

Dato: 25.5.2016

Serviceassistent-projektet – økonominotat med erfaringer fra pilotprojekterne

Indledning

Dette notat beskriver økonomiske forhold i Serviceassistent-projektet med udgangspunkt i pt. gældende lovgivning og de tilhørende satser for hhv. uddannelsesrefusion og tilskud. Endvidere vil erfaringerne fra pilotprojektet vedr. uddannelse i Holbæk og fra pilotprojektet vedr. implementering i de kliniske afdelinger i Nykøbing F. blive beskrevet.

Notatet er delt i 2 hovedafsnit: Økonomien ved gennemførelse af uddannelsen og den forventede økonomi i forbindelse med implementeringen.

Samlet konklusion

Uddannelse af eksisterende servicepersonale til serviceassistenter kan inden for gældende lovgivning gennemføres stort set omkostningsneutralt for Region Sjælland.

Den forudsatte flytning af 60% af plejepersonalets serviceopgaver til servicepersonale ser også ud til at kunne realiseres, så der på langt sigt vil være økonomisk balance ved gennemførelse af Serviceassistent-projektet i stor skala. Ændret anbefaling om udrulning betyder, at der i starten vil være årlige merudgifter på knap 7 mio. kr. Disse aftrappes over en årrække.

Økonomiske forhold i forbindelse med gennemførelse af uddannelsen

Konklusion

Gældende lovgivning giver mulighed for under gunstige forhold at gennemføre uddannelsen til erhvervsuddannet serviceassistent med et mindre overskud pr. forløb. Erfaringerne fra pilotprojekterne viser, at dette ikke kan realiseres. På grund af udgifter til befordring samt det forhold, at 1/3 af medarbejderne ikke opfylder kravene for at der kan opnås det fulde tilskud, ender uddannelsesøkonomien lige omkring nul. I pilotprojekterne peges endvidere på, at det afhængigt af beskæftigelsessituationen kan blive vanskeligt at rekruttere det nødvendige antal vikarer.

En samlet vurdering er, at uddannelsen af medarbejderne til serviceassistenter kan gennemføres stort set omkostningsneutralt eller med minimale merudgifter pr. uddannelsesforløb.

Projektomkostninger i øvrigt forudsættes – som for en række andre udviklingsprojekter – afholdt inden for de eksisterende budgetter.

Forudsætninger inden iværksættelse af pilotprojekterne

Inden iværksættelse af pilotprojekterne indgik jobrotationsordninger som en del af den samlede uddannelsesmodel og –finansiering. Ændringer i lovgivningen betyder, at denne mulighed ikke længere eksisterer. Nedenfor beskrives kort eksisterende tilskudsmuligheder i forbindelse med uddannelse.

Grundlæggende økonomiske muligheder for uddannelse af serviceassistenter med nuværende forudsætninger

Inden for rammerne af den nuværende lovgivning vil det være muligt at anvende en kombination af tilskud fra AUB¹, løntilskud og voksenlærlingetilskud.

AUB er et tilskud der gives i uddannelsesperioderne til alle medarbejdere.

Løntilskud er en tilskudsordning, som gives i en 4 måneders periode, hvis man ansætter en ledig. Denne ordning medfinansierer lønudgiften til vikarer.

Voksenlærlingetilskud gives i praktikperioderne til medarbejdere over 25 år, der deltager i en godkendt erhvervsuddannelse – under forudsætning af at vedkommende ikke allerede har en erhvervsuddannelse.

Ordningerne kan kombineres på mange måder når de konkrete uddannelsesforløb for medarbejderne tilrettelægges. Ved en – for regionen gunstig tilrettelæggelse – er det muligt at skabe et økonomisk overskud på knap 21.000 kr. når 2 medarbejdere, der begge opfylder betingelserne for at regionen kan få voksenlærlingetilskud, deltager i uddannelsen forskudt og deler en løntilskudsvikar gennem det samlede uddannelsesforløb for de 2 medarbejdere, hvor uddannelsen er tilrettelagt som et fletforløb².

Hvis forløbet tilrettelægges ved, at der uddannes 2 medarbejdere, hvoraf den ene er berettiget til voksenlærlingetilskud og den anden ikke er, og de deler en løntilskudsvikar i et fletforløb giver det en nettoudgift for regionen på 6.000 kr. for forløbet.

Øvrige økonomiske forudsætninger ved starten af pilotprojekt i Holbæk

Fletmodel

Fletmodellen som beskrevet ovenfor har i pilotprojektet vist sig ikke at kunne gennemføres i den tænkte form.

Det har ikke været muligt at skabe fuldstændig parallelitet mellem 2 uddannelseshold, og da holdene starter forskudt ”mangler” der vikardækning for slutdelen af undervisningsperioden for sidste hold. Erfaringerne fra Holbæk er, at der var behov for vikarer i yderligere 4 uger pr. medarbejder på 2. uddannelseshold for at lukke ”lynlåsen”.

Befordring

Gældende lovgivning betyder, at regionen skal afholde medarbejdernes udgifter til transport til uddannelsesstedet. Erhvervsskolerne sørger for at 80% af udgifterne efterfølgende refunderes.

I Holbæk er der opgjort at der i ”pilotperioden” frem til nu er afholdt udgifter til befordring på 173.000 kr. Det er desværre ikke teknisk muligt at trække rapporter med den rene befodringsrefusionen i lønsystemet, da refusioner fra AUB indgår som et samlet beløb pr. medarbejder.

¹ Arbejdsgivernes Uddannelses Bidrag

² Kan illustreres således: Medarbejder 1 tager på uddannelse i 4 uger, vikaren passer jobbet imens. Efter 4 uger kommer medarbejder 1 hjem i praktik og udfylder de timer medarbejder 2 ikke kan udføre, mens vedkommende er på uddannelse osv.

Hvis det forudsættes, at $\frac{3}{4}$ af eleverne er berettigede, og de har en månedlig udgift til transport på 1.500 kr. betyder det, at regionens udgift til befordring pr. elev er på 225 kr. pr. måned i undervisningsperioderne, svarende til ca. 1.100 kr. pr. medarbejder.

Medarbejdere på fuld tid under uddannelsen

En forudsætning for gennemførelse af uddannelsen er, at medarbejderen er på fuld tid. Blandt servicepersonalet er en del ikke på fuld tid. Fra piloten i Holbæk kan det konstateres, at det for medarbejderne som har deltaget på de 2 første hold, har været nødvendigt at udvide timetallet med samlet set 40,5 timer pr. uge, hvilket for de 2 forløb isoleret set medfører merudgifter på 329.000 kr.

Samlet har 23 medarbejdere fra Holbæk deltaget på de 2 første hold. Det oprindelige timetal for gruppen var på 810,5 timer pr. uge og under uddannelsen var det på 851 timer pr. uge. En vækst på 5%, svarende til knap 1,8 time i gennemsnit pr medarbejder.

Efter endt uddannelse er det ikke et krav, at medarbejderne er på fuld tid. Det vil være muligt at vende tilbage til arbejdet med tidligere timetal. Det vurderes derfor at merudgifterne isoleret set skyldes pilotprojektet. Det vil ved implementering i stor skala vil være muligt at planlægge sig ud af problemet.

Voksenlærlinge

En forudsætning for at regionen kan få voksenlærlingetilskud til den medarbejder, som sendes på uddannelse er, at vedkommende ikke i forvejen har en erhvervsuddannelse. Vurderingen foretages af det lokale jobcenter. Erfaringerne fra pilotprojektet i Holbæk er, at ca. $\frac{1}{3}$ af medarbejderne ikke opfylder betingelserne. Dette forhold indgår i vurderingen af økonomien og er en forudsætning i konklusionen vedr. økonomi ved gennemførelse af uddannelsen.

Andre forhold fra pilotprojektet i Holbæk

Rekruttering

Det har i pilotprojekterne været muligt at rekruttere tilstrækkeligt med kvalificerede vikarer. Erfaringerne er dog, at der skal rekrutteres flere end behovet på grund af frafald. Frafaldet har flere årsager, herunder at vikarerne ikke egner sig til jobbet eller at de finder anden beskæftigelse i løbet af projektperioden. Fremadrettet kan det blive en udfordring – afhængig af beskæftigelsesudviklingen - at rekruttere vikarer, der er ledige på rekrutteringstidspunktet, så regionen kan hjemtage løntilskud.

Organisatoriske forhold

Det har i pilotprojekterne vist sig, at der er en øvre grænse for, hvor mange medarbejdere der kan tages ud af den løbende daglige drift for at deltage i uddannelsen er ikke defineret absolut. Der er tale om et opmærksomhedspunkt, som skal indgå i det videre arbejde. Følges anbefalingerne om ændret udrulning af Serviceassistent-projektet vil der fremadrettet være taget højde for dette punkt.

Opsamling

Ovenfor er nævnt en række økonomiske forhold som skal indarbejdes ved implementering i den samlede organisation.

Med den nuværende lovgivning og tilskudssatser vil det i gunstigste tilfælde set være muligt at gennemføre uddannelse samt aflønne medarbejdere og vikar med et mindre "overskud" på 21.000 kr.

Erfaringerne fra piloten viser, at der ud af dette beløb skal afholdes udgifter til befordring på 1.100 kr. og vikar som følge af manglende fletning på 11.000 kr. I alt 12.000 kr.

I gunstigste tilfælde vil der kunne opnås et bidrag på 9.000 kr. pr. uddannelsesforløb.

En alternativ kombination som beskrevet ovenfor vil give en udgift på 18.000 kr.

Økonomien efter implementering af Serviceassistent-projektet

Konklusion

De oprindelige forudsætninger om, at der kan flyttes 60% af plejepersonalets serviceopgaver til servicepersonalet og at dette på langt sigt vil balancere økonomisk ser ud til at holde.

Den ændrede udrulningsmodel betyder imidlertid, at der i starten af implementering af projektet i stor skala kan forventes årlige merudgifter på knap 7 mio. kr. Merudgifterne aftrappes over en årrække i takt med ophør af personlig løngaranti for personalegrupper, som overgår til overenskomst for serviceassistenter.

Eksisterende serviceopgaver i klinikken

Omkostningerne i forbindelse med implementering af projektet i klinikken er vanskelige at opgøre. Når alle medarbejdere er uddannet til og aflønnet som uddannede serviceassistenter vil lønomkostningerne være højere end i dag.

Kortlægningsrapporten fra november 2013 opgør et samlet potentiale for flytning af serviceopgaver svarende til 5000 timer pr. uge (serviceopgaver, der i dag udføres af plejepersonale). De 5000 timer er oplyst af afdelingsledelserne i forbindelse med kortlægningen og er ikke dokumenteret via arbejdsplaner.

Skøn over økonomi efter implementering

Kortlægningsrapporten anfører, at plejepersonalet i dag anvender 5.000 timer pr. uge på serviceopgaver. Disse timer repræsenterer en værdi. Med udgangspunkt i rapportens timeløn for plejepersonale på 234 kr. og en skønnet timeløn for serviceassistenter på 179 kr. efter færdiggjort uddannelse og overgang til overenskomst for serviceassistenter kan der opgøres nedenstående provenu ved forskellig grad af overførsel af opgaver.

Andel af serviceopgaver der overføres fra plejepersonale til servicepersonale	100 %	80 %	60 %	40 %
Provenu (mio. kr.)	6,3	3,4	0,5	-2,4

Der er tale om provenu på langt sigt, når alle aftaler om personlig løngaranti i forbindelse med projektet er udfaset. Tabellen viser, at der vil være et beskedent provenu ved en overførselsgrad på 60 %, og at provenuet vokser ved øget grad af overførsel.

Erfaringer fra pilotprojektet i Nykøbing F

En forudsætning inden iværksættelse af pilotprojekterne var, at 60% af plejepersonalets serviceopgaver blev overdraget til og løst af servicepersonale. I et forarbejde til projektet blev plejepersonalets serviceopgaver på sygehusene kortlagt i en proces, hvor afdelingsledelser bidrog til beskrivelse og vurdering af, hvilke opgaver som kunne flyttes.

På baggrund heraf blev det inden iværksættelse af pilotprojekterne beregnet, at hvis 60% af de identificerede opgaver og økonomi blev flyttet, ville projektet balancere økonomisk.

I pilotprojektet i Nykøbing F. er det ved projektstart lykkedes at beskrive og identificere tilstrækkeligt med serviceopgaver.

Den eksterne evaluering foretaget af Conmoto viser på baggrund af interview med deltagere, at det i piloten er lykkedes at flytte de beskrevne opgaver i piloten. Der foreligger ikke en timeopgørelse, som kan vise om det for nuværende er 60% af plejepersonalets serviceopgaver, som er flyttet. Evalueringen peger dog på, at der er potentiale for overførsel af flere end de beskrevne opgaver.

Anbefalingerne til det videre forløb i Serviceassistent-projektet omfatter bl.a. en ændret udrulningsmodel og en fleksibel model ift. organisatorisk tilhørsforhold.

Den ændrede udrulningsmodel betyder, at der først gennemføres uddannelse, så der på det enkelte sygehus er tilstrækkeligt med erhvervsuddannede serviceassistenter til at projektet kan implementeres fuldt ud på det enkelte sygehus.

Økonomisk medfører det isoleret set, at den forudsatte opgaveflytning ikke kan ske i den tidligere forudsatte takt.

Den ændrede udrulningsmodel opererer med, at serviceassistenter ansat i Koncern Service internt organiseres så de er tæt tilknyttet det daglige arbejdsfællesskab i de kliniske afdelinger. Herved muliggøres opgaveflytningen mellem pleje- og servicepersonale og dermed også realisering af de forudsatte økonomiske gevinster som oprindelig forudsat.

Den oprindelige forudsætning om, at der på langt sigt er en samlet gevinst ved at overflytte 60% af plejepersonalets serviceopgaver til servicepersonale gælder stadig.

Serviceassistentoverenskomstens bestemmelser om personlig løngaranti betyder, at der i en årrække må forudses årlige merudgifter, der starter på knap 7 mio. kr. og aftrappes over en årrække. Det er ikke muligt at angive en tidshorisont, da det bl.a. afhænger af den løbende personaleudskiftning blandt de berørte medarbejdere.