholdt i MED-Hovedudvalget den 3. marts 2015 er anført bl.a.:

”Der har vist sig udfordringer i forhold til uddannelsesdelen, hvor der ikke kan opnås enighed med de faglige organisationer om vilkår under en obligatorisk uddannelse. Derfor overvejes det, om gennemførelse af uddannelsen kan blive frivillig for de berørte medarbejdere. En konsekvens af dette kan blive, at der på længere sigt vil kunne forekomme arbejdsmangelrelateret afskedigelse blandt de medarbejdere, der ikke uddanner sig til serviceassistent.

...

Medarbejdersiden anførte, at notatet – og tilgangen i frivillighedsmodellen – bør tage afsæt i Region Sjællands politikker på det personalepolitiske område, herunder en værdi- og tillidsbaseret tilgang. Det er ikke god personalepolitik at true medarbejderne til at tage en uddannelse. I stedet bør tilgangen være, at medarbejderne motiveres til at tage uddannelsen.

Ledelsen anførte hertil, at det er anstændigt at beskrive konsekvenserne af projektets gennemførelse. Herunder at væsentlige serviceassistent-funktioner omlægges og fremover forventes varetaget af uddannede serviceassistenter. Det vil betyde, at regionens fremtidige behov for rengøringsassistenter og portører kan vise sig at være meget begrænset. Nuværende ansatte skal kende disse vilkår, og de konsekvenser det kan have, hvis de ikke ønsker at uddanne sig til serviceassistenter.

...

Medarbejdersiden foreslog, at der overvejes muligheder for ordninger, der eventuelt kan fritage medarbejdere for uddannelse (f.eks. på grund af alder).

Ledelsen anførte hertil, at det ikke på nuværende tidspunkt er muligt at beskrive ordninger, der kan fritage medarbejdere for uddannelsen til serviceassistent, da dette blandt andet vil afhænge af forholdene på det enkelte sygehus.

Med ovenstående status har medarbejdersiden modtaget information om frivillighedsmodellen og dens mulige konsekvenser for medarbejdere, der ikke ønsker uddannelse til serviceassistent. Bemærkningerne fra dagens møde vil indgå i den kommende status om serviceassistentprojektet til Forretningsudvalget, formentlig udvalgets næste møde d. 20. april 2015”

Af mail af 3. marts 2015 fra FOA til Region Sjælland vedrørende referat af møde af 23. februar 2015 fremgår bl.a.:

”Tak for det vedhæftede referat.

Hverken 3F eller FOA kan imidlertid ikke genkende ordlyden i det afsnit som begynder med ”Mødedeltagerne tilsluttede sig idéen ...” og har derfor nedenstående indsigelse som bedes tilføjet.

”Organisationerne undrer sig over at regionen ikke kunne oplyse hvad der lå i frivillighedsprincippet og hvad det dækkede over, det sammenholdt med at der ikke kunne fremlægges noget på skrift, giver grund til stor bekymring.”

Den 5. marts 2015 svarede Region Sjælland FOA og 3F:

”Vi noterer os naturligvis jeres synspunkt, som vi tager til efterretning i forhold til det videre arbejde. Vi bemærker dog, at det ikke blev udtrykt på selve mødet, hvor vi jo meget klart og flere gange opsummerede vores fælles konklusioner, herunder jeres umiddelbart positive tilkendegivelser. Det vil derfor være forkert at foretage den ønskede rettelse af referatet.”

Der pågik endvidere drøftelser mellem regionen og de faglige organisationer om, hvilke arbejdsopgaver medarbejderne kunne forvente efter endt uddannelse, ligesom der var overvejelser om organiseringen af medarbejderne. Af notat af 9. juni 2015 fra Region Sjælland fremgår herom bl.a.:

### **”Status for serviceassistentprojekt**

#### **Historik**

...

I budgetaftale 2013 blev der besluttet en række initiativer, med henblik på, at styrke kvalitet og sikre nære og sammenhængende tilbud og yde god service for patienter i regionen. Et af disse tiltag var, at indføre serviceassistenter som et bærende koncept ved løsning af serviceopgaver.

Det daværende Regionsråd opsatte følgende kriterier i den indgåede budgetaftale:  
*”Med henblik på, at styrke kvaliteten i opgaveløsningen, herunder sammenhængen mellem serviceopgaver og de kliniske afdelinger, indføres et fælles koncept med serviceassistenter på alle regionens sygehuse. Konceptet indebærer, at alle servicemedarbejdere på sygehusene uddannes til serviceassistenter, med ansættelsesmæssig tilknytning til en klinisk afdeling på et af regionens sygehuse, i tæt tilknytning til det kliniske miljø og med reference til den kliniske afdelingsledelse. Serviceassistentkonceptet tilrettelægges lokalt sammen med ledere og medarbejdere, og drøftes i MED-systemet.*

*De fælles servicefunktioner, der ikke varetages af de kliniske afdelinger, samles i regionen med henblik på konkurrenceudsættelse.*

*Overgangen til et fælles koncept med serviceassistenter forventes ikke, at kræve en særskilt bevilling til uddannelse og implementering af serviceassistenter på sygehusene,*

*men en prioritering af ressourcer tilknyttet området, således, at kompetenceudviklingsbehovet tilgodeses.*

*Modellen med serviceassistenter vil dels – rigtigt tilrettelagt – give en bedre og mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse på de kliniske afdelinger, dels betyde et kompetenceløft hos medarbejderne.*

*Disse ressourcemæssige fordele ved den mere optimale arbejdstilrettelæggelse vil mere end fuldt ud kompensere for de øgede lønudgifter. Serviceassistentordningen indføres gradvist på alle regionens sygehuse. Implementeringen indgår i driftsaftaleopfølgningen.”*

Dette blev administrativt afgrænset således:

Serviceassistentopgaver i den enkelte kliniske afdeling omfatter opgaver, som i dag udføres af en eller flere af nedenstående faggrupper:

- Portører
- Rengøringsassistenter
- Husassistenter
- Serviceassistenter med eller uden kompetencegivende uddannelse

I udviklingen af det fælles koncept og efterfølgende lokal implementering heraf, vil der herudover blive vurderet på muligheder for opgavefordeling og -glidning mellem serviceassistentgrupper og øvrige personalegrupper i den kliniske afdeling, hvilket igen vil kunne udnyttes positivt i forhold til de aktuelle vakancer der måtte være i de kliniske afdelinger.

Serviceassistenter indføres i den enkelte kliniske afdeling med følgende formål:

- Et fælles højere kompetenceniveau inden for serviceområdet
- At skabe sammenhæng på tværs af de plejemæssige opgaver og opnå synergieffekter
- At koble serviceområdet tættere på patienten, der hvor det giver mening.

På en række områder kan serviceassistenter indgå i plejeunderstøttelse af patienterne og dermed supplere andre faggrupper, i varetagelse af opgaverne. Det forudsættes, at opnåelse af det højere kompetenceniveau sker ved, at medarbejderne gennemfører den kompetencegivende EUD uddannelse til serviceassistent, med speciale i hospitalsservice. Uddannelsen er 2-årig, men der kan opnås merit for erhvervs erfaring og alder, så uddannelsen kan gennemføres på 1 år. Uddannelsen af serviceassistenter sker bl.a. ved gennemførelse af jobrotationsprojekter hvor det giver værdi.

Opgaver som ikke meningsfuldt kan integreres i den enkelte kliniske afdeling organiseres i Koncern Service.

...

I pilotfasen arbejdes der med at finde den helt rigtige model, for hvordan den fremtidige organisering løses så optimalt som muligt, så de rette metoder anvendes, når det handler om optimale arbejdsgange, uddannelse af medarbejdere og organisering af service- og plejeopgaver på de kliniske afdelinger:

På Holbæk Sygehus afprøves modellen for hvorledes uddannelsen kan finde sted, herunder afprøvning af samarbejdet med skoler og jobcentre, rekruttering mv.

På Nykøbing F. Sygehus afprøves det organisatoriske koncept, herunder ansættelse af serviceassistenter på de kliniske afdelinger, organisation af de understøttende funktioner m.v.

...

### **Implementeringsplan for Serviceassistent Projektet**

Medarbejdere omfattet af projektet er overvejende rengøringsassistenter og i mindre omfang portører.

...

Der tages udgangspunkt i at alle medarbejdere efter endt udrulning på alle sygehuse har gennemført uddannelsen. Der kan således ikke gives nogen ansættelsesgaranti for medarbejdere som ikke i løbet af den kommende årrække gennemfører uddannelsen. Men der vil blive taget en række hensyn, der skulle kunne give god tryghed i forhold til omlægningen af arbejdsopgaverne og den gradvise indførelse af den nye arbejdsfunktion som serviceassistent.

...

For at sikre at medarbejderne selv kan få indflydelse på, om de ønsker at deltage i uddannelse, er der i modellen for de forsøg (pilotprojekter), som står lige overfor at blive sat i gang, justeret så det er muligt frivilligt at tilmelde sig uddannelse – i stedet for den tidligere udmeldte model, hvor det var hensigten at varsle medarbejderne til uddannelse. Medarbejdere som f.eks. har sprogvanskeligheder eller indlæringsproblemer søges der også taget hånd om. Der er før hvert forløb indsat et 6 mdr.'s kompetenceafklaringsforløb (Merit, VLV-test m.v.), med plads til evt. forberedende uddannelse, så alle medarbejdere vil blive sikret hjælp til at kunne gennemføre uddannelsen som serviceassistent.

I forhold til medarbejdere som ikke ønsker at gennemgå uddannelsen til serviceassistent forsøges der etableret stillinger til disse -. Ex ved omplacering til andet arbejde – rene rengøringsfunktioner i den udstrækning disse stadig forefindes eller til portørfunktioner på transport-/logistikområdet i den udstrækning, der er ledige stillinger her. Endelig giver den lange implementeringstid den enkelte medarbejder mulighed for at orientere sig mod anden beskæftigelse i fald han/hun ikke kan se sig i projektet.

...

### **Det videre forløb**

Pilot processen vil køre over hele 2015 og ind i 1. kvartal 2016 og afsluttes med en evaluering, hvor der samles op på erfaringer. Herefter forelægges sagen politisk.

Implementeringsgrupperne fortsætter i de tidligere i notatet beskrevne spor, med to pilotprojekter, ét om placering af serviceassistenter med reference under plejen i Nykøbing Falster Sygehus, og ét om uddannelse af rengøringsassistenter og portører til den erhvervsgivende uddannelse til serviceassistent, med speciale i hospital[sservice] på Holbæk Sygehus.

Der sikres løbende kommunikation både lokalt på de to pilotsygehuse, via de stedlige nyhedsbreve fra sygehusledelserne, og en kommunikationsplan der generelt giver viden om både nuværende serviceassistent løsninger i regionen, og udviklingen i de to pilotprojekter.”



I FOA's statusnotat af 16. juni 2015 til brug for Forretningsudvalgets behandling den 22. juni 2015 af serviceassistentprojektet i Region Sjælland er anført bl.a.:

”Det FOA-regionale samarbejde i Region Sjælland har i et tidligere fremsendt notat til Regionsrådet udtalt en række anbefalinger vedr. Serviceassistentprojektet.

...

Som supplement til anbefalingerne vil vi her påpege en række aktuelle og betydningsfulde opmærksomhedspunkter, som især pilotprojektet på Nykøbing Falster Sygehus har været med til at tydeliggøre:

....

Afslutningsvis vil vi anbefale, at ledelsen, som står for serviceassistentkonceptet, dvs. i Koncernservice, er lydhør over for de frustrationer og den utryghed, som medarbejderne har givet udtryk for, så man i langt højere grad inddrager medarbejdernes ønsker og muligheder – også hvis det besluttet at finde nye løsninger på optimering af serviceområdet i Region Sjælland.

...

”6 grønne og 1 rød”

Vi anbefaler:

1. Økonomi til gennemførelse af projektet ud fra ”acceptable” præmisser og vilkår...
2. En model, hvor servicefunktionerne tager højde for såvel patientsikkerhed som kvalitet i opgaveløsningen, bl.a. indenfor rengøringsområdet, som fordrer særlig bevågenhed. Og samtidig en model, som tilgodeser og understøtter medarbejdertrivsel (”Medarbejderne er det vigtigste aktiv i Region Sjællands virke”)
3. En model, hvor hvert sygehus har sin egen fælles serviceenhed, som står for tværgående og fælles opgaver samt koordinering, tilkald, afløsning og medarbejderudvikling i samarbejde med ledelserne på de enkelte afdelinger. (Fokus på det ledelsesmæssige samarbejde på det enkelte sygehus med henblik på at opnå effektiviseringer og samtidig styrkelse af tværfagligt samarbejde i dagligdagen på sygehusene – med patienten som partner. - Frem for at styrke den organisatoriske opsplittning mellem virksomhedsområderne og koncernenhederne i Region Sjælland.
4. En model, som tilpasses de enkelte sygehuse, og som samtidig baseres på fælles og ensartede kvalitetsstandarder for regionen som helhed. (Balance mellem tilpassede løsninger og ønsket om ensartet servicestandard)
5. En model, som bl.a. bygger på de erfaringer, som regionen selv har høstet fra Køge-modellen samt de erfaringer, der er gjort på andre regioners sygehuse, eks. vis på Aarhus Universitetshospital / Skejby.
6. En model, som rummer ”uddannelse til alle”, men ikke nødvendigvis samme uddannelse til alle. Uddannelsen skal tilgodese funktionerne – ikke omvendt – ikke mindst nu, hvor der i OK 15 forliget mellem Danske Regioner og FOA er skabt nye muligheder og veje for et sammenhængende uddannelsessystem i Sundhedsvæsenet, som understøtter og styrker det tværfaglige samspil og dynamiske opgaveløsninger – med patienten i centrum.

Vi fraråder:

1. En ”standardmodel”, som trækkes ned over alle regionens sygehuse, hvor alle omformes til serviceassistenter, og hvor alle skal udføre alle serviceopgaver!”

Den 4. maj 2016 blev der afholdt et møde i projekt- og referencegrupperne i serviceassistentprojektet. På mødet, hvor der deltog repræsentanter fra regionen, FOA og 3F, blev det drøftet bl.a., at det var vanskeligt at få medarbejderne til at melde sig til serviceassistentuddannelsen på frivillig basis. I mødereferatet af 11. maj 2016 hedder det bl.a.:

**”Praktikperiodernes indhold**

FOA er blevet orienteret om, at det har været svært at udfylde praktikperioden i portørdelen, og der er oplevet, at der er lagt afspadsering og ferie ind til medarbejderne i praktikperioden.

...

**Status på intern evaluering ved Udviklingschef Morten Johansson**

...

FOA spørger ind til, hvad det betyder, at der skal træffes en beslutning om frivillighedsprincippet.

Morten redegør for, at der ikke var truffet en beslutning om vilkår under uddannelse forud for pilotfasen. Derfor blev det besluttet, at det i pilotfasen skulle være frivillighed under piloten i forhold til uddannelse. Men det har vist sig at have en konsekvens, da det presser driften så meget, at det kan være svært at få nok uddannede. Der er ligeledes angivet en FAQ under piloten, hvor frivillighedsprincippet nævnes. Det var vigtigt i første del af piloten, hvor det skulle efterprøves, men det har konsekvenser også for medarbejderne, som deltager i processen.”

I Region Sjællands beskrivelse af 10. juni 2016 af processen for medarbejderinddragelse i serviceassistentprojektet fremgår bl.a.:

**”Kortlægnings- og design fasen**

Projektets analysefase blev igangsat i foråret 2014. Der blev indsamlet informationer hos de kliniske afdelingsledelser og serviceledelserne, og udarbejdet opgaveoverblik og – beskrivelser samt udarbejdet løsningsforslag, for at kunne understøtte budgetaftalen.

På baggrund af dette arbejde blev der afholdt konference den 20. maj 2014 med følgende formål:

- At præsentere de overordnede generelle løsningsprincipper for den fremtidige organisering af serviceområdet
- At give relevante interessenter mulighed for at drøfte, kommentere og berige løsningerne
- Generelt give input til den efterfølgende designfase
- At understøtte de lokale ledelsers planlægning og implementering af den nye organisering.

200 engagerede deltagere bidrog med input på de forskellige café-møder og gruppearbejde som omhandlede:

- Hvem løser hvilke serviceopgaver hvornår?
- Uddannelse til hospitals serviceassistenter
- Daglig ledelse
- Vedligeholdelse, sikring og udvikling af fagligheden

- Opgaveflytning
- Den lokale implementering herunder sikring af inddragelse lokalt

Parallelt med café-møderne blev der om eftermiddagen arbejdet i mindre arbejdsgrupper med det formål at starte planlægningsprocessen på det enkelte sygehus.

Bidragene fra café-møderne og arbejdsgrupperne blev nøje gennemgået har dannet udgangspunktet for udarbejdelse af en Designmanual.

I pilotfasen tages der udgangspunkt i Designmanualen. Designmanualen beskriver de overordnede rammer for den fremtidige serviceassistentfunktion. Designmanualen er som nævnt ovenfor udarbejdet på baggrund af mange input i projektets analysefase, herunder konference med 200 deltagende medarbejdere og det første udkast af Designmanualen blev i perioden fra 6. oktober til 21. november 2014 MED behandlet. Det blev gjort ved at gennemføre en omfattende MED-proces i Område-MED for de 4 sygehuse og Psykiatrien samt MED for Koncern Service for at sikre drøftelse af serviceassistentprojektets oplæg til Design samt udkast til udrulningsprincipper.

...

I MED-processen havde medarbejderne medindflydelse på serviceassistentkonceptets design og udrulning og processen. Der blev samlet op på Hoved-MED mødet 15. december 2014. Det resulterede i revidering af designoplægget og en liste med 12 opmærksomhedspunkter, som de lokale implementeringsgrupper og Koncern Service skulle være opmærksomme på i det videre arbejde i pilotfasen, hvor to pilotprojekter er igangsat i hhv. Holbæk og Nykøbing F.

### **Pilotfasen**

Styregruppen for Serviceassistent-projektet satte formelt pilotfasen i gang den 17. december 2014, hvor der lokalt på henholdsvis Holbæk og Nykøbing F. sygehuse er nedsat en implementeringsgruppe, der har til opgave at udmønte rammerne der er sat i designmanualen til handlinger tilpasset det enkelte sygehus.

Implementeringsgrupperne er sammensat af ledelse fra sygehusene og Koncern Service og der er repræsentation fra både de kliniske afdelinger og tillidsrepræsentanter fra de berørte faggrupper. De enkelte implementeringsgrupper kan efter behov nedsætte lokale underudvalg til udførsel af konkrete opgaver.

Pilot processen har kørt over hele 2015 og fortsætter i 2016. I foråret 2016 er der udført en evaluering på baggrund af de første erfaringer. Der samles op på erfaringer, og ud fra de anbefalinger der gives ud fra dem, vil der blive givet anbefalinger til hvorledes design og proces bør justeres inden projektet overgår til et reelt udrulnings-projekt på regionens sygehuse. Implementeringsgrupperne vil fortsætte i to spor med to pilotprojekter, ét om placering af Serviceassistenterne med reference under plejen i Nykøbing F, og ét om uddannelse af rengøringsassistenter og portører til den erhvervsgivende uddannelse til serviceassistenter i Holbæk.”

Af regionens notat af 29. juni 2016 om anbefalinger til det videre forløb i serviceassistentprojektet fremgår bl.a.:

”Opsamlede anbefalinger

Med udgangspunkt i materiale indsamlet fra ekstern evaluering og intern evaluering på serviceassistent-projektet beskrives i nærværende dokument overordnede anbefalinger til videre behandling i forhold til forretningsudvalget.

Der har været samlet op på erfaringer med en bred inddragelsesproces, blandt de involverede i projektet, via de nedsatte implementeringsgrupper, projekt- og referencegrupper. De overordnede anbefalinger bygger på den læring og underliggende anbefalinger der er draget i pilotforløbet.

Der er bevidst ikke interviewet/spurgt patienter, ud fra vurderingen af at det ikke er muligt at spørge ind til udbytte, på et så tidligt stadie i pilotprocessen. Dette er også nærmere beskrevet i den eksterne evalueringsrapport.

#### Samlet anbefaling

Det anbefales at Serviceassistent-projektet fortsættes, ud fra en designmanual der justeres. Justeringen foretages dels med input fra høstede erfaringer og den udvikling der har været i pilotforløbene.

Herudover anbefales det at følgende punkter besluttet i forhold til det videre arbejde med projektet:

...

*- At det midlertidige frivillighedsprincip stoppes og der gives en klar udmelding om, hvilke medarbejdergrupper der skal uddannes*

Det anbefales at der tages en klar beslutning om, hvem og hvorledes de enkelte faggrupper overgår til uddannelse som serviceassistenter. Der er i pilotfasen brugt unødigt meget tid på at lave frivilligheds undtagelser, hvilket gør det svært at få sammenhæng i uddannelsesforløb, har udfordret arbejdet med at sikre stabil drift, samt har givet oplevelse af, at der er konkurrerende ansættelsesforhold (mellem Koncern Service med de tidligere funktioner som portør, rengøringsassistenter og pilotafdelingernes funktioner som varetages udelukkende af serviceassistenter). Det anbefales, at beslutningen om at alle faggrupperne inden for serviceområdet skal uddannes, og om hvorledes faggrupperne derefter skal indgå i Region Sjællands arbejde med at sætte patienten i centrum udmeldes tydeligt, så arbejdet kan fokuseres på at indhente de opsatte gevinster for regionen."

I notat af 3. august 2016 fra MED-Hovedudvalget til Forretningsudvalget i Region Sjælland hedder det bl.a.:

#### **"Udtalelse om evaluering af erfaringer i pilotprojektet i serviceassistentprojektet**

MED-Hovedudvalget behandlede på sit møde den 22. juni 2016 evaluering af erfaringerne med serviceassistentprojektet.

...

MED-Hovedudvalget har på baggrund af drøftelsen følgende synspunkter for det videre arbejde med serviceassistentkonceptet:

...

- Der er behov for at sikre en forskellighed i konceptets organisatoriske forankring. Samtidig skal der opmærksomhed på, hvad forankringen betyder for den enkelte medarbejder.

MED-Hovedudvalget tilslutter sig, at projektets implementeringsgrupper efter evalueringen arbejder videre med forskellige organisatoriske modeller for den konkrete implementering af serviceassistentkonceptet på alle sygehuse. Herunder tilslutter MED-Hovedudvalget sig anbefalingen om, at konceptet først udfoldes organisatorisk i Koncern Service før overflytning af personale til de kliniske afdelinger. Det giver rum og mulighed for at det enkelte sygehus/kliniske afdeling indtænker tilpasninger, som sikrer bedst mulig brug af kompetencerne.”

Af en beslutning fra Region Sjællands Forretningsudvalg af 15. august 2016 vedrørende det videre forløb af serviceassistentprojektet fremgår bl.a., at anvendelsen af frivillighedsprincippet skulle stoppe. Det er nærmere anført bl.a.:

*”Serviceassistentprojektet har foretaget en evaluering af erfaringerne fra Pilotprojektfasen. Anbefalingerne for det videre arbejde med projektet er behandlet i MED-Hovedudvalget, og forelægges Forretningsudvalget til beslutning om det videre forløb.*

## **Sagsfremstilling**

### Kort opsamling på forløbet

Siden 1. kvartal 2015 har Serviceassistent-projektet kørt i pilotfase på Holbæk Sygehus, med afprøvning af 2 hold medarbejdere på erhvervsuddannelsen som serviceassistent.

Siden 3. og 4. kvartal har pilotfasen afprøvet en ændring i den organisatoriske tilknytning af servicemedarbejdere på Nykøbing Falster Sygehus, hvor en blandet gruppe af servicemedarbejdere (rengøringsassistenter, portører og uddannede serviceassistenter) har indgået i afprøvning af en organisering enten, med ansættelse direkte på en klinisk afdeling, eller via fortsat ansættelse i Koncern Service, men med tæt tilknytning til specifikke kliniske afdelinger.

Med udgangspunkt i de erfaringer der er draget i perioden, er der i 1. og 2. kvartal 2016 gennemført en evaluering. Evalueringen er delt op i en intern evaluering, der bygger på de mange erfaringer de involverede på de 2 pilotsygehuse har draget sig, og en ekstern evaluering, hvor styregruppen har valgt at hyre et eksternt firma, med henblik på, gennem interviews af 61 af de involverede, at kunne udlede de oplevede erfaringer, og komme med anbefalinger til projektet.

Evalueringskriterier, spørgeguide, og resultaterne fra både den interne og eksterne evaluering, er bearbejdet med en bred inddragelse af styregruppe, projekt- og referencegruppe samt de lokale implementeringsgrupper på sygehusene.

### Anbefalinger til det videre forløb

Der er både internt og eksternt samlet op på de erfaringer, der er draget i Serviceassistent-projektet.

Der er på den baggrund udarbejdet anbefalinger til den videre håndtering af projektet. Anbefalingerne ligger til grund for den samlede anbefaling til den videre håndtering af Serviceassistent-projektet.

- Serviceassistentprojektet videreføres, og justeres med input fra de høstede erfaringer fra evaluering og udvikling i pilotforløb.

- Udrulning sker i takt med organisationernes parathed

Pilotfasen har vist, at det er vigtigt, at den enkelte afdeling hvor serviceassistenter overføres til, er organisatorisk parat. Dvs., at der er det fornødne oplærte personale, både servicepersonale, men også det kliniske personale.

- I det videre arbejde tages udgangspunkt i en fleksibel model ift. organisatorisk tilhørsforhold

Med udgangspunkt i anbefalingen om, at organisatorisk parathed skal være et parameter for udrulning, anbefales det, at det nye koncept først etableres organisatorisk i Koncern Service og at der efterhånden som servicemedarbejderne uddannes, sker en trinvis overgang til tættere tilknytning til de kliniske afdelinger.

- Det midlertidige frivillighedsprincip stoppes og der gives en klar udmelding om, hvilke medarbejdergrupper der skal uddannes

Det anbefales, at der tages en klar beslutning om, hvem og hvorledes de enkelte faggrupper overgår til uddannelse som serviceassistenter. Der er i pilotfasen brugt unødigt meget tid på at lave frivilligheds undtagelser, hvilket gør det svært at få sammenhæng i uddannelsesforløbet, samt udfordrer arbejdet med at sikre stabil drift.

...

#### Behandling i MED-Hovedudvalget

MED-Hovedudvalget har behandlet materialet vedr. serviceassistentprojektet den 22. juni 2016.

...

#### **Indstilling**

Administrationen indstiller, at serviceassistent-projektet videreføres, idet

- Projektet justeres med input fra de høstede erfaringer fra evaluering og udviklingen i pilotforløbet

- Udrulning sker i takt med organisationens parathed

- I det videre arbejde tages udgangspunkt i en fleksibel model ift. organisatorisk tilhørsforhold

- Det midlertidige frivillighedsprincip stoppes og der gives en klar udmelding om, hvilke medarbejdergrupper, der skal uddannes

- Der vælges en udrulningsmodel med en uddannelsesperiode efterfulgt af en udrulningsperiode

Sagen afgøres af Forretningsudvalget.

## **Beslutning i Forretningsudvalget mandag den 15. august 2016, pkt. 12**

Sagen indgår i den videre budgetproces.”

Af budgetaftale for 2017 for Region Sjælland, som blev godkendt den 29. september 2016, fremgår bl.a.:

### *”Serviceassistentprojekt*

I Region Sjælland skal opgaver løses der, hvor det giver bedst mening. Udgangspunktet skal være patienten, og medarbejdernes kompetencer skal udnyttes bedst muligt. Med serviceassistentprojektet giver Region Sjælland et kompetenceløft til en gruppe af medarbejdere, og sikrer, at denne medarbejdergruppe løser flere opgaver, når de tilknyttes afdelingerne. Dette skaber sammenhæng for patienten, mere fleksibel tilrettelæggelse af opgaverne og frigørelse af tid hos plejepersonalet til gavn for den enkelte patient.

Aftaleparterne er enige om, at evalueringen af pilotprojektet danner grundlag for, at serviceassistentprojektet videreføres med de anbefalinger, som evalueringen giver sammen med de anbefalinger MED Hovedudvalget har givet om bl.a. parathed til at modtage serviceassistenter i afdelingerne. I det videre forløb lægger aftaleparterne vægt på, at overgangsperioden tilrettelægges således, at serviceassistenterne efter uddannelse hurtigst muligt bliver ansat i de kliniske afdelinger i takt med afdelingernes parathed.

På de enkelte sygehuse nedsættes implementeringsgrupper med deltagelse af såvel sygehuset som Koncern Service, og på såvel ledelses- som medarbejder/TR-niveau for de berørte faggrupper. Implementeringsgrupperne følger såvel uddannelse som den organisatoriske implementering, hvor serviceassistenterne som hovedprincip ansættes i de kliniske afdelinger.”

I referat af 21. september 2016 fra MED-Udvalg for Koncern Service er anført bl.a.:

”MN [Michael Nørgaard]:Evalueringen af de pilotprojekterne på henholdsvis Holbæk og Nykøbing F. sygehuse danner grundlag for den videreførelse af projektet, sådan som regionsrådet har besluttet det i budgetaftalen for 2017. (...)

Med de anbefalinger der ligger i pilotprojekterne samt fra MED-Hoved-udvalget arbejdes der videre med detailplanlægningen.

I starten af 2017 vil der blive sat datoer på implementeringstakten. På de enkelte sygehuse nedsættes implementeringsgrupper med deltagelse af såvel sygehuset som Koncern Service.”

Af referat af møde i MED-Hovedudvalget den 1. februar 2017 fremgår bl.a.:

### **”Sagsfremstilling**

...

### Implementering af konceptet

...

Med serviceassistentkonceptet giver Region Sjælland et kompetenceløft til en gruppe af medarbejdere og sikrer, at denne medarbejdergruppe løser flere opgaver, når de tilknyttes afdelingerne. Dette skaber sammenhæng for patienten, mere fleksibel tilrettelæggelse af opgaverne og frigørelse af tid hos plejepersonalet til gavn for den enkelte patient.

Implementeringen vil være en løbende proces. Uddannelsen af medarbejderen vil ske løbende og forventes at have en varighed på ca. 3-4 år, før alle er uddannet. Processen kræver løbende fleksibel tilrettelæggelse af opgavevaretagelsen hen imod den fuldendte implementering situation, hvor serviceassistenter er uddannede og som udgangspunkt organisatorisk tilknyttet organiseret i de kliniske afdelinger med varetagelse af de opgaver, der er defineret til gruppen.

...

Der er meget logistik i uddannelsesopgaven, idet nuværende ansatte skal kompetenceafklares, og uddannelsesinstitutionerne skal kunne foretage en effektiv planlægning og sammensætte hold på de enkelte skoler.

### På tænkt proces for varsling, inddragelse og information

I implementeringen af serviceassistentkonceptet står vi overfor at skulle igangsætte uddannelse af de berørte medarbejdere til hospitalsserviceassistenter.

I det omfang medarbejderen ikke har uddannelsen – og medarbejderen er beskæftiget med servicefunktioner – vil medarbejderen blive varslet til påbegyndelse af uddannelsen.

Konkret vil det betyde, at de berørte medarbejdere varsles til uddannelse. Såfremt medarbejderen ikke ønsker uddannelse tilbydes en begivenhedsansættelse så længe, der er opgaver, der ikke fordrer at man er uddannet som serviceassistent.

Der tilbydes mulighed for at den enkelte medarbejder kan fremsætte og drøfte konkrete individuelle ønsker over for sin lokale leder. Dette kan udløse, at der tages konkrete individuelle hensyn.

For nuværende ansatte – hvor der ikke er taget forbehold for uddannelseskrav i forbindelse med ansættelsen – anses kravet om påbegyndelse af uddannelsen som en væsentlig stillingsændring for medarbejderen. Da dette gælder alle berørte medarbejdere, træder reglen om masseafskedigelser i kraft.

### Forhandling med de faglige organisationer – Masseafskedigelsesloven

Da der vil være et væsentligt antal ansatte, der skal varsles væsentlige stillingsændringer (krav om påbegyndelse af uddannelse mv.), vil ”Bekendtgørelse af lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang” - i daglig tale ”Masseafskedigelsesloven” - blive aktiveret.

Umiddelbart efter behandling i MED-Hovedudvalget vil de relevante faglige organisationer FOA og 3F derfor blive inviteret til forhandling, jf. lovens bestemmelser.

...

### **Behandling i MED-Hovedudvalget**



Ledelsen indledte med at give en kort status for serviceassistentprojektet:

Efter afslutning af de to pilotafprøvninger i Holbæk og Nykøbing Falster har Regionsrådet truffet beslutning om at indføre serviceassistentkonceptet i Region Sjælland.

Regionsrådets beslutning indebærer, at projektet nu overgår implementering.

På dagens møde i MED-Hovedudvalget er det følgende, der er til behandling:

- Proces for varsling af de berørte medarbejdere
- Den overordnede organisering af implementeringen

...

Med den indledende status gentog ledelsen henstillingen om drøftelse af ovenstående to forhold på dagens møde. Herunder opfordrede ledelsen til, at MED-Hovedudvalget anvender muligheden for medindflydelse på det videre forløb, herunder giver input til de formelle forhandlinger med de faglige organisationer. Hvis sagen ikke drøftes på dagens møde, kan det få tidsmæssigt forsinkende konsekvenser for projektet, hvilket ikke vil være i overensstemmelse med intentionen i samarbejdet i MED-organisationen.

Jes Hansen og Jesper Svanberg ønskede følgende citat ført til referat:

*Vi skal anmode om, at punkt 7 i dagsordenen til MED-Hovedudvalgsmødet den 1. februar 2017 udsættes til behandling på førstkommende møde i udvalget.*

*Baggrunden er, at der er aftalt møde mellem de faglige organisationer FOA og 3F samt direktør Michael Nørgaard den 9. februar 2017, hvor en række spørgsmål skal afklares.*

*Vi ønsker at understøtte en god proces og udrulning af serviceassistentkonceptet på alle Region Sjællands sygehuse jfr. Regionsrådets beslutning, men vi mangler afklaring af en række spørgsmål, som vi skal have mulighed for at drøfte med vores bagland inden behandlingen i MED-Hovedudvalget.*

*Vi er åbne for evt. afholdelse af et ekstraordinært MED-Hovedudvalgsmøde til behandling af punktet vedr. serviceassistentprojektet, når det afklarende møde den 9. februar 2017 har fundet sted, og vi har fået en drøftelse med vores bagland.*

*Udsættelsen af punktet vil desuden give mulighed for, at det vil kunne nås at få information og drøftelse vedrørende tilretningen af designmanualen, inden den vedtages, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutning.*

Ledelsen anførte, at der er brug for en drøftelse på dagens møde for at komme videre med implementeringen, herunder ikke mindst at imødekomme medarbejdernes ret til medindflydelse på processen for uddannelse, herunder de overordnede forhold vedr. varslingen af de berørte medarbejdere.

Det er således alene processen, som ledelsen ønsker, at MED-Hovedudvalget skal drøfte på dagens møde – de nærmere vilkår for varsling er et anliggende for de faglige organisationer i henhold til lov om afskedigelse i større omfang.

Denne tidlige inddragelse af MED-Hovedudvalget – før forhandling med de faglige organisationer – sker med den begrundelse, at efter forhandlingen med de faglige organisationer vil processen for uddannelse, herunder forhold vedr. varsling være givet, og MED-Hovedudvalgets rum for medindflydelse vil være begrænset.”

I referat af møde afholdt i MED-Udvalg for Koncern Service den 8. marts 2017 hedder det bl.a.:

”... i løbet af foråret vil [der] blive foretaget en varsling inden for rammerne af masseafskedigelsesloven af den gruppe medarbejdere, som skal gennemføre serviceassistentuddannelsen.

Det vil blive aftalt med de faglige organisationer hvordan varslingen vil ske.”

Af en oversigt af 28. marts 2017 over antallet af medarbejdere, der påtænkes varslet væsentlig stillingsændring samt geografisk ansættelsessted pr. november 2016, fremgår bl.a.:

”

Stillingsbetegnelse/ Matrikel	Portører	Rengøringsassistenter	Servicemedarbejdere	I alt
Holbæk Sygehus	25	35	3	63
Køge Sygehus	0	1	35	36
Nykøbing F. Sygehus og Nakskov Sundhedscenter	11	4	11	26
Slagelse Sygehus	46	64	0	110
Næstved Sygehus	18	9	0	27
Ringsted Sygehus	2	9	0	11
Roskilde Sygehus	36	74	7	117
Psykiatrien Vordingborg	0	2	0	2
Psykiatrien Slagelse	0	24	0	24
Psykiatrien Roskilde	0	5	0	5
I alt	138	227	56	421

”

Den 3. april 2017 godkendte MED-Hovedudvalget ”Designmanual for serviceassistentkonceptet”. I designmanualen, der er på 50 sider, er anført bl.a.:

## ”1. Introduktion

### 1.1. Designmanual – hvordan skal den bruges

Designmanualen er udarbejdet for at give de lokale implementeringsgrupper et fælles udgangspunkt i forbindelse med planlægning af den lokale udrulning.

Der nedsættes en implementeringsgruppe pr sygehusledelse med ledelsesrepræsentanter fra sygehuset/sygehusene og Koncern Service samt tillidsvalgte fra de involverede faggrupper.

...

### 3. Funktionsbeskrivelse – opgaver som kan varetages af uddannede serviceassistenter med speciale i hospitalsservice

Det er nødvendigt at vide, hvilke konkrete opgaver en uddannet serviceassistent vil kunne varetage. Funktionsbeskrivelsen hjælper i vurderingen af, hvor det vil give værdi at organisere serviceassistenter i den enkelte kliniske afdeling samt i vurderingen af, hvilke serviceopgaver der kan flyttes fra det kliniske personale til serviceassistenter.

Nedenstående funktionsbeskrivelse er en nettoliste. De konkrete opgaver de(n) enkelte serviceassistent(er) skal udføre, afhænger af, hvilke opgaver der er knyttet til den afdeling, serviceassistenten skal understøtte. Implementeringsgrupperne udfører en konkret afdekning af behov for hver enkelt klinisk afdeling.

Der skal udarbejdes specifikke funktionsbeskrivelser på afdelingsniveau. F.eks. kan der efter ønske være specialfunktioner, der kræver anden yderligere oplæring.

...

Basisfunktionsbeskrivelse for hvilke opgaver en serviceassistent med speciale i hospitalsservice kan varetage afhængigt af afdelingsplacering/funktion/speciale	
Organisatorisk placering	Enten under en klinisk afdelingsledelse eller Koncern Service
Ansvarsområder	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medvirke til at opretholde de hygiejniske rengøringsstandarder, herunder selvstændig varetagelse af den daglige rengøring efter en fastlagt rengøringsvejledning/frekvensbeskrivelse</li> <li>- Udføre egenkontrol i afdelingskøkken samt rengøringskontrol i forhold til Insta 800</li> <li>- Ansvarlig for transport af patienter under hensyntagen til patientens sikkerhed og velbefindende samt ergonomiske principper</li> <li>- Deltage i forflytning af patienter under hensyntagen til patientens ressourcer, sygdom, behandling, etiske- og ergonomiske principper</li> <li>- Medvirke i det tværfaglige team til at yde omsorg til patienter og pårørende</li> <li>- Varetage andre serviceopgaver i forhold til afdelingens behov – dette er fastlagte og nedskrevne opgaver</li> <li>- Medvirke til et godt arbejdsmiljø i afdelingen</li> <li>- Tilrettelægge i samarbejde med kolleger og daglig leder opgaver under hensyntagen til kontinuitet, anvendelse af personaleressourcer og øvrig aktivitet i afdelingen</li> <li>- Kan varetage affaldshåndtering miljørigtigt på afdelingsniveau</li> </ul>
Opgaver	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Daglig- og specialrengøring</li> <li>- Færdiggørelse, anretning og servering af patientmad</li> <li>- Bestilling af mad og kolonialvarer</li> <li>- Afrydning, opvask og oprydning</li> <li>- Sengevask og opredning</li> <li>- Bestilling og på pladslægning af depot- og sterilvarer samt linned</li> <li>- Linnedhåndtering</li> <li>- Administration af uniformer og garderober</li> <li>- Laboratorieopvask</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transport af patienter til og fra specialafdelinger</li> <li>- Lejring af operationspatienter</li> <li>- Intern transport af mad, linned, medicin, depotvarer, post og pakker samt prøver og blod</li> <li>- Administration og transport af hjælpemidler, ilt og specialmadrasser, samt rengøring af hjælpemidler</li> <li>- Foretage akutkørsler</li> <li>- Alment forefaldende arbejde</li> <li>- Håndtere mors og pårørende</li> <li>- Forflytningsopgaver</li> <li>- Flytteopgaver</li> <li>- Affaldshåndtering</li> <li>- Egenkontrolprogrammer</li> </ul>
Opgaver efter yderligere uddannelse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Traume og ekstern hjertemassage</li> <li>- Fast vagt (dog ikke psykiatrien)</li> <li>- Apparaturcheck</li> <li>- Lettere plejeopgaver</li> <li>- Træning og spisning</li> <li>- Registrering af væskeindtagelse</li> <li>- Håndtere vanskelige patienter som er aggressive/voldelige eller farlige for sig selv (dog ikke psykiatrien)</li> <li>- Kliniske afdelingsopgaver i nogle specialer</li> <li>- Særfunktioner på OP-afdelinger (operationsassistenter)</li> <li>- Rengøring af specialudstyr</li> </ul>
Faglige kompetencer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uddannet serviceassistent med speciale i hospitalsservice</li> <li>- Basal genoplivning/udvidet genoplivning for hjertestopteam</li> <li>- Kursus i rengøringsstandarder</li> </ul>

...

#### 4.5 Ansættelsesforhold mm.

Med forbehold for individuelle hensyn vil der i den videre udrulning ske en skriftlig varsling af allerede ansatte medarbejdere i gruppe 1-4, jf. Funktionærlovens § 2, om væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet, inden uddannelsen skal påbegyndes. Det betyder, at der sker en individuel vurdering vedr. varsling om påbegyndelse af uddannelsen til serviceassistent med speciale i hospitalsservice for alle servicepersonaler, som endnu ikke er uddannet.

....

Ved ny ansættelser vil det være betinget i stillingsopslaget, at uddannelsen til serviceassistent med speciale i hospitalsservice skal erhverves, såfremt ansøgeren ikke allerede er uddannet.”

I referat af forhandlinger i henhold til lov om masseafskedigelse på møde den 6. april 2017 mellem regionen, FOA og 3F hedder det bl.a.:

#### ”Parterne aftalte følgende:

- Koncern Services' plan om at varsle ca. 421 medarbejdere en væsentlig stillingsændring i maj, erstattes af nedenstående plan.

- Parterne aftaler, at Koncern Service, Koncern HR, 3F og FOA afholder 2 informationsmøder, som afholdes mandag den 24. april 2017 og den 27. april 2017 ca. kl. 15. Praktiske forhold aftales nærmere.
- I perioden umiddelbart efter møderne frem til torsdag den 11. maj 2017 har de berørte medarbejdere mulighed for at tilkendegive, om de ønsker at gennemføre uddannelsen. Hvis det ikke er muligt at imødekomme deres ønske i 2018, vil medarbejderen – i det omfang det er muligt – blive skrevet op til næste uddannelseshold (2019).
- Ny procesplan fremsendes af Koncern HR inden næste møde (20. april 2017) med forventede tidsplan for konkret varsling af eventuel manglende antal deltagere til uddannelsesforløb i 2018. Inklusive frivillige skal der være 150 medarbejdere og Region Sjælland tager således forbehold for at varsle i det omfang det er nødvendigt. Koncern Service vil så vidt muligt tage højde for ønsket om en forlænget høringsperiode i den nye procesplan.
- Det er ledelsen, som beslutter den konkrete uddannelsesplanlægning – under hensyn til fordeling af faggrupper og på geografi – til påbegyndelse i 2018 og gennemførelse af uddannelse. Dermed er det også ledelsen, som beslutter hvor mange af de frivillige, som kan få imødekommet deres ønske om uddannelse i 2018.
- Processen skal være afsluttet inden udgangen af juni 2017 i forhold til de medarbejdere, som skal påbegynde uddannelse i 2018.
- Primo 2018 igangsættes en proces med afdækning af frivillige og eventuelle varslinger for at kunne opfylde fremtidige hold til 2019 og så fremdeles de kommende år.
- ...
- Parterne mødes igen til forhandling den 20. april 2017, jf. ”lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang”.

Om det opfølgende møde den 20. april 2017 mellem regionen, FOA og 3F fremgår det af referatet bl.a.:

”De faglige organisationer spurgte til, hvilke kriterier, der lægges til grund ved udvælgelsen af hvem, der eventuelt varsles til uddannelse.

Endvidere spurgte de faglige organisationer til økonomien, som ligger til grund for konceptet.

Endelig spurgte faglige organisationer til, om man kan starte op med et lavere antal end de 150 pr. år og om processen kan strække sig længere end over fire år.

Region Sjælland anvender som udgangspunkt de kriterier, som følger af regionens personale politiske principper med de fornødne tilpasninger, og kriterierne vil blive drøftet på område MED-møde den 10. maj 2017. Kriterierne eftersendes til de faglige organisationer.

Michael Nørgaard forklarede, at uddannelse af medarbejdere som udgangspunkt vil være udgiftsneutral. Den efterfølgende økonomi vil balancere ved flytning af serviceopgaver fra klinisk personale til service assistenter. Endelig er der afsat midler til at finansiere løngaranti med videre. Serviceassistentkonceptet udløser ikke stillingsnedlæggelser.

Det vurderes ikke umiddelbart, at der muligt at starte med et lavere antal end 120 i 2018. Dette af hensyn til opretholdelse af sikker drift i uddannelsesperioden på de fire år, idet der er et politisk ønske om at gennemføre implementeringen hurtigst muligt.

Processen iværksættes, jf. revideret procesplan.

**Udover de vilkår, som blev aftalt ved forhandlingen den 6. april 2017, er parterne enige om yderligere følgende vilkår:**

- Medarbejderne, som har optjent ret til pension jf. deres nuværende overenskomst, vil i elvtiden få pension som følger:

a) Rengørings-/husassistenter og AMU-uddannede serviceassistenter, som varsles/frivilligt melder sig på meritordningen eller er/bliver ansat med vilkår om uddannelse får pension svarende til pensionsprocenten i overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter mfl. (OK 32.37), som pt. er 12,85%.

b) Servicemedarbejdere som varsles/frivilligt melder sig på meritordningen eller er/bliver ansat med vilkår om uddannelse svarende til pensionsprocenten i overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter mfl. (OK 32.37), som pt. er 12,85%.

c) Portører som varsles/frivilligt melder sig på meritordningen eller er ansat med vilkår om uddannelse får pension svarende til pensionsprocenten i overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter mfl. (OK 32.37), som pt. er 12,85% med tillæg af et ikke pensionsgivende personligt tillæg, som modsvarer værdien af hidtidig pensionsprocent på 13,40 %. Det personlige tillæg nedtrappes løbende, som pensionsprocenten i overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter mfl. (OK 32.37) stiger og tillægget bortfalder, når pensionsprocenten i overenskomsten for serviceassistenter er 13,40 %.

- Servicemedarbejdere ansat på overenskomsten for serviceassistenter- og medarbejdere ved sygehuse (OK 32.21), som har gennemgået erhvervsuddannelsen til serviceassistent, jf. uddannelsesbekendtgørelsens regler om merit (generel merit), vil få indregnet ansættelsestiden som månedslønnet servicemedarbejdere ved amtet/regionen/kommunen med henblik på opnåelse af kvalifikationsløn indplacering på pt. løntrin 23 + 2.350 kr. i årligt grundbeløb (31.3.200 niveau), tidligst regnet fra den 1. oktober 1995.

- Servicemedarbejdere vil ved overgangen til overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter mfl. bevare sin hidtidige faste løn inklusive tillæg af decentral løn, som servicemedarbejderen oppebar umiddelbart før opstart af merituddannelsen, som personlig løngaranti. Denne garanti er gældende så længe den pågældende er ansat i stillingen som erhvervsuddannet serviceassistent med hidtidig beskæftigelsesgrad. Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

- Ved overgangen til en stilling som erhvervsuddannet serviceassistent sammensættes servicemedarbejderens løn på ny bestående af grundløn, eventuel funktionsløn og kvalifikationsløn, jf. overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter mfl. I det om-

fang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end den personlige løngaranti, sker aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet giver en lavere aflønning end den personlige løngaranti, sker aflønningen efter den personlige løngaranti. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg, der kan modregnes i den personlige løngaranti ved fremtidige lokalt aftalte lønstigninger.

- Ved informationsmøderne:

- a) Møder en repræsentant fra FOA og en repræsentant fra 3F (lokalafdelingerne)
- b) Opfordrer både FOA 3F Region Sjælland til, at flest muligt frivilligt melder sig til meritordningen.
- c) Koncern Service orienterer om den politiske beslutning om serviceassistentuddannelsen, faserne for implementeringen og grundig gennemgang af erhvervsuddannelsen til serviceassistent med speciale i hospitalsservice og en eventuel varslingsproces. FOA og 3F supplerer ved indledningen og fremlægger resultaterne af forhandlingerne mellem parterne.
- d) FOA og 3F tilkendegiver, at man overordnet bakker op om serviceassistentuddannelsen.
- e) Parterne er i løbende dialog og forhandling om eventuelle udfordringer ved implementeringen. Alle tre parter bidrager til besvarelse af de af medarbejderne stillede spørgsmål.

...

Parterne er enige om, at forhandlingerne hermed er afsluttet.”

Der blev efterfølgende afholdt to informationsmøder den 24. og den 27. april 2017. Der er under hovedforhandlingen afspillet videoklip fra det møde, som blev afholdt den 24. april 2017 på Roskilde Sygehus.

I referat fra møde afholdt i MED-Udvalg for Koncern Service den 10. maj 2017 er anført bl.a.:

”På info.møderne er der orienteret om serviceassistentuddannelsens indhold, samt om de beslutninger, der er taget med hensyn til den del af rengøringsmedarbejdere/portører, som skal gennemføre uddannelsen i de kommende år for at konceptet kan udrulles fuldstændigt.

- Herunder om opfordringen til medarbejderne om en frivillig tilkendegivelse om deltagelsen i serviceassistentuddannelsen senest den 11. maj 2017, - alternativt en varslingsproces for at nå et tilstrækkeligt antal – 130, der kan påbegynde uddannelsen i 2018.

...

Efter den 11. maj vurderes det, hvor mange medarbejdere, det er nødvendigt at varsle, og der vil blive udsendt et varslingsbrev.

Der sendes ligeledes meddelelser til de medarbejdere, der ikke varsles, så alle er orienterede.

De varslede medarbejdere vil herefter få tilbudt en samtale med deres leder om det videre forløb.

Der er i Koncern Service foretaget en ledelsesmæssig vurdering af, hvor mange medarbejdere, der på de enkelte afdelinger/geografier skal gennemføre uddannelsen i 2018. Dette er afstemt efter uddannelsesbehov (antal), drift, mv.

#### **Etablering af implementeringsgrupper på regionens sygehuse.**

Implementeringsgrupperne på regionens sygehuse etableres efter sommerferien. Grupperne skal indledningsvis sætte rammen for det videre arbejde på de enkelte sygehuse. Imidlertid spiller arbejdet med Sundhedsplatformen ind på muligheden for fremdriften [i] implementeringen af serviceassistentkonceptet, hvilket betyder, at arbejdet på det enkelte sygehus reelt igangsættes i 2018.

...

#### **Orientering om og drøftelse af en eventuel varsling af medarbejdere til uddannelse i forbindelse med implementering Serviceassistentkonceptet.**

...

- Orientering om og drøftelse af anvendelse af saglige kriterier for en eventuel varsling af medarbejdere, som skal gennemføre serviceassistentuddannelsen.

...

MIN [Michael Nørgaard] introducerede baggrunden for og aftalerne omkring den proces, som nu skal iværksættes med henblik på at uddanne de medarbejdere, som fremover bemande serviceassistentkonceptet.

Alle involverede medarbejdere har mulighed for at afgive en frivillig interessetilkendegivelse i forhold til deltagelsen i uddannelsen i 2018. 120 medarbejdere skal gennemføre uddannelsen i 2018, og behovet for tilkendegivelser er derfor sat til 130 med en fordeling på faggrupper og geografier, der er hensigtsmæssig i forhold til en fortsat gennemførelse af den daglige drift på de enkelte geografier.

Hvis det viser sig, at antallet af frivillige tilkendegivelser ikke opfylder behovet, vil det blive nødvendigt at foretage en varsling af et tilstrækkeligt antal medarbejdere efter de kriterier, som er skitseret i det udsendte udkast. Udkastet er skrevet med udgangspunkt i Region Sjællands "Personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger"

Ledersiden bad herefter medarbejdersiden om at kommentere på udkastet:

"Beskrivelse af anvendelse af saglige kriterier ifm. varsling af medarbejdere til uddannelse jf. Region Sjællands "Personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger".

Medarbejdersiden svarede, at det kan være kompliceret at forholde sig til afgivelse af en tilkendegivelse, når man ikke kender afløsningssituationen.

Ledersiden svarede, at der er en ledelsesopgave, at sikre den fornødne afløsning for at sikre driften.

Medarbejdersiden: Vi har talt om på formødet, at papiret kan læses som en aftale mellem ledelsen og faglige organisationer om fremgangsmåden for medarbejdernes deltagelse i serviceassistentuddannelsen.

Ledersiden svarede: Det er ikke tilfældet. Det er et udkast, som medarbejdersiden skal forholde sig til og kommentere på i forhold til en eventuel kommende varslingsproces.



Medarbejdersiden: Vi har aftalt på formødet, at vi har det synspunkt, at det skal være frivilligt at deltage i serviceassistentuddannelsen.

Medarbejdersiden ønskede endvidere en uddybning af følgende: (side 1 – varslingskrivelsen):

I følgende tilfælde kan det være nødvendigt at varsle medarbejdere til uddannelse:

b) Hvis de medarbejdere, der frivilligt melder sig, ikke vurderes egnet til påbegyndelse af uddannelsen ud fra merit- og kompetencevurderingen

Ledersiden svarede, at hvis det viser sig, at der blandt de medlemmer, der melder sig frivilligt til deltagelse i serviceassistentuddannelsen i 2018, efter en kompetenceafklaring er medarbejdere, som ikke har de fornødne kompetencer til at starte uddannelsen, skal de gennemføre et forforløb, hvor de tilegner sig de manglende kompetencer. Herefter kan de på et senere tidspunkt begynde på serviceassistentuddannelsen. Det forhold, at nogen af de medarbejdere, der har meldt sig frivilligt, først på et senere tidspunkt kan påbegynde uddannelsen, kan have som konsekvens, at der skal varsles et antal medarbejdere for at opfylde kvoten for 2018.

Med denne uddybning tog medarbejdersiden herefter udkastet til efterretning.”

Af en informationsskrivelse af 11. maj 2017 vedrørende regionens kriterier i forbindelse med varsling af medarbejdere til uddannelse er anført bl.a.:

**”Baggrund:**

Dette er en informationsskrivelse rettet mod servicecheferne i Koncern Service til brug ved evt. udvælgelse af medarbejdere til varsling til uddannelse som erhvervsuddannet serviceassistent med speciale i hospitalsservice.

Informationsskrivelsen har været til behandling i Område-MED den 10. maj 2017.

Jf. forhandlingsmøder med FOA og 3F i april 2017 har de faglige organisationer en forventning om, at det er muligt at opnå 130 frivillige interessetilkendegivelser fra medarbejdere med ønske om påbegyndelse af erhvervsuddannelsen til serviceassistent med speciale i hospitalsservice. Således vil i alt 130 medarbejdere skulle merit- og kompetenceafklares med henblik på vurdering af egnethed til påbegyndelse af uddannelsen. Således antages det at være muligt at påbegynde uddannelse af 120 medarbejdere på de planlagte uddannelseshold i 2018.

Da der som nævnt skal uddannes 120 medarbejdere i 2018, er udvælgelse af 10 ekstra medarbejdere op til de 130 for at sikre, at der er en mindre buffer, såfremt der skulle opstå evt. sygdom, eller såfremt merit- og kompetenceafklaringen tilsiger, at der er medarbejdere, der skal igennem før-uddannelse, der gør, at de ikke kan nå at begynde uddannelse i 2018.

**I følgende tilfælde kan det være nødvendigt at varsle medarbejdere til uddannelse:**

- a) Hvis der ikke er nok medarbejdere inden for den nødvendige fordeling på faggrupper og geografi, som melder sig frivilligt til uddannelsen som erhvervsuddannet serviceassistent med speciale i hospitalsservice, og/eller
- b) Hvis de medarbejdere, der frivilligt melder sig, ikke vurderes egnede til påbegyndelse af uddannelsen ud fra merit- og kompetencevurderingen

Det er et udslag af ledelsesretten, at ansættelsesmyndigheden bestemmer, hvem af medarbejderne, der eventuelt skal varsles til uddannelse. Udvælgelsen skal altid være sagligt begrundet.

Der kan således blive varslet medarbejdere til uddannelse op til de 130 for uddannelseshold 2018.

**Kvalifikationsvurdering ved evt. varsling jf. Region Sjællands ”Personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger”:**

Der skal foretages en konkret og individuel vurdering af den ansatte ud fra nedenstående kriterier med henblik på at vurdere, hvem af de ansatte der er bedst kvalificeret til at påbegynde uddannelsen sammenholdt med Koncern Services behov for kompetencer og driftsmæssige hensyn, herunder hensynet til sikker drift i implementeringsperioden.

...

**Saglige kriterier:**

Følgende kriterier indgår jf. de personalepolitiske principper i kvalifikationsvurderingen af de ansatte (punkt 1 med angivet eksempler ud fra Koncern Services vurdering):

1. Faglige kvalifikationer, herunder:

- a) Relevant uddannelse, eks. som portør, social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent, anden relevant uddannelse
- b) Relevante kurser, eks. inden for rengøringsområdet, portørfunktioner og øvrige servicefunktioner samt plejeunderstøttende funktioner og øvrige kurser inden for eks. relevante personlige kvalifikationer m.v.
- c) Relevant erfaring/faglige kompetenceområder inden for funktionerne jf. basisfunktionsbeskrivelsen for serviceassistenter (vedlagt som bilag 1)
- d) Varetagelse af specialistfunktioner inden for de fremtidige serviceassistentfunktioner, eks. erfaring med lejring, specialejring, forflytning, erfaring fra specialafdelinger, erfaring med specialrengøring m.v.
- e) Faglig fleksibilitet, eks. erfaring inden for både rengørings- og portørområdet, eventuelt også depot- og/eller logistikfunktioner og/eller evt. plejeunderstøttende funktioner.

2. Opgavevaretagelse, herunder:

- a. Kvalitet
- b. Hurtighed
- c. Den ansattes kapacitet

3. Personlige kvalifikationer, herunder:

- a. Den ansattes engagement og motivation
- b. Flexibilitet
- c. Omstillingsevne
- d. Samarbejdsevne
- e. Stabilitet
- f. Andre relevante jobrelaterede forhold som f.eks. fysik, servicemindedhed m.v.

Hvis der ikke ud fra ovenstående kvalifikationsvurdering i politikken om de personalepolitiske principper, kan nås en konklusion, kan der lægges vægt på:

4. Andre forhold, herunder:
  - a. Anciennitet
  - b. Andre regelbetonede forhold

Den enkelte servicechef skal således ud fra ovenstående kriterier foretage en konkret og individuel vurdering af, at det er netop den enkelte angivne medarbejder, som udvælges til varsling til uddannelse som erhvervsuddannet serviceassistent med speciale i hospitalsservice.”

I brev af 15. maj 2017 fra FOA's forbundsformand Dennis Kristensen til regionsrådsformand Jens Stenbæk hedder det bl.a.:

”Jeg skriver til dig fordi jeg er bekymret for de mulige konsekvenser for FOAs medlemmer ved indførelsen af serviceassistentkonceptet i Region Sjælland.

Som jeg kan forstå, er der lige nu risiko for, at en større gruppe ansatte (primært portører) har udsigt til at blive afskediget, hvis ikke de frivilligt accepterer en stillingsændring, som indebærer deltagelse i uddannelsesprogrammet og ansættelse som serviceassistent.

Gennem de seneste måneder har forbundets overenskomstafdeling bistået FOAs lokalafdelinger med forhandlinger i henhold til Lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Koncern Service, v. Social- og Servicedirektør Michael Nørgaard havde oprindeligt lagt op til at varsle 421 ansatte på én gang. Under forhandlingen mellem FOA og Region Sjælland blev det aftalt, at man i første omgang ville vælge en model, hvor det blev muligt for de pågældende ansatte at melde sig frivilligt til uddannelsesprogrammet.

Koncern Service forbeholdt sig dog retten til at varsle ansatte, hvis der ikke var tilstrækkelig tilslutning i forhold til det årlige antal uddannelsespladser, som Koncern Service forud for forhandlingen havde aftalt med erhvervsskolerne.

Vælger Region Sjælland at varsle de ansatte, der ikke har meldt sig frivilligt, er det FOAs vurdering, at dette sker på et usagligt grundlag og FOA vil på den baggrund følge de individuelle sager.

FOA vil ligeledes overveje, hvorvidt der med det samlede antal varslinger er tale om organisationsforfølgelse og vil i givet fald forfølge sagen i henhold til FOAs Hovedaftale med RLTN.

FOA har undervejs i forløbet nævnt mulighederne for at anvende kompetencefondens midler ”fra ufaglært til faglært” til at kompensere for løntabet under uddannelsen. Jeg

skal gøre opmærksom på at anvendelsen af denne fond kræver, at der er tale om frivillighed.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 indgik vi en aftale om at etablere en erhvervsuddannelse for portører. Arbejdet med uddannelsen kører efter planen, men afventer afklaring over sommeren i Danske Regioners bestyrelse. Jeg vil opfordre Region Sjælland til at tage positivt imod denne mulighed for uddannelse af portørerne. Denne uddannelse vil kunne medvirke til, at regionen kan fastholde dygtige medarbejdere.

Hvis indførelsen af serviceassistentkonceptet ender med afskedigelser, vil det efter min opfattelse skade Region Sjællands omdømme som en arbejdsplads, der både kan tiltrække og fastholde arbejdskraft i de kommende år, hvor vi ser tegn på, at der igen vil mangle arbejdskraft.”

I notat af 21. maj 2017 om status og historik for serviceassistentkonceptet udarbejdet af Region Sjælland er anført bl.a.:

**”De faglige organisationers inddragelse, forhandlinger med disse**

Helt tilbage i analysefasen deltog de faglige organisationer i den store inddragelsesworkshop, og de har i hele projektforsløbet deltaget via projektets referencegruppe.

Der er allerede uddannet ca. 390 medarbejdere til erhvervsuddannet serviceassistent. Region Sjælland står derfor overfor i fase 1, at skulle uddanne ca. 420 medarbejdere (portører, rengøringsassistenter, husassistenter og servicemedarbejdere) som erhvervsuddannet serviceassistent med speciale i hospitalsservice.

Af driftsmæssige årsager i forhold til erfaringerne fra evalueringen og i lyset af en politisk udmelding om en overgang hurtigst muligt, er uddannelsesperioden for de resterende 420 medarbejdere sat til at vare ca. 4 år.

Som også anbefalingerne fra evalueringen beskriver, har der i projektfasen været brugt unødigt meget tid og ressourcer på at lave frivilligheds undtagelser.

For at kunne sikre sammenhængende uddannelsesforløb, fornøden kvalitet i arbejdet og stabilitet i driften er det nødvendigt at alle berørte medarbejdergrupper uddannes til serviceassistenter med speciale i hospitalsservice.

Derfor har det været nødvendigt at kunne benytte sig af muligheden for at varsle til deltagelse i uddannelse, hvilket anses som en væsentlig stillingsændring og derved vil ”lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang” blive aktiveret.

Der er ingen intentioner om at afskedige medarbejdere – tværtimod vil der blive brug for flere uddannede serviceassistenter, efterhånden som der bliver flyttet serviceopgaver fra det kliniske personale, således at de kan få frigivet deres tid til pleje af patienterne.

En forudsætning for, at kunne sikre den optimale serviceunderstøttelse, som besluttet i serviceassistentkonceptet er, at alle medarbejderne har en uddannelse som serviceassistent. Derved har alle samme brede kvalifikationer og derved kan alle medarbejdere indgå fleksibelt i den samlede opgavevaretagelse.

Der er foretaget forhandlinger med de faglige organisationer FOA og 3F omkring den påtænkte varslingsproces af medarbejdere i Koncern Service til uddannelse som serviceassistent med speciale i hospitalsservice, jf. varslingsloven.

Der er følgende vigtige resultater:

- Der er aftalt en proces med undersøgelse af frivillige, der bakkes op af organisationerne
- Det er oplyst, at der ikke sker stillingsnedlæggelser som følge af projektet
- Der er aftalt vilkår for løn og pension under og efter gennemførelsen af uddannelsen
- Det er aftalt, at der afholdes fælles informationsmøder, hvor FOA, 3F og Region Sjælland opfordrer flest mulige til at melde sig til uddannelse/meritordning
- FOA og 3F tilkendegiver på informationsmøderne, at de overordnet bakker op om serviceassistentuddannelsen

Der er aftalt løbende dialog og forhandlinger med FOA og 3F. Herunder var der aftalt en drøftelse d. 24. maj om de udfordringer, der er opstået som følge af frivillighedsrunden. Hensigten er at drøfte mulige konstruktive forslag i den aktuelle situation, hvor der er for få, der har meldt sig frivilligt.

Det er overraskende, at der er opbakning fra FOA i forhandlingsforløbet, men en anden tone i forhold til presseomtale af projektet. Det forundrer.

Der har været omtalt at nogle portører vil gå kraftigt ned i løn som følge af uddannelsen. Det drejer sig om de tillæg – ulempetillæg – medarbejderne får for at arbejde fx aften- og nat, i weekender med videre. Sådanne tillæg får man naturligvis kun i den udstrækning man rent faktisk har arbejde på de pågældende tidspunkter. Disse tillæg kan således ikke opretholdes i skoleperioder og tildeles i praktikperioder i den udstrækning der arbejdes på de pågældende tidspunkter.

I pressedebatten har det ligeledes været fremført at Region Sjælland bør afvente en fremtidig erhvervsuddannelse for portører. Dette er ikke relevant da intentionen med serviceassistentkonceptet er at etablere et kompetenceløft med en bred uddannelse – serviceassistentuddannelsen – som giver mulighed for bred og fleksibel opgaveløsning, til gavn for patienter og personale.

Ligeledes er der fremført kritik af at serviceassistenter ikke kan løfte de opgaver portørerne gør i dag – enten pga. faglighed eller fysik. Erhvervsuddannelsen til serviceassistent med speciale i hospitalsservice er en statsanerkendt erhvervsuddannelse med henblik på at kunne varetage den brede opgaveportefølge som i dag varetages af hhv. rengørings- og servicemedarbejdere, samt portører. På fx SUH i Køge varetages opgaverne allerede i dag af servicemedarbejdere og serviceassistenter. Endelig er der ved at blive indført nye teknologier f.eks. ift. behandling af hjertestop (mekanisk hjertemassage).

Det har været nævnt at der nu varsles 200 portører til afsked. Det er ikke korrekt. Der planlægges for et år af gangen. Såfremt der ikke er de fornødne frivillige tilkendegivelser ved alle medarbejdergrupper gøres der nu klar til at varsle det manglende antal medarbejdere til uddannelse i 2018.

P.t. estimeres det at der skal varsles omkring i alt 30 medarbejdere fordelt på de enkelte sygehuse – og overvejende af portørgruppen for at opnå det fornødne antal til uddannelse i 2018.”

I referat af 24. maj 2017 af forhandlinger mellem regionen, FOA og 3F vedrørende implementeringen af serviceassistentkonceptet er anført bl.a.:

”Michael Nørgaard indledte med at aflægge foreløbig status på processen i forhold til de frivillige interessetilkendegivelser og fordeling på faggrupper for medarbejdere, der skal uddannes i 2018. 102 medarbejdere skal uddannes i 2018, og det forventes, at ca. 30 medarbejdere skal varsles.

Sanne Nikolaisen spurgte til, om de 102 medarbejdere, er det antal, som skal meritafklares, eller om det tal, er dem, som faktisk sendes på uddannelse. Michael Nørgaard præciserede, at de 102 er dem, som skal meritafklares.

Endvidere spurgte Sanne Nikolaisen, hvad der skal til for, at man kan undgå, at de 30 medarbejdere varsles. Michael Nørgaard præciserede, at så skal der findes 30 frivillige fordelt på de rette faggrupper og lokaliteter.

Yderligere tilføjede Sanne Nikolaisen, at der ikke er arbejdsmangel. Region Sjælland er af den opfattelse, at man alene stiller medarbejderne, som de har ret til ved en væsentlig stillingsændring. 3F og FOA fastholder, at det både er unødvendigt og kan få uoverskuelige konsekvenser, hvis man ender med at afskedige kvalificerede medarbejdere fra stillinger, som de udfylder fuldt tilfredsstillende på opsigelsestidspunktet.

Michael Nørgaard præciserede, at der er truffet en politisk beslutning om, at man i Region Sjælland vil satse på den brede opgavevaretagelse af erhvervsuddannede serviceassistenter. Michael Nørgaard fastholdt, at der er tale om et omfattende kompetenceudviklingsprojekt, som løfter en stor gruppe af medarbejdere.

Sanne Nikolaisen påpegede, at der også er en ny portøruddannelse undervejs.

Endvidere blev den seneste udgave af den reviderede procesplan fremlagt.

Endelig drøftede parterne resultatet af det fælles initiativ med frivillige interessetilkendegivelser.

De faglige organisationer foreslog yderligere følgende initiativer samt løsninger forud for den kommende varslingsproces:

- At uddannelsesperioden skal være længere end tre år
- Der skal iværksættes en ny interessetilkendegivelsesrunde.
- Medarbejderne er bekymrede over, hvilke opgaver de kommer tilbage til, og FOA ønsker at indgå en aftale om primære opgaver ud fra de kvalifikationer, som medarbejderne har nu.
- Fuld løngaranti således at Region Sjælland også betaler medarbejdernes mistede genetillæg. FOA tilkendegav, at man ikke vil medvirke til, at genetillæg dækkes af ”fra ufag-

lært til faglært-puljen”, hvis Region Sjælland varsler væsentlige vilkårsændringer, idet FOA mener, at det er et angreb mod overenskomsterne.

- Aftale om hvilken afdeling medarbejderne kommer tilbage til efter endt uddannelse.
- Garanti for at medarbejderne faktisk bliver uddannelsesparat.
- Praktiksted i anden afdelingen end egen afdeling.
- Samtale, der motiverer til frivillighed, afholdes af HR og ikke med den leder.
- Garanti for at dem, der ikke formår at gennemføre uddannelsen har arbejde i regionen så længe, der er arbejde til dem.

Michael Nørgaard svarer samlet tilbage i forhold til de oplyste forslag:

- Region Sjælland har allerede strakt processen udover de 3 år, herunder henset til, at det alene nu er 102 medarbejdere og ikke 130, som skal uddannes i 2018.
- Regionen kan ikke give en generel garanti i forhold til hvilke primære opgaver medarbejderen kommer tilbage til. Det vil være arbejde indenfor stillings- og funktionsbeskrivelse for erhvervsuddannede serviceassistenter, og der vil blive set på medarbejderens konkrete individuelle kompetencer. Regionen vil tilstræbe, at de kvalifikationer som de har, naturligvis bliver anvendt i det omfang det er muligt.
- Region Sjælland kan ikke forpligte sig økonomisk udover, hvad der allerede er aftalt, men støtter gerne, at alle medarbejderne søger fra ”fra ufaglært til faglært-puljen”.
- Medarbejderne vil fortsat være ansat på samme geografi som før, men det kan ikke garanteres på nuværende tidspunkt om det på sigt bliver under ledelse af Koncern Service eller Sygehusledelsen.
- Region Sjælland har tiltro til, at man kan få medarbejderne igennem uddannelsen med de forforløb, som er planlagt og eventuelle individuelt tilpassende forløb. Regionen kan ikke give en generel garanti om, at alle vil nå igennem uddannelsesforløbet, men vil strække sig meget langt, for at det sker.
- Det er ikke meningen, at medarbejderen udelukkende skal i praktik i den funktion/afdeling, som vedkommende kom fra, men at medarbejderen skal afprøve nye funktioner. Man vil gerne have en dialog med medarbejderen, om medarbejderens eventuelle ønsker til praktiksted, ligesom man vil gerne forsøge at tage individuelle hensyn.
- Region Sjælland vil gøre, hvad man kan for at finde en anden passende beskæftigelse, hvis en medarbejder slet ikke kan gennemføre uddannelsen, men kan ikke garantere en stilling.
- Regionen vurderer ikke, at det vil være hensigtsmæssigt, at dialog om uddannelse føres med andre end den stedlige leder, da der forudsættes kendskab til opgaver og ledelseskompetence.”

Regionen fremsendte den 7. juni 2017 varslings-/partshørings skrivelser til 19 portører, som ikke havde meldt sig frivilligt, og som var blevet udvalgt til at påbegynde serviceassistentuddannelsen i 2018. I et fremlagt eksempel på varslings-/partshøringsbrevet til den enkelte portør er anført bl.a.:

**”Partshøring om ændrede ansættelsesvilkår**

Regionsrådet i Region Sjælland har besluttet at implementere serviceassistentkonceptet i hele regionen.

Det betyder, at serviceassistentprojektet, som hidtil har været et pilotprojekt, er overgået til drift med opstart i januar 2017.

Serviceassistentkonceptet medfører, at alle servicefunktioner på de somatiske sygehuse og i psykiatrien, der tidligere blev varetaget af enten portører eller rengøringsassistenter/husassistenter, AMU-uddannede serviceassistenter og servicemedarbejdere fremover skal varetages af erhvervsuddannede serviceassistenter med speciale i hospitalsservice. Endvidere skal de erhvervsuddannede serviceassistenter med speciale i hospitalsservice varetage plejeunderstøttende opgaver.

Implementeringen vil ske løbende og forventes at være fuldt implementeret ultimo 2021.

...

**For dig kommer implementeringen af serviceassistentkonceptet til at betyde følgende:**

#### **Varsling om uddannelse i 2018**

Du varsles hermed til, at du i december 2018/januar 2019 skal påbegynde uddannelsen som erhvervsuddannet serviceassistent med speciale i hospitalsservice.

I skoleperioderne finder undervisningen sted i dagtimerne, og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Der optjenes ikke særydelser, som fx aften/nattillæg i skoleperioderne.

#### **Generelt:**

Du bliver ikke kompenseret for manglende særydelsestillæg eller andre genetillæg, som du eventuelt tidligere har oppebåret inden overgangen som serviceassistentelev.

#### **Ændring af løn- og overenskomstvilkår**

Når du påbegynder uddannelsen som erhvervsuddannet serviceassistent, indplaceres du på Overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistenter (32.37.1). Din titel vil være serviceassistentelev.

Dine faste løndele, det vil sige den overenskomstmæssige grundløn, eventuelle kvalifikationstillæg, funktionstillæg og individuelle tillæg, vil blive sammensat på ny, og du bevarer dit nuværende lønniveau af den faste løn beregnet på baggrund af din ansættelsesnorm.

Hvis du som følge af den nye lønsammensætning ville opleve lønnedgang af den faste løn, vil der blive beregnet et midlertidigt udligningstillæg med modregningsadgang.

Du vil ca. 1 – 3 måneder før påbegyndelsen af uddannelse få et ”tillæg til ansættelsesbrev” med din nye lønsammensætning.

Særydelser betales kun i det omfang, det følger af Arbejdstidsaftalen (11.05.11.1).

*Øvrige ansættelsesvilkår reguleres af Overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever (32.37.1).*



**Pensionsprocent**

Koncern Service har aftalt med din faglige organisation, at du i elevtiden får pensionsprocenten for erhvervsuddannede serviceassistenter og ufaglærte serviceassistenter som pt. er 12,85%. (Der tages forbehold for løbende overenskomstmæssig ændring af dette).

Du har i dag som portør en pensionsprocent på 13,40% og vil i elevtiden få pension svarende til pensionsprocenten i overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter mfl. (32.37.1), som pt. er 12,85% samt et ikke pensionsgivende personligt tillæg, som modsvarer værdien af hidtidig pensionsprocent på 13,40%.

Undtagelser

Medarbejdere som er ansat med vilkår om, at de skal påbegynde uddannelsen, kan med 1-3 måneder blive bedt om at påbegynde uddannelsen.

**Hvornår sker ændringen:**

Ændringen af dit ansættelsesforhold skal som udgangspunkt først ske med virkning fra december 2018/januar 2019.

**Du skal nu tage stilling til, om du vil acceptere ændringen:****I. Du kan sige ja:**

Hvis du accepterer ændringen, betyder det, at du pr. december 2018/januar 2019 fortsætter din ansættelse i Region Sjælland på de ovenfor beskrevne vilkår, herunder krav om påbegyndelse og gennemførelse af uddannelsen til erhvervsuddannet serviceassistent med speciale i hospitalsservice.

**II. Du kan sige nej og betragte dig som opsagt:**

Hvis du ikke ønsker at tage imod tilbuddet om ansættelse med krav om påbegyndelse og gennemførelse af uddannelse, er dette brev samtidig en partshøring om, at vi påtænker at opsige dig fra din stilling.

I så fald vil vi frem til afgørelsetidspunktet, som vi forventer vil være i den sidste uge af juni 2017, forsøge at omplacere dig i en anden relevant stilling i regionen inden for Koncern Service.

Hvis vi ikke har mulighed for at omplacere dig, vil du blive opsagt med fratrædelsesdato 31. januar 2019.

Du vil blive omfattet af regionens tryghedsordning. Du vil modtage et jobbankbevis, som giver dig en fortrinstillig til at komme til ansættelsessamtale, når du er kvalificeret til og søger ledige stillinger opslået i Region Sjælland.

Vi håber, at du vil tage imod tilbuddet om ansættelse på ændrede vilkår.

Vi beder dig om at krydse af og underskrive vedlagte svarbrev, uanset om du ønsker eller ikke ønsker at tage imod tilbud om ansættelse på ændrede vilkår, og herefter returnere svarbrevet ...

...

Svarfrist: 16. juni 2017 kl. 12.00"

Den 12. juni 2017 anmodede Landsorganisationen i Danmark Danske Regioner om et fællesmøde. Af skrivelsen fremgår bl.a.:

”Vi har fra vor medlemsorganisation, FOA, modtaget indberetning om en opstået uoverensstemmelse mellem forbundet og deres medlem, vedrørende brud på overenskomsten og Hovedaftalen.

*Sagsforløb:*

20 portører har efter et længere forløb nu modtaget partshøringsbreve om ændrede ansættelsesvilkår. Regionsrådet har besluttet et serviceassistentkoncept, som medfører, at alle servicefunktioner fremover skal varetages af erhvervsuddannede serviceassistenter med speciale i hospitalsservice. Implementeringen skal ske løbende frem til ultimo 2021.

De 20 portører er de første, som Regionen forlanger skal påbegynde serviceassistentuddannelsen fra februar/marts 2018. Afviser de at starte på uddannelsen, påtænker regionen at opsig dem. Beslutningen herom vil blive truffet i sidste uge af juni 2017. Indtil da vil regionen forsøge at omplacere portørerne til andre relevante stillinger.

*Forbundets synspunkter:*

Det er forbundets opfattelse, at Region Sjælland bryder både overenskomsten (loyalitetforpligtelsen i aftalereationen) og misbruger ledelsesretten. Bl.a. vil det besluttede serviceassistentkoncept indebære, at portøroverenskomsten tømmes for medarbejdere.

Desuden er det ikke proportionalt at afskedige portørerne frem for at dække behovet for uddannede serviceassistenter ad frivillighedens vej og ved naturlig afgang.

Dertil hviler beslutningen om at de udvalgte bliver opsagt, hvis de ikke accepterer uddannelsesudbuddet, på modsatrettede vurderinger fra regionens side. På den ene side er de udvalgt som de 20 bedst egnede til videreuddannelse, men bliver på den anden side udvalgt som de første til afsked.

Regionen er ved arbejdsmangel forpligtet til at afskedige dem, som efter et samlet skøn bedst kan undværes.

Endelig skal der stadig udføres portøropgaver under omstillingsprocessen frem til 2021. Hvis en portør derfor afviser at tage uddannelsen, vil han kunne beskæftiges med sine hidtidige funktioner i de midlertidige stillinger, som skal udfyldes, mens andre er på uddannelse. Der er derfor ikke arbejdsmangel.

*Forbundets krav:*

Forbundet ønsker at Region Sjælland stopper misbruget af ledelsesretten – og som konsekvens heraf trækker de påtænkte afskedigelser tilbage. Forbundet kræver en bod for brud på hovedaftalen.

*Usaglige afskedigelser:*

Det er endvidere forbundets opfattelse, at afskedigelserne er individuelt usaglige og påtænker at videreføre dem i et afskedigelsesnævn på baggrund af ledelsesrettens grænser, proportionaliteten og desuden at de individuelle kvalifikationer hos de enkelte portører ikke er indgået i udvælgelsen til afsked.

Forbundet har bedt Landsorganisationen videreføre sagen under hovedorganisationens medvirken.”

Af referat af fællesmøde den 14. juni 2017 fremgår bl.a.:

”Landsorganisationen i Danmark henviste i det hele til fællesmødebegæringen af 12. juni 2017 og fastholdt synspunkterne i fællesmødebegæringen.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn oplyste, at regionen havde besluttet at opkvalificere serviceområdet, og at dette blandt andet ville ske ved, at de ansatte tilbydes at gennemføre uddannelsen til erhvervsuddannet serviceassistent. Der har været tale om en flerårig lokal proces.

Ud fra sagens oplysninger, herunder partshøringen af de ansatte om ændrede ansættelsesvilkår, fandt Regionernes Lønnings- og Takstnævn, at Region Sjælland havde handlet inden for gældende regler ved gennemførelsen af serviceassistentprojektet.

Parterne kunne ikke opnå enighed.

Landsorganisationen i Danmark forbeholdt sig ret til at indbringe sagen for Arbejdsretten.”

I en informationsskrivelse af 17. juni 2017 fra regionen til de berørte medarbejdere hedder det bl.a.:

**”Svar på generelt stillede spørgsmål i forbindelse med varsling om væsentlige vilkårsændringer.**

**Spørgsmål 1:**

*Af partshøringsbrevet fremgår, at der forud for uddannelsens påbegyndelse skal ske en kompetenceafklaring. Det er uoplyst, hvad afklaringen vil bestå i, og hvem der skal foretage denne afklaring.*

Merit- og kompetenceafklaring er et krav fra Undervisningsministeriet. Det har til formål at tilrettelægge det mest hensigtsmæssige uddannelsesforløb for dig.

I samarbejde med en erhvervsskole vil merit- og kompetenceafklaringen foregå på dit ansættelsessted med undervisere fra skolen. Merit- og kompetenceafklaring varer mellem to og tre timer, opdelt i meritafklaring og kompetenceafklaring.

Meritafklaring

Her vurderes det blandt andet, om du har tilstrækkelig relevant erhvervs erfaring til at kunne tage serviceassistentuddannelsen med speciale i hospitalsservice på et år (EUV2). Vurderingen foretages ved, at underviseren fra erhvervsskolen spørger til din skolegang og dine tidligere erhvervs erfaringer. Derfor er det vigtigt, at du medbringer dokumentation for gennemført skolegang og eventuelle uddannelser, herunder diverse kurser. Har du udenlandsk dokumentation, skal dette også medbringes.

Der kan være behov for en praktisk afprøvning i forskellige opgaver inden for rengøring og forflytning. Således kan du for eksempel blive bedt om at vise en forflytning eller demonstrere anvendelse af en moppe. Der vil være relevant udstyr tilstede til denne praktiske vurdering.

Kompetencevurdering

For den teoretiske afklaring af dine kompetencer vil du skulle deltage i en FVU-afklaring (forberedende voksenundervisning). Den er et redskab både til dig og dine kommende undervisere, i forhold til blandt andet dine dansk- og regnekundskaber. Har du for eksempel brug for ekstra støtte på it-området, kan vi også være på forkant.

Samme dag, som merit- og kompetenceafklaringen er foretaget, vil du modtage en foreløbig besked om skolens bud på et hensigtsmæssigt uddannelsesforløb for dig.

For-forløb

Viser merit- og kompetenceafklaringen, at du har behov for at styrke dine kompetencer, inden for eksempelvis dansk og regning, før du begynder på uddannelsen til serviceassistent med speciale i hospitalsservice, vil du blive tilbudt et for-forløb. For-forløbet afvikles således: En uge á fem dage, og herefter fem uger med to undervisningsdage, som giver dig mulighed for refleksion over din nye viden, samt afprøvning af teori i praksis.

**Spørgsmål 2:**

*Der er ikke givet nogen beskrivelse af uddannelsen. Herunder er det ikke beskrevet hvilke fag, der skal undervises i, hvorledes undervisningen er opbygget, samt hvordan undervisningen i øvrigt er tilrettelagt.*

Uddannelsesforløbet er opdelt i to forløb:

...

Grundforløb

Uddannelsen til serviceassistent med speciale i hospitalsservice begynder med grundforløb på cirka seks uger. Her vil du modtage undervisning i de fagrettede færdigheder, der er beskrevet i grundforløbet. Hvor mange uger, du skal på grundforløb, vurderes ved merit- og kompetenceafklaringen.

Et grundforløb afsluttes med en grundforløbsprøve, som skal bestås, inden næste trin i uddannelsen kan påbegyndes.

Hovedforløbet

Hovedforløbet er delt op i to trin:

- Trin 1, som består af en praktikperiode på ca. 8 uger og to skoleperioder på i alt 11 uger og afsluttes med en prøve som rengøringstekniker. Uddannelsen fortsætter herefter til trin 2.
- Trin 2, som består af to praktikperioder på ca. 22 uger og to skoleperioder på i alt 11 uger og afsluttes med en prøve i hospitalsservice.

### Uddannelsesplan

Der vil blive udarbejdet en uddannelsesplan for dig, som sikrer, at du i praktikperioden blandt andet kommer til at udføre praktiske opgaver, der indgår i uddannelsen. Disse praktiske opgaver skal i kombination med de teoretiske færdigheder, du opnår i skoleperioderne, danne grundlag for, at du indfrier uddannelsens samlede mål. Skoleforløb gennemføres på en erhvervsskole, og praktik gennemføres primært på det sygehus, hvor du er ansat.

...

### **Spørgsmål 3:**

*Der er uklart, hvornår uddannelsen starter. Tidspunktet kan spille en rolle i forhold til mine private forhold, og derfor skal jeg anmode om en nærmere præcisering heraf.*

Koncern Service har stor forståelse for, at tidspunktet/dato for påbegyndelse af uddannelsen kan have betydning for dine private forhold, og du vil få besked herom, så snart vi modtager besked om start for uddannelseshold fra erhvervsskolerne. Det forventer vi at gøre sidst i juni 2017/start juli 2017.

### **Spørgsmål 4:**

*Det er uklart, om regionen vil betale for transportomkostninger til og fra uddannelsessted, og om de vil indregne en eventuel ekstra transporttid i arbejdstiden. Hvilke regler gælder for det?*

Der er faste regler for befordringsgodtgørelse til elever i forbindelse med uddannelsen. Der ydes befordringstilskud, når den korteste vej til bopæl eller indkvarteringssted til skole og tilbage er mindst 20 km. pr. dag (rejsedag). Der ydes tilskud til billigste offentlige transport. Udbetaling sker fra regionen.

Regionen har kun pligt til at kompensere for mertransport tid, når en væsentlig vilkårsændring træder i kraft før udløbet af medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsel. Idet du er varslet med et længere varsel end dit individuelle opsigelsesvarsel, kompenseres du ikke for eventuel mertransport tid.

### **Spørgsmål 5:**

*Vil jeg ved overgangen til uddannelse miste tillæg, som har været fast påregnelige, og jeg har indrettet min økonomi efter. Det er uklart om disse vil indgå i det udligningstillæg, der omtales.*

Kompensation for særydelsestillæg vil ikke indgå i udligningstillægget. Du bliver således ikke kompenseret for manglende særydelsestillæg eller andre genetillæg, som du eventuelt tidligere har oppebåret inden overgangen som serviceassistentelev. Vi er opmærksom på den betydning det har for den enkelte medarbejder, hvorfor du i god tid er orienteret om dette.

Du skal dog være opmærksom på, at det kun er under skoleperioderne, (som finder sted i almindelig dagtid), at du ikke oppebærer særydelsestillæg. Når du er hjemme i praktik, vil du som udgangspunkt arbejde i blandede vagter. Det betyder, at du vil få særydelsestillæg i din praktiktid i det omfang, du har ret til det ud fra dine faktiske arbejdstider, i den praktikplan, du skal følge.

**Spørgsmål 6:**

*Det fremgår, at det midlertidige udligningstillæg er med fuld modregning. Jeg vil gerne have præciseret, hvad der menes hermed, og hvad det konkret vil betyde for mig.*

Din løn bliver sammensat på ny, da du overgår til overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter og servicesassistentelever (32.37.1).

Du har personlig løngaranti, og udligningstillægget sikrer, at du ikke går ned i løn, når du skifter overenskomst. Du bevarer således dine faste løndelev: Det vil sige den overenskomstmæssige grundløn, eventuelle kvalifikationstillæg, funktionstillæg og individuelle tillæg, vil blive sammensat på ny. Du bevarer dit nuværende lønniveau af den faste løn beregnet på baggrund af din ansættelsesnorm.

...

Hvis din nye samlede løn på den nye overenskomst bliver lavere, end den samlede løn du har i dag, vil der blive beregnet et midlertidigt udligningstillæg, som gør, at din samlede løn bliver den samme. Der vil være modregningsadgang i udligningstillægget.

Modregningsadgangen betyder konkret, at der ved fremadrettet lokalt eller centralt aftalte lønstigninger, vil blive foretaget en individuel vurdering af, om der kan ske modregning i det udligningstillæg, du har fået. Hvis Region Sjælland mener, at der skal foretages modregning i dit tillæg, vil der ske en forhandling med den faglige organisation om dette.

Vurderingen af modregningsadgang vil finde sted, så længe du har udligningstillægget. Det kan dermed betyde, at du som udgangspunkt ikke stiger i løn ved lokalt og centralt aftalte lønstigninger, indtil dit udligningstillæg er udfaset.

Når du er blevet uddannet til erhvervsuddannet serviceassistent, bliver din løn sammensat på ny. Det fremgår af § 9, stk. 3 i overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter m.fl.

I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end den personlige løngaranti, sker aflønning efter den højere aflønning. Så bortfalder dit udligningstillæg uden yderligere varsel.

I det omfang lønelementerne samlet giver en lavere aflønning end den personlige løngaranti, sker aflønningen efter den personlige løngaranti. Forskellen udgøres af et udligningstillæg. Der kan modregnes i den personlige løngaranti (udligningstillæg) ved fremtidige lokalt og centralt aftalte lønstigninger – på samme måde som beskrevet ovenfor under "modregningsadgang".

Anciennitet fra tidligere ansættelse som månedslønnet portør eller rengøringsassistent medregnes i beregningen af, hvornår du opnår centralt aftalt kvalifikationstillæg til trin 23.

**Spørgsmål 7:**

*Jeg har brug for en garanti for, at jeg, hvis jeg starter uddannelse, kommer tilbage i vagtrul og dermed optjener ulempetillæg i samme størrelsesorden, idet min økonomi er udregnet efter dette lønniveau. Kan jeg få en sådan garanti?*

Regionen kan ikke give dig en garanti for, at du efter endt uddannelse kommer tilbage i vagtrul og dermed optjener ulempetillæg i samme størrelsesorden, som før du gik på uddannelse. Regionen har dog stadig behov for, at medarbejderne indgår i et vagtrul og vil forsøge at imødekomme dit ønske herom i videst muligt omfang.

Efter endt uddannelse er udgangspunktet, at alle medarbejdere ansættes med blandede vagter og med en ugentlig arbejdstid på 37 timer. Det betyder, at vagtrullet vil indgå i de blandede vagter. Der vil således ikke være medarbejdere i kun faste aften- og/eller nattevagter. Der vil være medarbejdere, som har flere aften- og/eller nattevagter end andre, men ikke som deres primære vagter, som det kan være tilfældet steder i dag.

**Spørgsmål 8:**

*Hvis jeg vælger at sige nej til uddannelse, vil jeg så ubetinget blive afskediget, selvom der er arbejde til mig?*

Region Sjælland har vurderet, at kravet om at du skal påbegynde uddannelse – og de deraf medførte ændringer i dit ansættelsesvilkår – udgør en væsentlig stillingsændring for dig. Væsentlige stillingsforandringer kan ikke foretages ensidigt. Sådanne ændringer kan kun gennemføres ved, at det hidtidige ansættelsesforhold bringes til ophør med gældende opsigelsevarsel, samtidig med at der tilbydes ansættelse på nye vilkår.

Når regionen varsler en væsentlig vilkårsændring, er det medarbejderens ret enten at "sige ja" til de ændrede vilkår eller "sige nej" til den væsentlige stillingsændring. Konsekvensen af at sige nej til en væsentlig stillingsændring er jf. fast retspraksis, at medarbejderen bliver opsagt med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

Konsekvensen af, hvis du takker nej til ansættelse på de ændrede vilkår i den konkrete proces, er, at du fratræder din stilling med udgangen af marts 2018, oktober 2018 eller januar 2019 (Nykøbing F.) alt efter, hvornår du er varslet til at skulle påbegynde uddannelsen.

Regionen vil i perioden frem til afgørelsestidspunktet den 22. juni 2016 forsøge at omplacere dig til en anden passende stilling, som ikke forudsætter uddannelsen, hvis du takker nej til uddannelse. Se nedenfor.

**Spørgsmål 9:**

*Der står i partshøringsbrevet, at jeg vil blive omfattet af tryghedsordningen, hvor jeg har ret til at komme til ansættelsessamtale, hvis jeg er kvalificeret til en ledig stilling. Det er uomtalt, om de fremtidige konsekvenser vil være af en sådan karakter, at det forudsættes, at man har eller vil tage serviceassistentuddannelsen. I så fald er tryghedsordningen ikke meget værd.*

Koncern Service har en række stillingskategorier, som ikke forudsætter uddannelse som erhvervsuddannet serviceassistent med speciale i hospitalsservice. Det er stillinger i rene depot- og/eller logistikfunktioner, servicepersonale i Regionshuset samt servicepersonale inden for transportområdet og Koncern Service Vask. Hvis du objektivt er kvalificeret til en sådan ledig stilling, har du ret til at komme til ansættelsessamtale.

**Spørgsmål 10:**

*Det fremgår ikke, hvad mine arbejdsopgaver er efter endt uddannelse. Dette vil jeg gerne have præciseret. Er der sikkerhed for, at jeg kan bruge de kompetencer, som jeg i forvejen har fra mit arbejde som portør?*

Når du vender tilbage efter endt uddannelse og er erhvervsuddannet serviceassistent med speciale i hospitalsservice, skal du udføre elementer af alle de arbejdsopgaver, som er beskrevet i basisfunktionsbeskrivelsen for erhvervsuddannede serviceassistenter, jf. vedlagte bilag.

Endvidere kan du finde funktionsbeskrivelsen hér: ...

Regionen kan ikke give en garanti i forhold til hvilke primære opgaver, du kommer tilbage til. Der vil blive set på dine konkrete individuelle kompetencer, og regionen vil tilstræbe, at de kvalifikationer som netop du har, naturligvis bliver anvendt i videst muligt omfang.”

I procesbeskrivelse af 23. juni 2017 vedrørende udvælgelse af medarbejdere til varsling i Koncern Service på Nykøbing Falster Sygehus er anført bl.a.:

”Orientering af MED-udvalg:

MED-Hovedudvalg blev den 1. februar 2017 orienteret om varslingsprocessen og kriterierne for udvælgelse af medarbejdere til påbegyndelse af uddannelsen som erhvervsuddannet serviceassistent med speciale i hospitalsservice.

Koncern Service Område-MED blev den 10. maj 2017 orienteret om varslingsprocessen og kriterier for udvælgelse af medarbejdere til påbegyndelse af uddannelsen som erhvervsuddannet serviceassistent med speciale i hospitalsservice.

Proces for udvælgelse:

*Den samlede ledelsesgruppe i Koncern Service Nykøbing F. har jf. Region Sjællands ”Personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger” foretaget en konkret og individuel vurdering af alle ansatte (uden uddannelsen som erhvervsuddannet serviceassistent med speciale i hospitalsservice) ud fra de foreskrevne kriterier. Dette med henblik på at vurdere, hvem af de ansatte der er bedst kvalificeret til at påbegynde uddannelsen sammenholdt med Koncern Services behov for kompetencer og driftsmæssige hensyn, herunder hensynet til sikker drift i implementeringsperioden.*

Alle i portørfunktionen er vægtet som medarbejdere, der varetager beredskabskrævende funktioner/driftskritiske funktioner. Dette gælder således både medarbejdere ansat som portører og medarbejdere ansat som ufaglærte serviceassistenter i portørfunktionen.

Der er således ingen ansatte i rene portørfunktioner, som varetager ikke driftskritiske funktioner.



På tidspunktet for udvælgelsen af medarbejdere til varsling til uddannelse, havde ledelsen indgået aftale om uddannelse med alle medarbejdere ansat som ufaglærte serviceassistenter i portørfunktionen (4 medarbejdere). De 4 medarbejdere påbegynder uddannelsen i 2017.

Ved udvælgelsen af medarbejdere, er der taget hensyn til, at medarbejdere ansat med rene logistikfunktioner er fritaget for uddannelse. Disse er således udeladt.

På selve udvælgelsestidspunktet var der dermed 16 portører ansat, hvoraf:

- 1 er AMIR (har ikke uddannelsen)
- 1 er TR og er allerede erhvervsuddannet serviceassistent med speciale i hospitalsservice
- 1 er TR-suppleant (har ikke uddannelsen)
- 1 er ansat i en retrætestilling (har ikke uddannelsen)
- 1 er ansat i flexjob (har ikke uddannelsen)
- 11 har ikke uddannelsen som erhvervsuddannet serviceassistent med speciale i hospitalsservice – således er det disse 11 medarbejdere, der reelt er vurderet i forhold til varsling til uddannelse i december 2018/januar 2019.

**Der er lagt særlig vægt på:**

Blandt de 11 vurderede medarbejdere er der lagt vægt på, at 4 af medarbejderne har særlige kvalifikationer og erfaring, som er særligt nødvendige for at skabe driftssikkerhed, når øvrige medarbejdere er under uddannelse. Derfor ønskes disse medarbejdere sendt sidst af sted på uddannelse, så andre kollegaer i mellemtiden kan få udbygget deres kvalifikationer og erfaring.

Der var således 7 medarbejdere tilbage til udvælgelse til varsling. Her har ledelsen vurderet, at deres faglige og personlige kompetencer ligger på samme niveau. Der er således udvalgt 3 af disse til varsling, ...”

Den 10. juli 2017 skrev det FOA-regionale samarbejde i Region Sjælland et åbent brev til regionsrådsformand Jens Stenbæk. Det hedder heri bl.a.:

”Tryk på pauseknappen – og lad os finde en holdbar løsning

Kære Jens Stenbæk!

SKAT lyttede ikke til pantefogederne – og derfor står vi nu med århundredes inddrivelseskandale! I stedet lyttede man til konsulenterne og de lokkende effektiviseringsberegninger. Lad os undgå, at det samme sker på Region Sjællands sygehuse med udrulningen af serviceassistentkonceptet. Derfor opfordrer FOA dig til at trykke på pauseknappen, inden de enkelte sygehuse står tilbage med ansvaret.

I mediernes dækning af portørernes overenskomststridige arbejdsnedlæggelse, blev du citeret for at undre dig, ”eftersom der har været dialog med FOA og 3F”. Du har ret i, at der har været dialog. Der har været holdt et utal af møder og flere forhandlinger. I dialogerne har FOA og de ansatte udtrykt tungtvejende bekymringer for projektets økono-

mi og antagelser om den fremtidige opgavevaretagelse – og dermed for den fremtidige servicekvalitet og patientsikkerhed. Men hverken dialoger eller forhandlinger har ført til reelle ændringer.

To eksempler: De tillidsvalgte havde sammen med eksperter i økonomi, voksenuddannelse og organisationsudvikling gennemgået designmanualen grundigt og fremsat forslag til forbedringer. Dette førte ikke til reelle ændringer. Det samme gjorde sig gældende, da FOA ved en forhandling kom med flere konkrete forslag til, hvordan vi kunne undgå at tvinge ansatte på uddannelse, samt forslag til at forbedre praktikforløb og til at sikre, at de ansatte kan bevare specialer og kompetencer, der er bygget op over mange år. Ingen af de nævnte forslag blev accepteret.

### **Tal med de berørte – de ved, hvad der kan lade sig gøre**

FOA er hverken modstandere af forandringer, effektiviseringer eller løftet fra ufaglært til faglært. Tvært imod! Men forandringerne skal give mening, og effektiviseringsgevinsterne skal kunne holde vand.

Flere finder det f.eks. meningsløst at skulle tage en uddannelse uden at kunne få et klart svar på, om det bliver muligt at beholde de arbejdsopgaver, vedkommende er mest erfarne og kompetent til at løse. Dette set i lyset af at flere af landets andre sygehuse med serviceassistenter har måtte gå tilbage til en opdeling i specialer/opgaveområder.

Endelig er der uddannede serviceassistenter, som selv beretter om meningsløsheden i at møde op i portørvagten efter endt uddannelse – og slet ikke føle sig klædt på til portør-opgaverne, bl.a. fordi logistik-delen i serviceassistentuddannelsen ikke er tidssvarende eller tilstrækkelig.

Serviceassistentkonceptet bygger på præmissen om, at serviceassistenterne kan løse flere serviceopgaver, når de har taget uddannelsen. Dette er langt fra realistisk i praksis. F.eks. løser portørerne en række opgaver, hvor det i praksis vil være umuligt at veksle mellem serviceopgaver og de opgaver, som flere portører er specialister i. Og som nævnt har flere sygehuse derfor også måtte gå tilbage til at have opdeling i forskellige specialer/opgavegrupperinger. En grundig dialog med de berørte ville have fået dette frem i lyset.

Køge-modellen, som fra starten var på mange regionsrådspolitikeres læber, har – selv om alle er serviceassistenter – en funktionel opgaveopdeling, som sikrer en vis form for specialisering i opgavevaretagelsen. Det vil med udrulningen af det nye serviceassistentkoncept forsvinde, selv om Køge selv anbefaler, at man tager ved lære af deres model og implementerer den på de øvrige sygehuse.

### **”Mist dit job, hvis du ikke uddanner dig – og vi kan ikke fortælle dig, hvad du skal lave efter uddannelsen”**

Dette er essensen af den oplevelse, flere FOA medlemmer sidder tilbage med, når de selv eller deres kolleger ”prikkes” til uddannelse. FOA har hele vejen igennem ikke kunnet tilslutte sig denne tilgang. Det skaber frygt, mistillid og dårligt arbejdsmiljø, mens forandringen står på. Dette mærker tillidsfolkene nu konsekvenserne af. Usikker-

heden gennemsyrrer det psykiske arbejdsmiljø. Det kan også få konsekvenser for økonomi og drift, hvilket man eksempelvis har mærket – både i Region Midtjylland og i Region Nordjylland.

### **Økonomien er under voldsomt pres**

Koncern Service har hen over foråret foretaget ”budgettilpasninger” ved ikke at genbesætte vakante stillinger. Det har betydet en stor reduktion i antallet af medarbejdere på serviceområdet, som er presset til det yderste. Samtidig har flere af de berørte medarbejdere sagt op, og vi er bekendt med, at flere har planer om at rejse fra Region Sjælland så hurtigt som muligt. Det betyder samlet set et øget pres på afløsningen under uddannelsen og i forbindelse med ferier, som skaber et pres på de tilbageværende medarbejdere, der er ved at bukke under på grund af stress og dårligt psykisk arbejdsmiljø.

### **Uddannelsen skal give mening for de ansatte**

Tvang til uddannelse er moralsk forkert – og så er det samtidig en rigtig dårlig forretning. Forskere i læringseffektivitet har gentagende gange påvist, at omkring 1/4 af effekten af en uddannelse misses, hvis den ansatte ikke kan se en mening eller et mål med uddannelsen. Her kunne det jo passende give mening at indtænke den kommende erhvervsuddannelse for portører, som Danske Regioner indgik aftale om at begynde af søgningen af ved overenskomstforhandlingerne i 2015.

### **Sygehusene vil stå tilbage med ansvaret**

FOA har derfor længe set en række røde alarmlamper blinke. Vi håber, at du også kan se dem og er parat til – håber vi – at tage det politiske ansvar og se alvoren fra den politiske vinkel.

Vores anbefaling lyder: Tryk på pauseknappen – og lad os få dialog mellem de ansatte og politikere.

Efter planen skal de lokale sygehusledelser (via særlige implementeringsgrupper) være ansvarlige for, at konceptet realiseres på de enkelte sygehuse. Fejler serviceassistentkonceptet, og forsvinder portørerne (enten fordi de opsiges eller selv søger væk), vil det enkelte sygehus stå tilbage med problemerne med at få drift, økonomi og arbejdsmiljø til at hænge sammen. Oven i denne udfordring, kommer de enkelte sygehuse til at være påvirket af implementeringen af sundhedsplatformen, som sker samtidig.

Vi er bekymrede – både for de ansatte og for patienternes sikkerhed!

Benyt jer nu af åbenhed, dialog og samarbejde – også med de ansatte, inden sygehusene står tilbage med ansvaret for en uholdbar situation! SKAT gjorde det ikke, inden det var for sent!”

I svar af 12. juli 2017 fra Jens Stenbæk til FOA er anført bl.a.:

”Region Sjælland har – i en proces siden 2013 – været i løbende dialog med FOA og 3F omkring det store forandringsprojekt på serviceområdet, hvor et af de store tiltag er, at alt servicepersonale – over en periode – overgår til at være serviceassistenter. Blandt andet har jeg, og det øvrige formandskab for Regionsrådet, to gange i forløbet haft møde med FOA og samtlige tillidsrepræsentanter for portørerne. Samtidig har der været en stor og omfattende involvering af vores MED-organisation. Alle bidrag er vurderet og vægtet på lige fod med de mange erfaringer, der er indsamlet fra afprøvning og efterfølgende evalueringer udført af dem, der faktisk har prøvet det af. De mange erfaringer og kommentarer, der er indkommet, er medtaget i det videre arbejde.

Det er Regionens ønske at sikre, at alle servicemedarbejderne får brede kompetencer, så de bliver i stand til at indgå i et tættere samarbejde med det kliniske personale omkring patienten. Det vurderer vi bedst gjort ved, at servicepersonalet uddannes til serviceassistenter, hvilket vi bygger på mange års erfaringer, med netop denne faggruppe, som understøttende på regionens sygehuse, bl.a. i Køge, som du selv nævner og andre steder i landet. FOA har i de seneste forhandlinger tilkendegivet, at de støtter op om dette, hvorfor det kursskifte der er sket fra FOA's side, undrer os noget.

Der er i processen – og igen under forhandlingerne med FOA og 3F – i april og maj, tydeliggjort at ønsket fra Regionens side er, at de kompetencer, der allerede er i de berørte faggrupper i videst muligt omfang skal bibeholdes og udvikles. Dette fremgår også af referaterne fra disse møder.

Ligeledes er det meget tydeligt sagt fra Regionens side at medarbejdere, der vender hjem fra uddannelse, ikke kommer tilbage til deres tidligere job, idet de skal indgå i nye og bredere opgaveløsninger. Det er fremhævet, at Regionen bestræber sig på at de kvalifikationer, som vores personale har, selvfølgelig i videst mulige omfang, vil danne grundlag for hvilke funktioner, de enkelte opkvalificerede medarbejdere vil skulle varetage efter endt uddannelse.

Der kan ikke gives garantier for hvem, der skal udføre hvilken opgave, da konceptet netop er baseret på, at der lokalt på det enkelte sygehus, skal tages beslutning om, hvorledes patientbehandlingen bedst understøttes af det opkvalificerede servicepersonale.

Som nævnt, vil de kvalifikationer, som medarbejderne har i kraft af deres mangeårige erfaringer som henholdsvis portører, rengøringsassistenter og serviceassistenter mm., selvfølgelig indgå i vurderingen af opgavefordelingen. På ethvert sygehus nedsættes lokale implementeringsgrupper, som overordnet drøfter opgavefordelingen. Her deltager tillidsrepræsentanter fra FOA og øvrige involverede faggrupper.

Du nævner at uddannelse skal give værdi for medarbejderne.

Regionen har i hele forløbet tydeliggjort vores ønske om, at tage individuelle hensyn og sikre at give Regionens servicemedarbejdere en fremtid i forhold til de store forandringer alle medarbejdere inden for regionens sygehuse står overfor. Vi har derfor også en forventning om, at både FOA og 3F vil bakke op om, at deres medlemmer får en erhvervsuddannelse, og derved bliver bredere uddannet, samt bedre rustet til en fremtid, hvor faggrupperne skal understøtte hinanden på tværs for at sikre optimerede og smidige patientforløb.

Der er gjort tiltag for at sikre, at alle der ønsker at være med til de fremtidige forandringer, vil blive hjulpet på vej – både før og under uddannelse. Herudover vil både tidligere portører og rengøringsassistenter, når de kommer hjem fra endt uddannelse, blive tilknyttet og sidemandsoplært i de funktioner, de fremadrettet skal varetage. Således vil også nyuddannede serviceassistenter blive sikret den fornødne oplæring i de nye funktioner, de skal varetage.

Regionen ønsker at fortsætte dialogen med både FOA og 3F i det fremadrettede forløb. Vi kan opfordre til, at FOA også vil vælge, at se dette som en mulighed for også at fremtidssikre jeres medlemmer med portørkvalifikationer til den fremtidige optimerede patientbehandling, der står for på Regionens sygehuse.”

### **Overenskomstgrundlag mv.**

Portørerne er omfattet af overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for sygehusportører indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA. Ved overgangen til uddannelse og ansættelse som serviceassistent vil de blive omfattet af overenskomst om løn- og arbejdsforhold for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn, FOA og 3F.

Af den mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn, FOA og 3F indgåede overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever fremgår bl.a.:

#### ”§ 1. OMRÅDE

...

##### Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som

- erhvervsuddannede serviceassistenter
- ufaglærte serviceassistenter
- serviceassistentelever

#### BEMÆRKNINGER:

*Eleverne forudsættes ansat efter bestemmelserne i lov om erhvervsuddannelser, jf. lov-bekendtgørelse nr. 789 af 16. juni 2015.*

*For at modvirke nedslidning i arbejdet og sikre fastholdelse af medarbejdere bør der sættes fokus på ensidigt gentaget arbejde. Der henvises til det fælles partssamarbejde i Branchearbejdsmiljørådet (BAR), hvor der arbejdes med handlingsplaner om ensidigt gentaget arbejde, der reduceres ved arbejdsorganisatoriske ændringer som f.eks. jobudvikling, jobberigelse, jobudvidelse og uddannelse mm. Information og materiale kan findes på [www.barweb.dk](http://www.barweb.dk).*

...

##### Stk. 2.

Overenskomsten gælder for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever i regional tjeneste.

...

#### § 9 OVERGANGSORDNINGER FOR HUSASSISTENTER, RENGØRINGSASSISTENTER, PORTØRER OG AMU-UDDANNEDE SERVICEASSISTENTER MED MERIT

##### Stk. 1.

For husassistenter, rengøringsassistenter, portører og amu-uddannede serviceassistenter, der har gennemgået erhvervsuddannelsen til serviceassistent, jf. uddannelsesbekendtgørelsens regler om merit (generel merit) indregnes ansættelsestiden som månedslønnet husassistent, rengøringsassistent, portør og amu-uddannet serviceassistent ved amtet/regionen og/eller kommunen som beskæftigelse med henblik på opnåelse af kvalifikationsløn indplacering på løntrin 23 ...

##### Stk. 2.

Ved overgangen til denne overenskomst bevarer de pågældende som minimum den hidtidige løn incl. tillæg, herunder tillæg af decentral løn samt eventuel overgangsløntrin som husassistenterne, rengøringsassistenterne, portørerne og amu-uddannede serviceassistenter oppebar, umiddelbart før opstart af merituddannelsen, som personlig løngaranti. Denne garanti er gældende, så længe den pågældende er ansat i stillingen som erhvervsuddannet serviceassistent med hidtidig beskæftigelsesgrad ved regionen/kommunen. Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende. Den del af lønnen, som har været reguleret ved procentreguleringen, reguleres fortsat.

##### Stk. 3.

Ved overgangen til en stilling som erhvervsuddannet serviceassistent skal lønnen sammensættes på ny bestående af grundløn, eventuel funktionsløn og kvalifikationsløn, jf. § 5, stk. 1. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end den personlige løngaranti, sker aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne giver en lavere aflønning end den personlige løngaranti, sker aflønningen efter den personlige løngaranti. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg. Der kan modregnes i den personlige løngaranti ved fremtidige lokalt aftalte lønstigninger.

##### Stk. 4.

Det er en forudsætning for de særlige meritvilkår, at ansættelsesmyndigheden har bevilget den pågældende orlov fra stillingen som husassistent, rengøringsassistent, portør eller amu-uddannet serviceassistent, samt at den pågældende vender tilbage til samme ansættelsesmyndighed umiddelbart efter afsluttet merituddannelse.”

I bekendtgørelse nr. 334 af 6. april 2017 er der fastsat nærmere regler om erhvervsuddannelsen til serviceassistent.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 aftalte overenskomstparterne forsøgsvis at etablere en ny erhvervsuddannelse for bl.a. portører. Uddannelsesaftalen afventer godkendelse i Danske Regioners bestyrelse.

### Forklaringer

Der er afgivet forklaring af [redacted] Ann Søgaard, Sanne Kjærgaard Nikolajsen, Karina Find, Dennis Kristensen, Michael Nørgaard, Morten Roslyng Johansson, Karina Bjørk Andreasen, Flemming Bøgelund-Kjær, Christina Østerholm Bjerre, Niels Nordskov Nielsen og Signe Friberg Nielsen.

[redacted] har forklaret bl.a., at han siden 2011 har været portør på Nykøbing Falster Sygehus. På sygehuset er der nu ni portører, der er uddannede, og to, der er uddannet som serviceassistenter. For nogle år siden var der 30 portører, men de er gået ned i antal som følge af nedskæringer og fyringer. Han er ansat under Koncern Service, som står for rengøring, transport, logistik m.v. i hele regionen. Der har på Nykøbing Falster Sygehus været et pilotprojekt, hvor opgaverne er blevet flyttet fra Koncern Service til de enkelte afdelinger. Det var meningen, at opgaverne for hele døgnet skulle løses på afdelingerne, men det kunne ikke lade sig gøre. Portørerne varetager de kritiske funktioner som f.eks. ved alarmkald til hjertestop eller overfald. De lærer på portøruddannelsen at varetage disse krævende opgaver og har den fornødne praktiske erfaring til at håndtere funktionerne. Oplæringen sker ved sidemandsoplæring, og det er ikke noget, som man lærer på serviceassistentuddannelsen. Portørerne er blevet spurgt, om de vil være praktikvejledere for serviceassistentaspiranter, men ingen har sagt ja. Han er en af de portører, som er blevet udpeget til at uddanne sig. Han har nødtvunget sagt ja, idet han ikke har råd til at miste sit job. Han vil komme til at miste løn under uddannelsen, da han bl.a. mister nat- og weekendtillæg. Han skal starte på uddannelsen i slutningen af 2018 eller i begyndelsen af 2019. Måske kan han nøjes med 10 måneders uddannelse. Han ved ikke, hvad uddannelsen nærmere består i, og hvilke kompetencer han skal opnå, men han skal lære at gøre rent. Han er blevet kompetenceafklaret. Det har ikke været muligt for ham at få svar på, hvad han skal tilbage til, når uddannelsen er slut.

[redacted] har forklaret bl.a., at han er tillidsmand for portørerne på Slagelse Sygehus. Der er på sygehuset ca. 45 portører. De er blevet færre portører, da syv har sagt op. I september/oktober 2017 er der blevet ansat otte servicemedarbejdere. Portørerne på Slagelse Syge-

hus varetager også kritiske funktioner. Det kræver oplæring at kunne indgå i varetagelsen af de kritiske funktioner, og serviceassistenter vil ikke kunne løfte opgaverne. Det er portørernes oplevelse, at serviceassistentprojektet har betydet, at folk er psykisk nede og er kørt ud til kanten. De er presset arbejdsmæssigt og nødt til at gå på kompromis med opgaveløsningen. På Slagelse Sygehus var der kun én ud af otte portører, som meldte sig frivilligt til uddannelse. Det skyldes, at det har store økonomiske konsekvenser, idet den enkelte portør mister tillæg på ca. 5.000 kr. månedligt for natte- og weekendvagter, ligesom der er usikkerhed om, hvad de skal vende tilbage til efter endt uddannelse. Han sidder i den implementeringsgruppe, der dækker Slagelse, Næstved og Ringsted. Han er ikke selv blevet varslet til uddannelse og ville henset til bl.a. sin alder sige nej til dette.

Ann Søgaard har forklaret bl.a., at hun siden 2010 har været sektorformand for FOA Sjælland. Portørerne ligger i hendes sektor, mens rengørings- og serviceassistenter ligger i en anden sektor. De fleste rengøringsassistenter er organiseret i 3F. Som hovedregel er rengøringsassistenter ikke-uddannede. Hun har deltaget i det forhandlingsforløb, der har været omkring serviceassistentprojektet siden 2014, og har været en del af forhandlingsudvalget. Den 3. december 2014 skrev FOA et åbent brev til regionspolitikere i Region Sjælland, hvori de rejste bekymringer vedrørende projektet. I januar og februar 2015 var der en række forhandlingsmøder mellem 3F, FOA og regionen, som hun deltog i. FOA's holdning har hele tiden været, at når det var politisk besluttet, at serviceassistentprojektet skulle gennemføres, så kunne det ikke ændres, og fokus måtte derfor være på at få de bedst mulige forhold for de berørte medarbejdere. Dette indebar at få forhandlet tillæg på plads, så de medarbejdere, der skulle på uddannelse, ikke oplevede en lønnedgang, og arbejde for, at det skulle være frivilligt, om man ønskede at tage uddannelsen til serviceassistent – på samme måde som sygehjælpernes opkvalificering til sosu-assistenter var sket på frivilligt grundlag.

Det er anført i referat af forhandlingsmøde af 14. januar 2015, at alternativet til uddannelse vil være, at medarbejderen afskediges, men det var ikke noget, som FOA var enig i skulle være konsekvensen. Referatet er først sendt til dem dagen efter mødet. I referatet af det senere møde den 23. februar 2015 er det angivet, at mødedeltagerne tilsluttede sig ideen om, at uddannelse til serviceassistent skulle ske på frivillig basis. Den 22. juni 2015, hvor Forretningsudvalget behandlede serviceassistentprojektet, var de i gang med pilotprojektet. Statusnotatet af 16. juni 2015 til brug for Forretningsudvalgets behandling af serviceassistentprojektet er skre-



vet på baggrund af de drøftelser, de har haft i det regionale FOA-samarbejde. Det gav anledning til bekymring, at ingen havde meldt sig frivilligt til projektet i Holbæk, og det forlød, at der var store frustrationer på Nykøbing Falster Sygehus. Projektet havde også givet anledning til overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i maj 2015.

Hun deltog i møderne om masseafskedigelse i april 2017. I tiden op til mødet den 6. april 2017 var der ikke forhandlinger, men kun interne møder. Der var lagt op til, at 421 medarbejdere skulle varsles til uddannelse, og de kunne se, at et så stort antal kunne give alvorlige problemer på sygehusene, hvor der i forvejen var mangel på personale. Fra FOA's side ønskede man, at det skulle være frivilligt. Mange inden for rengøringsområdet ville i modsætning til portørerne gerne have uddannelsen. På mødet den 20. april 2017 blev der lavet en drejebog for informationsmøder, som skulle holdes for at få medarbejderne til at melde sig frivilligt. Hun deltog i det første møde den 24. april 2017 på Roskilde Sygehus, mens en anden fra FOA deltog i et møde på Slagelse Sygehus. Hun bakker op om serviceassistentuddannelsen, men mener, at det skal ske på frivilligt grundlag, idet der ikke kommer noget godt ud af tvungen uddannelse.

På mødet den 24. maj 2017 oplyste Michael Nørsgaard fra Koncern Service, at der skulle findes 30 frivillige, hvis man ville undgå varsling. FOA foreslog bl.a. en ny interesstilkendegivelsesrunde. Regionen valgte dog at iværksætte varslingsprocessen. Blandt hendes medlemmer på Slagelse Sygehus var der syv portører, der blev varslet. Ingen af dem var begejstrede for at skulle uddanne sig, og høringsfristen blev gentagne gange forlænget. Det endte med, at to sagde nej, mens fem modvilligt sagde ja. Af de to, der sagde nej, blev den ene opsagt til fratræden den 31. marts 2018, og mens den anden rejste, inden han blev opsagt.

Sanne Kjærgaard Nikolajsen har forklaret bl.a., at hun er konsulent i FOA med speciale i MED-systemet. Der er tale om et samarbejdssystem i tre niveauer: Hoved-MED, Koncern-MED og Lokal-MED, og inddelingen følger ledelsesstrukturen. På det offentlige område er det kun medarbejderne og ikke organisationerne, der er repræsenteret i MED. Hun blev involveret i sagen, da hun blev bedt om at gå ind i forhandlingerne i henhold til lov om masseafskedigelse. Det første møde, hun deltog i, var mødet den 6. april 2017, hvor der blev lagt op til, at 421 medarbejdere skulle varsles til uddannelse. Det var overraskende og ude af proportion, at ledelsen ville varsle et så stort antal medarbejdere. Der er i henhold til lov om masse-

afskedigelse to forhandlinger, og det er de faglige organisationers mål at komme ud af det med så få afskedigelser som muligt. Fra FOA's side foreslog man bl.a. at gå frem efter frivillighedsprincippet, og regionen frafaldt planen om at varsle hele 421 medarbejdere. Der blev derfor aftalt den proces, der fremgår af referatet af 20. april 2017, herunder med informationsmøder, hvor medarbejderne skulle opfordres til at melde sig frivilligt til uddannelsen. Den 24. maj 2017 blev der holdt et nyt forhandlingsmøde mellem regionen, FOA og 3F, hvor de faglige organisationer kom med forslag til, hvordan ledelsen burde søge at få flere til at melde sig frivilligt. Løngarantien burde også omfatte ulempetillæg, og den enkelte portør burde have klar besked om, hvad han skal lave efter endt uddannelse. Det var vedrørende disse to forhold, som portørerne havde flest forbehold, og ledelsen burde tage en snak herom med hver enkelt medarbejder. Regionens reaktion på forslagene var "tak, men nej tak" og skred i stedet til varslinger over for et antal medarbejdere. De 19 portører, som blev varslet, henvendte sig til FOA for at få rådgivning om, hvordan de skulle forholde sig, og i fællesskab stillede de en række spørgsmål for at få afklaret, hvordan forløbet ville blive. Der er i serviceassistentoverenskomsten visse bestemmelser om overgang for bl.a. portører, der har gennemgået erhvervsuddannelsen til serviceassistent, men det man havde for øje hermed var alene frivillige og nye stillinger. En sådan frivillig ordning fandtes f.eks. på Odense Universitetshospital. Der er således ikke tidligere eksempler på, at overgang fra portør til erhvervsuddannet serviceassistent er sket ved tvang.

Karina Find har forklaret bl.a., at hun er ansat som uddannelseskonsulent i FOA. Serviceassistentuddannelsen er en erhvervsuddannelse i to trin. Trin 1 er en rengøringsteknikeruddannelse, som har forskellig længde afhængigt af vedkommendes baggrund. Det kan være ét år eller flere. Trin 2 er enten hospitals- eller virksomhedsservice, hvor det relevante her er førstnævnte. Det er en uddannelse, der veksler mellem skole og praktik. Man skal opfylde de krav, der er angivet i bekendtgørelsen om serviceassistenter for at komme ind på uddannelsen. Undervisningsforløbet fastlægges af skolen. For at komme ind på skolen, skal man, hvis skolen vurderer det nødvendigt, igennem et grundforløb. Det er nødvendigt med en individuel afklaring for at fastslå, hvad den enkelte har behov for. Nogle vil afhængigt af deres praktiske erfaring kunne få merit. Portører vil primært få uddannelse i rengøring.

Dennis Kristensen har forklaret bl.a., at han er formand for FOA. Han er uddannet portør. Der er stadig en portøruddannelse, idet der er brug for portører. Siden slut-firserne har FOA arbej-

det på, at portøruddannelsen skal være en erhvervsuddannelse, og ved overenskomstforhandlingerne i 2015 aftalte overenskomstparterne, herunder Danske Regioner, at etablere en erhvervsuddannelse for portører. Danske Regioner har tilslutning fra alle regioner - også Region Sjælland. Han blev involveret i serviceassistentprojektet i maj 2017, hvor regionen ville varsle de ansatte, som ikke meldte sig frivilligt. Forud var han løbende blevet orienteret om projektet, og han havde kendskab til den bølge frem og tilbage, der var omkring frivillighed og løn. Han skrev brevet af 15. maj 2017 til regionsrådsformand Jens Stenbæk, da FOA mente, at regionsrådsformanden måtte gøres opmærksom på, at FOA ville reagere, hvis det kom til fyringer. Jens Stenbæk ringede straks tilbage og ville gerne have klargjort nogle ting og derefter tale med sit bagland og ringe tilbage. Jens Stenbæk ringede dog aldrig tilbage.

Michael Nørgaard har forklaret bl.a., at han er social- og servicedirektør i regionen. Koncern Service er en enhed, der dækker servicefunktioner på samtlige regionens sygehuse, og som varetager bl.a. rengøring, transport, portøropgaver, køkken, vaskeri og vedligehold af udenørsområder. Der er ca. 1.800 ansatte i Koncern Service.

I forbindelse med budgetaftalen for 2013 blev det besluttet, at man skulle overgå til et serviceassistentkoncept. Formålet er at knytte servicevaretagelsen til afdelingerne og dermed tættere på patienten, at give medarbejderne et kompetenceløft og at sikre fleksibilitet i opgavevaretagelsen og give medarbejderne en mere alsidig arbejdsdag. Sagen blev behandlet på møde den 3. april 2013 i MED-Hovedudvalget, hvor han deltog, og der blev nedsat en styregruppe, som udviklede projektet ud fra den generelle model, og som tog de overordnede beslutninger om tid, kvalitet m.v. i projektet. Der blev endvidere nedsat en projektgruppe, som arbejder med detaljerne, og en referencegruppe, som kommer med input på projektet, og som giver mulighed for at tilrette projektet. 3F og FOA er repræsenteret i referencegruppen, som en slags diskussions- og erfaringsudvekslingspartner.

Der blev i maj 2014 afholdt en konference med mere end 200 deltagere, der var bredt repræsenteret, herunder fra medarbejdersiden. De input, der kom herfra, blev brugt til at fastlægge, hvordan serviceassistentfunktionen skulle fungere i regionen, og forslaget var genstand for omfattende høring, inden det til sidst blev behandlet på Hoved-MED. Pilotfasen på Holbæk Sygehus og Nykøbing Falster Sygehus blev herefter iværksat ved årsskiftet 2014/2015.

Den 14. januar 2015 blev der afholdt forhandlinger mellem regionen, 3F og FOA om vilkår for medarbejdere, der skulle uddannes til serviceassistenter. De har løbende gjort sig overvejelser om, hvordan det mest hensigtsmæssigt kunne lade sig gøre at gennemføre projektet, herunder om uddannelse skulle ske på frivillig basis. Det har været regionens hensigt at gennemføre forløbet i dialog med det berørte personale og undersøge, hvordan de i fællesskab kunne skabe den fornødne fremdrift. I første omgang forsøgte de at gennemføre projektet frivilligt, men efter evalueringen i 2016 var de nødt til at forlade et absolut frivillighedsprincip. Det skyldes erfaringerne fra pilotprojekterne, hvor der havde vist sig problemer i både Holbæk og Nykøbing Falster med at få medarbejdere fra portørgruppen til at melde sig frivilligt. Hvis konceptet skulle fungere, gik det ikke, at nogen beskæftigede sig udelukkende med portørarbejde og andre udelukkende med rengøring. Han deltog på informationsmødet den 24. april 2017 i Roskilde sammen med Ann Søgaard. Efter hans opfattelse havde 3F og FOA ikke forbehold under de forhandlinger, der blev ført med regionen, ligesom forbehold heller ikke blev udtrykt på informationsmødet. De bakkede op om projektet.

Morten Roslyng Johansson har forklaret bl.a., at han er udviklingschef og arbejdsmiljøleder i Koncern Service. Han er konceptansvarlig for serviceassistentprojektet. Serviceassistentkonceptet er bedst til at understøtte flowet i patientforløbet på afdelingen og til at frigøre tid til plejeopgaver. Når flere ansatte kan løse de samme funktioner, vil fleksibiliteten i arbejdet forbedres og nedslidningen mindskes. Pilotfasen viste, at det er muligt at flytte mindst 60 % af serviceopgaverne fra det kliniske personale til serviceassistenter. Det var et problem i pilotfasen, at ingen portører meldte sig frivilligt på Holbæk Sygehus, og i Nykøbing Falster meldte kun nogle få portører sig. Det er svært at sammenstykke et uddannelsesforløb og samtidig få driften i afdelingerne til at hænge sammen, hvis ikke alle deltager. For at få serviceassistentkonceptet til at fungere, er der behov for, at portørerne også deltager, bl.a. således at der kan blive frigjort pladser, som tillader, at de nye serviceassistenter også kan udføre portøropgaver. Varetagelsen af kritiske funktioner beror på oplæring, og dette gælder, hvad enten det er portører eller serviceassistenter.

Karina Bjørk Andreasen har forklaret bl.a., at hun har været servicechef på Nykøbing Falster Sygehus, hvor hun havde det overordnede ansvar for rengøring, portører, logistik m.v. Under pilotprojektet på Nykøbing Falster Sygehus kunne de se, at der var en gevinst ved sammenlægning af personalegrupper med den mulighed, dette gav for, at medarbejderne kunne løfte

en bredere opgaveportefølge. Alt kunne tilrettelægges ud fra patientens behov. Frivillighedsprincippet gav problemer i pilotfasen. Portører kom først med senere i forløbet. De gjorde status over pilotprojektet i 2016, hvor de kunne se, at det var svært at få det til at hænge sammen driftsmæssigt, og at de havde brugt mange ressourcer på at få det til at køre ad frivillighedens vej. Hvis de ikke fik portørerne med ind, ville den samlede gevinst i de driftsmæssige afdelinger ikke være til stede, fordi der ikke var en fuld opgaveportefølge at arbejde med. Frivillighedsprincippet blev derfor forladt.

Flemming Bøgelund-Kjær har forklaret bl.a., at han er chef for Jura og Forhandling i regionen. Han kom ind i sagen i april 2016. På det tidspunkt var det planen, at der skulle varsles 421 medarbejdere på en gang eller ca. 250 medarbejdere á to gange. Som det fremgår af referatet af 6. april 2017, blev denne plan ændret efter forslag fra FOA og 3F. I stedet blev det aftalt, at der skulle holdes informationsmøder med henblik på at opnå størst mulig frivillig deltagelse. Der var et ønske fra FOA's og 3F's side om, at ingen skulle tvinges til uddannelse, og der var derfor tilslutning til afholdelse af informationsmøderne. Han deltog selv på det ene informationsmøde. Det ville være meget omkostningstungt, hvis medarbejderne under uddannelsen skulle have kompensation for mistede genetillæg, og regionen var principielt imod, at medarbejderne skulle kompenseres for ulemper, som de ikke havde, mens de var på skole. Den 24. maj 2017 blev der afholdt et møde mellem regionen, FOA og 3F, hvor det bl.a. blev drøftet, om "fra ufaglært til faglært"-puljens midler kunne anvendes til at kompensere for de mistede genetillæg. Det ville FOA dog ikke medvirke til. Oprindeligt var det planen, at medarbejderne skulle være varslet den 8./9. maj 2017, derpå den 22./23. maj 2017. Som følge af dialogen med de faglige organisationer endte det med at blive den 7. juni 2017.

Christina Østerholm Bjerre har forklaret bl.a., at hun er chefkonsulent i sektionen for Koncern HR, Jura og Forhandling. Hun blev involveret i serviceassistentprojektet i 2016. Den 1. februar 2017 blev der afholdt et møde i MED-Hovedudvalget, hvor de drøftede, at medarbejdere, der ikke ønskede uddannelse, skulle tilbydes en såkaldt begivenhedsansættelse, så længe der var opgaver, der ikke fordrede, at man er uddannet som serviceassistent. Senere fandt de dog ud af, at begivenhedsansættelser ikke ville fungere, og at man derfor i udgangspunktet måtte varsle på uddannelse. Hun havde til opgave at koordinere varslingerne centralt i samarbejde med Karina Bjørk Andreasen. Varsling skulle ske i henhold til de kriterier, der er angivet i informationskrivelsen af 11. maj 2017. Udvælgelsen skete efter de faste kriterier alt efter,

hvem der var bedst kvalificeret til at påbegynde uddannelse og de driftsmæssige behov. Der tages i den forbindelse hensyn til, at der skulle være nogen tilbage til at løse opgaverne, herunder de kritiske funktioner, mens andre var på uddannelse. 81 meldte sig frivilligt til uddannelsen. Det var navnlig rengøringsassistenter. 19 fra portørgruppen blev varslet i breve af 7. juni 2017. Der var fire, der ikke kunne nå at svare inden den fastsatte høringsfrist. De fik fristforlængelse. Der kom en række spørgsmål, og regionen udsendte en informationsskrivelse med svar på spørgsmålene. Det endte med, at 17 svarede ja, mens to ikke ville acceptere stillingsændringen. Disse to blev opsagt. Den ene af dem sagde senere selv op.

Niels Nordskov Nielsen har forklaret bl.a., at han er servicechef på Roskilde Sygehus med ansvar for bl.a. portørerne. Serviceassistentprojektet er et godt projekt af hensyn til hospitalsdriften, hvor der er behov for større fleksibilitet i medarbejdergruppen. På Roskilde Sygehus har mange meldt sig frivilligt til uddannelsen som serviceassistent, dog ingen portører. De har derfor måttet varsle to portører. Udvælgelsen af de to medarbejdere er sket i henhold til de retningslinjer, som regionen har udsendt. Når ansatte er blevet sendt på uddannelse, er hullerne blevet dækket af vikarer.

Signe Friberg Nielsen har forklaret bl.a., at hun siden 2004 har været direktør i Danske Regioner. I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015 blev det aftalt, at regionerne i fællesskab med FOA skulle undersøge mulighederne for en uddannelse på erhvervsuddannelsesniveau for bl.a. portører. Initiativet til at etablere en sådan uddannelse kom fra FOA i forbindelse med generelle drøftelser om opkvalificering. Der var enighed om at undersøge mulighederne, da der er et behov for opkvalificering af personalet på sygehusene, hvor arbejdsopgaverne flytter sig hurtigt. En eventuel ny uddannelse vil ikke berøre igangværende projekter, herunder serviceassistentprojektet i Region Sjælland. De har været meget grundige med at søge afklaret, hvad behovet er for en ny uddannelse, og det har vist sig, at man bevæger sig på en smal sti i forhold til allerede eksisterende uddannelser, herunder serviceassistentuddannelsen. En ny uddannelse er endnu ikke endeligt fastlagt. Hun har kendskab til, at andre regioner som f.eks. Region Midtjylland også har besluttet at benytte erhvervsuddannede serviceassistenter. Hun kan ikke sige, om det er sket efter et frivillighedsprincip i forhold til allerede ansatte portører.

### **Parternes argumentation**

Klager har anført, at Region Sjælland bryder loyalitetsforpligtelsen i aftalerelationen i portør-overenskomsten. Det er et brud på portør-overenskomsten, når det besluttede serviceassistent-koncept indebærer, at overenskomsten stort set tømmes for medarbejdere, idet portørerne ved overgang til serviceassistentkonceptet vil blive omfattet af serviceassistentoverenskomsten. Der skal stadig udføres portørfunktioner på Region Sjællands sygehuse, og overenskomstens parter har forudsat, at sådant arbejde udføres på parternes portør-overenskomst. Klager har herved henvist til Mogens Hornslet, Faglig Voldgift, side 151, og Ole Hasselbalch, Dansk Arbejdsret, Kollektivarbejdsretten (elektronisk udgave), afsnit XXII, hvor det bl.a. anføres, at det i mangel af saglige, driftsmæssige grunde vil være overenskomststridigt systematisk at udskifte udlærte med lærlinge, voksne med ungarbejdere, faglærte med ufaglærte eller personale på højt anciennitetstrin med medarbejdere placeret længere nede i de overenskomstmæssige anciennitetsskalaer eller lønordninger, og at en afskedigelses-, ansættelses- eller vilkårsfastsættelsespolitik, der systematisk og ud fra usaglige kriterier disfavoriserer visse grupper, i det hele taget vil kunne kollidere med overenskomstens forudsætning om, at der skal være en passende fordeling mellem disse grupper på arbejdspladsen. Til støtte for, at der gælder en særlig overenskomstmæssig loyalitetspligt på portørområdet, som implementeringen af serviceassistentkonceptet kolliderer med, har klager endvidere henvist til, at overenskomstparterne er i færd med at etablere en egentlig erhvervsuddannelse for portører. Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 indgik parterne således en aftale om forsøgsvis at etablere en erhvervsuddannelse for portører, der blot afventer den endelige godkendelse i Danske Regioners bestyrelse.

Klager har endvidere anført, at den måde, som serviceassistentkonceptet indføres på, indebærer et misbrug af ledelsesretten. Regionen tvinger portørerne under trussel om afskedigelse til uddannelse uden at fortælle, hvad der venter dem. Regionen pålægger dem således at tage stilling til, om de vil acceptere de ændrede vilkår uden at fortælle dem, hvad uddannelsen nærmere omfatter, og hvad de skal vende tilbage til, når uddannelsesforløbet er afsluttet. Der er tale om en "sort boks", hvor de ikke kender indholdet. Der er ikke sket en individuel kompetenceafklaring, før de skal tage stilling, og den enkelte kan derfor ikke vide, hvad uddannelsen nærmere kommer til at omfatte for hans eller hendes vedkommende. De kender heller ikke de nærmere løn- og ansættelsesforhold, som de vender tilbage til efter endt uddannelse, herunder om de fremover primært skal udføre rengørings- eller portøropgaver. Svaret på dette spørgsmål er afgørende for portørernes stillingtagen til, om de vil acceptere stillingsændringerne.

Det er et ledelsessvigt, når regionen ikke vil beskrive det nærmere indhold i de stillinger, portørerne varsles over i. Desuden er det uproportionalt at afskedige portørerne frem for at dække behovet for uddannede serviceassistenter ad frivillighedens vej og ved naturlig afgang. Regionen har således gjort for lidt for at opnå frivillig tilmelding. F.eks. kunne regionen have gennemført individuelle afklaringsamtaler med medarbejderne. Endvidere skal der stadig udføres portøropgaver under omstillingsprocessen frem til 2021. Hvis en portør derfor afviser at tage uddannelsen, vil den pågældende kunne beskæftiges med sine hidtidige funktioner i de midlertidige stillinger, som skal udfyldes, mens andre er på uddannelse. Der er derfor ikke arbejdsmandel. Hertil kommer, at de udvalgte medarbejdere har fået en meget kort frist til at tage stilling til de varslede stillingsændringer.

FOA er ikke imod opkvalificeringer og uddannelse. Dette er da heller ikke sagens tema, men derimod, at regionen tvinger portørerne til at uddanne sig til serviceassistent med trussel om afsked. FOA har på intet tidspunkt tilsluttet sig regionens krav om tvungen uddannelse til serviceassistent. FOA's afdelinger og medarbejdere har derimod taget afstand fra regionens planer om at tvinge medarbejderne til at gennemføre uddannelsen. Pilotprojekterne i Holbæk og Nykøbing Falster var frivillige, og frem til budgetvedtagelsen for 2017 har det været planen, at uddannelsen til serviceassistent skulle være frivillig. Først på dette sene tidspunkt i forløbet forlod regionen frivillighedsprincippet.

Regionens krav om pligtmæssig deltagelse i uddannelse som serviceassistent er således i strid med både portøroverenskomsten og med ledelsesretten efter hovedaftalens § 2, og regionen skal derfor dømmes til at trække varslingen fra juni 2017 tilbage og til at trække opsigelsen af en portør, der ikke accepterede stillingsændringen, tilbage.

Indklagede har anført, at Region Sjælland som arbejdsgiver har truffet beslutning om at overgå til serviceassistentkonceptet på et sagligt grundlag og under medinddragelse af medarbejdere og organisationer. Det bestrides, at Region Sjælland har begået overenskomstbrud eller misbrug af ledelsesretten i forbindelse med varslingen i juni 2017 over for de portører, der var udvalgt til uddannelse til serviceassistent, men som ikke havde tilmeldt sig frivilligt.

Uddannelsen som serviceassistent med speciale i hospitalsservice er en erhvervsuddannelse, som indebærer en opkvalificering og et kompetenceløft. Der er klare driftsmæssige fordele



ved at overgå til at anvende erhvervsuddannede serviceassistenter i stedet for portører og rengøringsassistenter. Det giver mulighed for en bedre og mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse end under de faggrænser, der hidtil har været gældende, og serviceassistenter med speciale i hospitalsservice vil også kunne overtage en række opgaver fra plejepersonalet, der dermed får mere tid til patientplejen.

Serviceassistentkonceptet er ikke i strid med en loyalitetsforpligtelse i relation til portøroverenskomsten. Serviceassistentkonceptet hviler på saglige, driftsmæssige hensyn, som det tilkommer en arbejdsgiver at varetage. FOA er ligesom Fagligt Fælles Forbund part i den kollektive overenskomst, som regulerer arbejdet som erhvervsuddannet serviceassistent. Det er i denne overenskomst direkte forudsat, at bl.a. portører og rengøringsassistenter efter uddannelse kan overgå til ansættelse som erhvervsuddannede serviceassistenter, jf. f.eks. overenskomstens § 9. Hidtil har alle involverede faglige organisationer bakket op om, at det var fornuftigt og ønskværdigt, at de ufaglærte grupper inden for serviceområdet, så som portører og rengøringsassistenter, blev opkvalificeret til erhvervsuddannede serviceassistenter, for derved at sikre deres position på arbejdsmarkedet i stillinger, som indebærer et mere varieret og dermed også et mindre nedslidende arbejde. I bekendtgørelsen om erhvervsuddannelsen til serviceassistent, er der givet regler om godskrivning af merit for bl.a. arbejdet som portør, og det er således også i disse regler forudsat, at uddannelsen skal anvendes til opkvalificering af bl.a. portører.

Iværksættelsen af serviceassistentkonceptet, herunder varslingen i juni 2017 af de portører, der var udvalgt til uddannelse, men som ikke havde meldt sig frivilligt, udgør ikke et misbrug af ledelsesretten. Fremgangsmåden blev valgt på baggrund af erfaringerne fra et pilotprojekt på to af regionens sygehuse. Evalueringen af dette pilotprojekt viste, at det ville kræve store ressourcer og betydelig tid, hvis projektet i sin endelige udformning skulle gennemføres under iagttagelse af et absolut frivillighedsprincip. Regionen har gjort alt for at få frivillige tilmeldinger, men helt undgå varsling kunne man ikke. Dette er imidlertid ikke uproportionalt. Det vil således kunne spænde ben for konceptet, hvis nogle medarbejdergrupper ikke indgår i uddannelsen. Der vil, når konceptet er implementeret, ikke være områder tilbage inden for serviceassistentområdet, hvor f.eks. medarbejdere med kun en portøruddannelse vil kunne udføre arbejde, eftersom arbejdsplanerne over den 4-årige implementeringsperiode løbende gøres bredere, og dermed bliver baseret på, at opgaverne netop kan varetages af uddannede service-

assistenter. Derfor er det sagligt og driftsmæssigt begrundet at afskedige medarbejdere, der ikke ønsker at modtage tilbuddet om erhvervsuddannelsen til serviceassistent. Endvidere er det vigtigt, at de uddannede serviceassistenter relativt hurtigt efter endt uddannelse varetager opgaver svarende til deres uddannelse. I modsat fald er der risiko for, at de pågældende mister de tillærte kompetencer. For at gøre dette muligt er det nødvendigt, at opgaver udført af nuværende portører "frigøres" til at blive udført af de uddannede serviceassistenter. Det er således ikke muligt at gennemføre en proces som den foreliggende, hvis enkeltpersoner eller grupper heraf kunne forlange sig undtaget fra at blive uddannet til serviceassistent.

Efter endt uddannelse vil serviceassistenter med speciale i hospitalsservice få et stillingsindhold, der vil ligge inden for den funktionsbeskrivelse, der fremgår af bl.a. "Designmanual for serviceassistentkonceptet". Det er ikke udtryk for ledelsessvigt, at det ikke i dag er muligt at fastlægge, hvilke specifikke arbejdsopgaver den enkelte medarbejder vil blive beskæftiget med efter endt uddannelse. Som anført i referatet fra forhandlingen den 24. maj 2017, har Region Sjælland tilkendegivet, at beskæftigelsen efter gennemført uddannelse vil være inden for stillings- og funktionsbeskrivelsen for erhvervsuddannede serviceassistenter, og at der vil blive set på medarbejdernes konkrete individuelle kompetencer, idet regionen vil tilstræbe, at de kvalifikationer, som medarbejderne har, bliver anvendt i det omfang, det er muligt. Den endelige stillings- og funktionsfastlæggelse vil ske i en dynamisk proces bl.a. med inddragelse af implementeringsgrupperne. For så vidt angår den fremtidige løn, er der givet en løngaranti. Garantien omfatter ikke ulempe-/genetillæg, idet sådanne tillæg vil afhænge af, om medarbejderen har de ulemper og gener ved arbejdet, som berettiger til tillægget.

Under hele forløbet har der været en høj grad af medarbejder- og organisationsinddragelse, og denne inddragelse har bl.a. ført til, at der efter forslag fra de faglige organisationer er sket ændringer i forløbet. Under forhandlingerne den 6. april 2017 i medfør af masseafskedigelsesloven mellem Region Sjælland og de faglige organisationer accepterede Region Sjælland at erstatte den oprindelige plan om at varsle alle ca. 420 medarbejdere på én gang med en proces, hvor der varsles i grupper af op til 150 medarbejdere pr. år over en 4-årig periode. Efter anmodning fra de faglige organisationer aftalte parterne en indledende interessetilkendegivelsesrunde, således at man først skulle søge at få flest muligt til at melde sig frivilligt. Forløbet blev herefter tilrettelagt på den måde, at varsling alene skete, hvor det ønskede antal tilmeldinger ikke blev opnået, eller hvor ledelsen ud fra hensyn til bemanning af funktioner med

kvalificeret arbejdskraft måtte udpege de medarbejdere, som skulle på uddannelse henholdsvis afvente etablering af næste uddannelseshold. De faglige organisationer var inddraget i denne proces og bakkede op om serviceassistentuddannelsen.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

I juni 2017 blev 19 portører, der var blevet udvalgt til at skulle deltage i uddannelsen til serviceassistent, men som ikke havde meldt sig frivilligt, i individuelle breve partshørt om ændrede ansættelsesvilkår. I partshøringen blev de varslet til, at de i 2018 skal påbegynde uddannelsen som erhvervsuddannet serviceassistent med speciale i hospitalsservice. Det var anført, at hvis de ikke ville tage imod tilbuddet om ansættelse med krav om at påbegynde og gennemføre uddannelsen som serviceassistent, ville de blive opsagt.

Sagen angår, om kravet om pligtmæssig uddannelse til serviceassistent er i strid med portør-overenskomsten og/eller udgør et misbrug af ledelsesretten.

Serviceassistentkonceptet blev besluttet som en del af budgetaftalen 2013 i Region Sjælland. Det fremgik af aftalen, at formålet var at styrke kvaliteten i opgaveløsningen, herunder sammenhængen mellem serviceopgaver og de kliniske afdelinger, og det var anført, at modellen med serviceassistenter dels vil give en bedre og mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse på de kliniske afdelinger, dels betyde et kompetenceløft hos medarbejderne.

Det lægges til grund, at regionens ønske om at uddanne alle servicemedarbejdere på regionens sygehuse, herunder portører og rengøringsassistenter, til erhvervsuddannede serviceassistenter med speciale i hospitalsservice er begrundet i hensynet til at sikre en fleksibel og mere hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse og anvendelse af de medarbejdere, der udfører serviceopgaver, bl.a. således at de kan løse flere opgaver og herunder frigøre tid hos plejepersonalet til patientplejen. Serviceassistentkonceptet må på den baggrund anses for begrundet i hensynet til at sikre en rationel drift og dermed sagligt begrundet.

Ved påbegyndelsen af uddannelsen til serviceassistenter vil portørerne overgå fra portør-overenskomsten til at blive omfattet af overenskomsten om løn- og arbejdsforhold for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever. Portør-overenskomsten er indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA, mens overens-

komsten for erhvervsuddannede serviceassistenter m.fl. er indgået mellem Regionernes Løn- nings- og Takstnævn, FOA og Fagligt Fælles Forbund. Overenskomsten for erhvervsuddan- nede serviceassistenter m.fl. indeholder i § 9 overgangsordninger for bl.a. portører, der ud- danner sig til serviceassistenter og dermed overgår fra portøroverenskomsten til overenskom- sten for erhvervsuddannede serviceassistenter m.fl.

Arbejdsretten finder, at Region Sjælland ikke handler i strid med en loyalitetspligt over for overenskomstreguleringen og dens parter ved ud fra saglige, driftsmæssige hensyn at træffe beslutning om at anvende serviceassistenter i stedet for bl.a. portører til at udføre serviceop- gaver på regionens sygehuse. I forhold til overenskomsterne indebærer beslutningen alene, at de pågældende medarbejdere overgår fra en overenskomst, som FOA er part i, til en anden overenskomst, som FOA også er part i, og som i øvrigt har forudset en sådan overgang. Det forhold, at der efter det tidspunkt, hvor serviceassistentkonceptet er fuldt implementeret, ikke længere vil være medarbejdere på regionens sygehuse, der arbejder på portøroverenskomsten, findes således ikke at udgøre et brud på denne overenskomst.

Det oplyste om, at der ved overenskomstforhandlingerne i 2015 blev indgået aftale om for- søgsvis at etablere en erhvervsuddannelse for bl.a. portører, kan ikke føre til en anden be- dømmelse. Det bemærkes herved, at det må kræve særlige holdepunkter i aftalegrundlaget, hvis aftalen om en ny erhvervsuddannelse skulle afskære Region Sjælland fra at videreføre den proces med at overgå til erhvervsuddannede serviceassistenter med speciale i hospitals- service, som regionen allerede havde igangsat forud for overenskomstindgåelsen i 2015. Så- danne holdepunkter foreligger efter det oplyste ikke.

Som foran nævnt stiller regionen krav om, at også nuværende portører skal uddannes til ser- viceassistenter. Kravet er gennemført på den måde, at de portører, der ikke melder sig frivil- ligt til at blive uddannet til serviceassistent, får varslet ændrede ansættelsesvilkår svarende til serviceassistentuddannelsen, og hvis de ikke accepterer disse vilkår, vil de blive opsagt. Spørgsmålet er, om regionen er berettiget til på denne måde – ved trussel om afskedigelse – at pålægge portører, der ikke ønsker det, at uddanne sig til og overgå til ansættelse som service- assistenter, eller om det udgør et misbrug af ledelsesretten.

Efter § 2 i hovedaftalen fra 1996 mellem Amtsrådsforeningen og Forbundet af Offentligt Ansatte m.fl. udøver amterne (nu regionerne) eller virksomhederne ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, eller en lokal aftale, der måtte træde i stedet herfor.

Efter ledelsesretten tilkommer det som udgangspunkt en arbejdsgiver ud fra saglige kriterier at bestemme, hvilke kvalifikationer medarbejderne skal have for at udføre nærmere bestemte opgaver. Som ovenfor anført må serviceassistentkonceptet anses for sagligt begrundet i hensynet til at sikre driften af regionens sygehuse, og spørgsmålet er derfor alene, om den måde, det gennemføres på, ligger inden for rammerne af ledelsesretten.

Forberedelsen og gennemførelsen af serviceassistentkonceptet er sket under inddragelse af medarbejderne og de faglige organisationer (FOA og 3F), men det kan ikke lægges til grund, at arbejdstagersiden har tilsluttet sig, at portører, der ikke ønsker uddannelsen, skal kunne pålægges dette under trussel om afskedigelse. Det må derfor undersøges, om det – uanset den manglende tilslutning fra arbejdstagerside – er i overensstemmelse med ledelsesretten at anvende dette middel, herunder om midlet er proportionalt.

Den måde, som implementeringen af serviceassistentkonceptet sker på, er fastlagt på grundlag af erfaringerne fra et pilotprojekt, der omfattede to sygehuse, og efter en proces med omfattende drøftelser over længere tid med medarbejdere og de faglige organisationer. I forløbet har regionen tilpasset fremgangsmåden i lyset af de forslag, der er fremkommet fra arbejdstagerside, herunder forslaget om ikke at varsle 421 medarbejdere på en gang, men i stedet afholde informationsmøder med henblik på at få så mange som muligt til at melde sig frivilligt.

Arbejdsretten finder, at regionen har gjort, hvad der med rimelighed kan kræves, for at få portørerne til at melde sig frivilligt til uddannelsen som serviceassistent. For så vidt angår de 19 portører, som ikke meldte sig frivilligt, og som den 7. juni 2017 blev varslet om uddannelse og partshørt over væsentlige vilkårsændringer, finder Arbejdsretten, at regionen har informeret portørerne om relevante forhold, således at den enkelte portør kunne overskue konsekvenserne af at acceptere stillingsændringen, henholdsvis ikke acceptere stillingsændringen. Det lægges i den forbindelse til grund, at regionen i videst muligt omfang har informeret om løn-

forhold, om indholdet af uddannelsen og om stillingsindholdet efter endt uddannelse, men at det ikke har været praktisk muligt for regionen på forhånd at angive det præcise indhold af den stilling, som den enkelte portør ville vende tilbage til efter endt uddannelse. Der kan her ved henvises til bl.a. designmanualen og til regionens informationsskrivelse af 17. juni 2017 med svar på generelt stillede spørgsmål i forbindelse med varsling om væsentlige vilkårsændringer. Arbejdsretten finder endvidere ikke grundlag for at tilsidesætte regionens vurdering, hvorefter det i implementeringsfasen som udgangspunkt vil være nødvendigt at opsige de portører, der udvælges til uddannelse, men som ikke ønsker at acceptere stillingsændringen. Den fremgangsmåde, som regionen har valgt med henblik på at overgå til serviceassistentkonceptet, findes på den baggrund ikke at gå videre, end hvad der er nødvendigt for at opnå det ønskede mål.

Herefter, og idet det, som klager i øvrigt har anført, ikke kan føre til et andet resultat, finder Arbejdsretten, at regionens fremgangsmåde i forbindelse med implementeringen af serviceassistentkonceptet, herunder varslingen den 7. juni 2017 af 19 portører til uddannelse, ikke udgør et misbrug af ledelsesretten.

Som følge af det anførte tager Arbejdsretten indklagedes frifindelsespåstand til følge.

**Thi kendes for ret:**

Region Sjælland frifindes.

I sagsomkostninger skal Landsorganisationen i Danmark for FOA – Fag og Arbejde inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Poul Dahl Jensen