

Afdeling: Kvalitet & Forskning
Journal nr.: 18/41427
Dato: 26. november 2018

Udarbejdet af: Helle Marie Sejr Bentsen
E-mail: Helle.Marie.Sejr.Bentsen@rsyd.dk
Telefon: 5170 9731

Notat

Redegørelse

I nedenstående er redegjort for hvad der skal til for, at sygehusene i Region Syddanmark kan nå målsætningen om, at alt rengøringspersonale, der gør rent i de patientnære områder, er uddannet til minimum rengøringstekniker ved udgangen af 2022.

Odense Universitetshospital/Svendborg Sygehus

OUH mangler på nuværende tidspunkt at uddanne 249 medarbejdere til minimum rengøringstekniker. I perioden 2019-2022 bliver der med de nuværende 32 medarbejdere på uddannelse årligt, uddannet 128 medarbejdere. Her af vil en del af personalet være nyansatte. Ekstraudgifter ved uddannelse af allerede ansatte medarbejdere i perioden vil være ca. 1,66 mio. kr. Med den aktuelle plan, forventes der med udgangen af 2022 fortsat at være 120-150 medarbejdere ansat før 2017, som det ikke har været muligt at tilbyde en erhvervsuddannelse.

OUH har ekstraudgifter på 15.823 kr. pr. medarbejder der uddannes. En accelereret plan med uddannelse af de resterende 144 medarbejdere vil kræve en ekstraudgift på 2,28 mio. kr.

OUH samlede ekstraudgifter ved uddannelse af de 249 medarbejdere, vil være på ca. 3,94 mio. kr., i perioden fra august 2019 til medio 2021.

Sydvestjysk Sygehus

Sydvestjysk Sygehus mangler på nuværende tidspunkt at uddanne 80 medarbejdere til rengøringstekniker. Sygehuset vurderer, at der maksimalt kan uddannes 7-10 medarbejdere årligt, i forhold til opretholdelse af driften. Ekstraudgifter til uddannelse af medarbejdere i perioden vil være ca. 830.000 kr.

For at målsætningen kan nås, skal der gennem de kommende fire år uddannes 20 rengøringsteknikere om året. Sydvestjysk Sygehus har en ekstraudgift på 20.655 kr. pr. medarbejder der uddannes. En accelereret plan med uddannelse af yderligere 10 rengøringsteknikere om året, vil kræve økonomi til vikardækning på ca. 830.000 kr. frem til udgangen af 2022. Sydvestjysk Sygehus angiver, at der derudover kan blive tale om eventuelle lønstigninger svarende til 4800 kr. pr. år pr. færdiguddannet.

Sydvestjysk Sygehus' samlede ekstraudgifter ved uddannelse af 80 medarbejdere, vil være på ca. 1,66 mio. kr., i perioden fra august 2019 til medio 2021.

Sygehus Lillebælt

Sygehus Lillebælt forventer, at den interne rengøring på Vejle Sygehus vil nå målsætningen ved, at uddanne 14 medarbejdere om året, hvorved de samlet set har uddannet 69 medarbejdere med udgangen af 2022. Sygehus Lillebælt har ekstraudgifter på 12.500 kr. pr. medarbejder (11.381 kr. + 20 % af transportudgifterne = ca. 12.500 kr.).

Sygehus Lillebælts forudsætninger er en gennemsnitslønudgift på 319.000 kr. (oplyst af HR). Sygehus Lillebælt forudsætter også, at alle ansatte, der uddannes som rengøringstekniker har mindst 2 års forudgående erhvervs erfaring, og at de under uddannelsen kan indgå i den daglige drift mellem skoleopholdene.

Sygehus Lillebælts plan for at nå målsætningen, er desuden baseret på, at der tilføres midler fra overenskomstaftalte puljer til uddannelse, hvilket betyder at ekstraudgiften kommer ned på ca. 500 kr. pr. medarbejder (afhænger af den enkelte medarbejders lønudgift).

Samlet set vil ekstraudgifterne til uddannelse af Rengøringsenhedens medarbejdere udgøre ca. 863.000 kr., hvis forudsætningen om puljemidlerne bortfalder.

Sygehus Lillebælt har desuden en lokalaftale som betyder, at medarbejderne efter endt uddannelse får et løntillæg på 4.800 kr. om året + pension. Ved 69 medarbejdere giver det en årlig merudgift på 331.200 kr. + pension. Der er ikke taget højde for evt. stigende lønninger i de kommende år.

Sygehus Lillebælt har planlagt udbud af rengøringen i 2019 på Kolding Sygehus og Middelfart Sygehus. Det kan ikke afvises, at tilbudsgivere vil indregne ekstraudgifter til uddannelse i tilbuddene. En sådan ekstraudgift kan skønsmæssig blive på omkring 1.110.000 kr.

Sydvestjysk Lillebælts samlede ekstraudgifter ved uddannelse af rengøringspersonalet, vil være på ca. 1,97 mio. kr., i perioden fra august 2019 til medio 2021.

Sygehus Sønderjylland

Sygehus Sønderjylland forventer at nå målsætningen, som blev indskrevet i udbuddet af rengøringsydelsen i 2017. Leverandørens udgift til uddannelse er derfor dækket af det faste vederlag for rengøringsydelsen, og udgør 1,48 mio. kr. frem til udgangen af 2022.

Coor som har rengøringsopgaven, mangler på nuværende tidspunkt at uddanne 96 medarbejdere til rengøringstekniker. Coor har fastansat afløsere i 2018, der kan dække personale i uddannelse i perioden. Ekstraudgiften, efter tilskud som kan søges til private virksomheder, er ca. 14.800 kr. pr. medarbejder der uddannes.

Psykiatrisygehuset

Psykiatrisygehuset forventer at nå i mål med målsætningen, da målsætningen er, eller vil blive skrevet ind i kontrakterne med leverandørerne. Sygehuset har været i dialog med leverandørerne, der forsikrer, at de når målsætningen.

Oversigt over sygehusenes ekstraudgifter i forbindelse med målsætningen for faglært rengøringspersonale

	Samlede ekstraudgifter ved plan	Ekstraudgifter ved accelereret plan	I alt
OUH	1,66 mio. kr.	2,28 mio. kr.	3,94 mio. kr.
SVS	0,83 mio. kr.	0,83 mio. kr.	1,66 mio. kr.
SLB	1,97 mio. kr.		1,97 mio. kr.
SHS	1,48 mio. kr.		1,48 mio. kr.
PSYK	-	-	-
Ialt	5,94 mio. kr.	3,11 mio.	9,05 mio. kr.

Sygehusenes ekstraudgifter er opgjort med tilskud fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, uden midler fra de overenskomstaftalte puljer, og uden evt. lønstigning.

Tilskud fra overenskomstaftalte puljemidler

Sygehusene har mulighed for at søge tilskud til dækning af udgifter til uddannelse gennem overenskomstaftalte midler. Midlerne kan søges så længe der er midler at få fra puljen, som for fra OK18 lyder på 3,52 mio. Midlerne er som udgangspunkt kun tilgængelige i overenskomstperioden der løber til april 2021. Sygehusene kan derfor ikke være sikre på, at få tilskud til at dække ekstraudgifterne via puljen, da puljen må formodes ikke at kunne række til at dække

tilskudsberettigede omkostninger ved uddannelse af ufaglærte rengøringsmedarbejdere i Region Syddanmark.

Øgede udgifter til lønomkostninger

Sygehusene forventer, at personalet bibeholdes på samme overenskomst efter endt uddannelse. Der kan dog tilkomme krav om lønstigning, når medarbejderne går fra ufaglært til faglært.

Øvrige hensyn i forbindelse med uddannelse af personalet

Sygehusene arbejder dedikeret med at opfylde målsætningen, men oplever også en række udfordringer i praktiske omsætning af målsætningen:

Vikardækning: Når en større del af personalet sendes i uddannelse ad gangen, betyder det at der skal indsættes vikarer. For at kunne opretholde det nuværende rengøringsniveau, kræves en kvalificeret vikardækning. Der kan på nuværende tidspunkt en lavledighed på området, og der kan ikke rekrutteres uddannede rengøringsteknikere, der kan dække personaleomsætningen. Nye ansatte vil derfor primært være ufaglærte, der skal have oplæring og instruktion.

Sproglige/boglige kompetencer: Sygehusene gør opmærksom på at der i denne faggruppe, vil være dygtige medarbejdere, som af mange årsager er sprogligt og/eller bogligt udfordret i forhold til at gennemføre en uddannelse. En del af disse medarbejdere vil have behov for hjælp til at blive uddannelsesparate. En mindre del af disse forventes ikke at kunne gennemføre uddannelsen som rengøringstekniker.

Uddannelse til serviceassistent: Enkelte sygehuse har lokalaftaler eller kutyme for, at uddanne medarbejdere til serviceassistenter inden for en afgrænset ansættelsesperiode. Denne del vil blive udfordret i perioden.

Afløsere: Afløsere som anvendes i weekender, sommer og barselsperioder, vil fortsat gives instruktion og sidemandsoplæring, da det ikke giver mening og ikke er praktisk muligt.

Det rumlige arbejdsmarked: En større andel af rengøringspersonalet har en alder, hvor de forventes at gå på efterløn/pension inden for en kortere årrække. F.eks. har de på OUH 116 ufaglærte medarbejdere over 55 år. Erfaringerne er, at denne gruppe er meget lidt motiverede for uddannelse pga. den korte tid til at de går af, samt at de ofte har meget dårlige erfaringer med skolegang. En mindre andel af medarbejderne forventes ikke at have interesse i at blive uddannet. Målsætningen udfordres af målsætningen om, at 2,5 % af medarbejderstyrken er ansat under særlige vilkår (flexjob, løntilskud mm.).