

d. 4. december 2018

Koncernøkonomi
Region Midtjylland
Skottenborg 26
8800 Viborg

Høringssvar fra RMU-medarbejdersiden vedr. forslag til udmøntning af omprioriteringsbidrag 2018

RMU-medarbejdersiden ønsker at støtte op om synspunkterne og argumenterne i høringssvarene fra HMU'erne og vil opfordre til, at HMU'ernes konkrete og arbejdspladsnære input vejer tungt ifm. beslutningsprocessen.

RMU-medarbejdersiden vil naturligvis gerne anerkende direktionens ønske om at se på omprioriteringsbidraget for 2018, men vil samtidig understrege, at forslaget om inddragelse af kutymefridage er et anliggende, som bør drøftes og forhandles mellem de lokale ledelser og de berørte medarbejders faglige organisationer.

RMU-medarbejdersiden ønsker desuden at understrege, at alle områder i Region Midtjylland – herunder også det administrative område – igennem en årrække har været udsat for omfattende effektiviseringer og besparelser. Skæres der yderligere, vil det gå ud over løsningen af kerneopgaver i administrationen. Og når ledelsen forventer, at vi som medarbejdere er fleksible og leverer det bedste og ofte også lidt til, kræver det selvfølgelig en personalepolitik, der bidrager til at anerkende, motivere og udvikle medarbejderne. Fortsatte besparelser og en ensidig forringelse af medarbejdernes vilkår bidrager imidlertid ikke til dette.

Det er derfor vores opfattelse at yderligere besparelser forudsætter klare prioriteringer fra ledelsens side af hvilke opgaver, der ikke skal løses i fremtiden.

På vegne af RMU-medarbejdersiden

Anja Laursen
Næstformand

Jette Ohlsen
Næstformand

Til Koncern Økonomi



Høringssvar fra HMU på Regionshospitalet Randers vedr. omprioriteringsbidrag

HMU på Regionshospitalet Randers drøftede på mødet d. 30. oktober 2017 forslag om udmøntning af omprioriteringsbidrag.

HMU anerkender, at denne besparelse isoleret set ikke udgør en stor del af budgettet på regionshospitalet i Randers. HMU er dog bekymret for, at når besparelsen skal ses i lyset af spareplan 15-19 og de yderligere besparelser, som hospitalet står over for med det formål at skabe et budget i balance, så er det svært at se, hvordan en sådan besparelse kan rummes uden at det får betydelige konsekvenser for driften og dermed både patienter og personale.

HMU udtrykker ligeledes, at besparelsen vedr. kutymefridage mest af alt er en teknisk besparelse, som er svært at omsætte til en konkret besparelse i driften.

På vegne af HMU

Jonas Dahl
Formand for HMU

Pirkko Dinnesen
Næstformand i HMU

7. november 2017

Mette Dehlendorff

HR-Chef

Tel. +45 7842 0041

mettdehl@rm.dk

Side 1

Høringssvar fra Hoved-MEDudvalget for Psykiatri og Social Forslag til udmøntning af omprioriteringsbidraget

Hoved-MEDudvalget for Psykiatri og Social har på møde af 6. november 2017 drøftet Direktionens forslag om udmøntning af omprioriteringsbidraget – en besparelse udregnet som en effekt af inddragelse af kutymedage for AC-gruppe m.fl. og en generel rammebesparelse.

Udvalget vil indledningsvist anerkende, at Direktionen ønsker at se på omprioriteringsbidraget fra 2018. Det bemærkes dog fra medarbejderside, at inddragelse af kutymedagene er et anliggende som bør forhandles med de respektive faglige organisationer.

HMU finder, at effekten af inddragelse af kutymedagene reelt blot bliver en "maskeret" grønthøstermodel, da der som udgangspunkt ikke frigøres lønmidler. Begrundelsen for at kombinere beslutningen om inddragelse af kutymedagene med behovet for at gennemføre en besparelse er derfor vanskelig at se.

Psykiatrien er i de kommende år præget af markante udfordringer ved flytning af afdelinger fra Risskov til Skejby og flytning af Regionspsykiatrien Vest til Gødstrup. Udfordringerne betyder, at der arbejdes intensivt med at finde løsninger for den daglige drift, som mindst muligt er til gene for patienter og borgere. Medarbejdere der varetager administrative funktioner har også del i at flytningerne bliver en succes.

Det er afgørende, at psykiatri- og socialområdet fastholder en position som en attraktiv og familievenlig arbejdsplads, hvor fleksibiliteten set fra både medarbejdere og ledelse fortsat er i højsædet. Opfattelsen i HMU er, at alle parter, herunder ikke mindst Region Midtjylland, høster store gevinster ved en sådan tilgang til opgaveløsningen.

HMU ønsker afslutningsvis at henlede opmærksomheden på, at det administrative område som mange andre områder i Region Midtjylland har været igennem besparelser og effektiviseringer gennem en årrække. Overskydende og ledig kapacitet er derfor for længst skåret væk. Gennemførelse af endnu en besparelse vil således gøre det nødvendigt at få en prioriteringsdebat, herunder et øget fokus på hvordan arbejdsgange kan optimeres mellem eksempelvis driftsorganisationerne og koncernstabene.

På vegne af Hoved-MEDudvalget for Psykiatri og Social

Gert Pilgaard Christensen
Formand

René Lodahl Christensen
Næstformand

Bent Lykke
Næstformand

midt
regionmidtjylland

Dato 20-11-2017

Mette Anita Larsen

Tel. +45 24440315

Mette.Larsen@ps.rm.dk

1-13-3-57-16

Side 1

Høringssvar: Forslag til udmøntning af omprioriteringsbidrag for 2018 fra HMU, Hospitalsenheden Vest

HMU ved Hospitalsenheden Vest har på møde den 17. november 2017 drøftet det fremsendte forslag til udmøntning af omprioriteringsbidraget for 2018. Forslaget har endvidere været drøftet i Stabens LMU d. 3. november 2017. På baggrund af disse drøftelser er nærværende høringssvar udarbejdet.

Vi kan konstatere at Regionerne i økonomiforhandlingerne for andet år i træk er blevet ramt af et omprioriteringsbidrag på 1 pct. på administrationen. Region Midtjylland har valgt at udmønte denne ved at fjerne kotymefridagene for AC'ere og fordele resten som en rammebesparelse.

HMU i HE Vest kan bifalde at besparelsen ikke kun udmøntes som en grønthøster, men med fjernelse af rettigheden til kotymefridage for AC'området, sættes der en meget ensidig og monofaglig retning for forringelser af medarbejderrettigheder, hvilket kan risikere at få en negativ indflydelse på administrationernes samlede oplevelse af arbejdsmiljø.

Når de administrative ressourcer reduceres vil HMU gerne samtidig opfordre direktionen til aktivt at arbejde for at mindske og forenkle de administrative krav og regler fra centraladministrationen til regionerne og hospitalerne, og at direktionen samtidig overvejer hvordan man kan lette den administrative byrde fra hospitalerne.

Endelig vil vi gerne gøre opmærksom på at 792.000 kr. er mere end 1. pct. af de administrative udgifter i HE Vest.

HMU i Hospitalsenheden Vest anerkender nødvendigheden af Region Midtjyllands forslag til udmøntning af omprioriteringsbidraget, men er samtidig bekymrede for igen på et senere tidspunkt at blive ramt af et omprioriteringsbidrag.

Venlig hilsen

HMU
Hospitalsenheden Vest



Dato 22-11-2017

Kontaktperson Dorte Bøgested

Holdensen

Tel. 78438600

dorte.holdensen@vest.rm.dk

Sagsnr. 1-01-100-7-17

Side 1

Region Midtjylland

www.hospitalsenhedmidt.dk

**Høringssvar fra HovedMed-udvalget Hospitalsenhed Midt
vedrørende udmøntning af omprioriteringsbidrag 2018,
herunder afskaffelse af kutymefridage**



HMU på Hospitalsenhed Midt har drøftet udmøntningen af omprioriteringsbidraget, herunder det varslede bortfald af kutymefridage for AC-gruppen i Administrationens LMU.

Det bemærkes fra medarbejderrepræsentanterne, at inddragelsen af kutymefridage burde være et anliggende, som forhandles med de respektive faglige organisationer og ikke i MED-systemet.

Den 29.11.2017

Helle Krabbe

Dir. tlf. +45 7844 1202

Helle.krabbe@midt.rm.dk

rm.dk

På Hospitalsenhed Midt har ovenstående haft en direkte betydning for Administrationen i form af en budgetreduktion med ansættelsesmæssige konsekvenser.

Hospitalsenhed Midt har i perioden 1.1.2013-1.10.2017 oplevet en nedgang i antallet af ansatte i Administrationen på 8 procent. På trods af denne reduktion og på trods af en stigende efterspørgsel efter administrativ bistand fra klinikken, har Administrationens medarbejdere fastholdt løsning af opgaver med en høj kompleksitet på et højt fagligt niveau. Det har kunnet lade sig gøre, fordi der kontinuerligt udvikles på arbejdsgangene, så de bliver smartere og mere effektive. Det bliver dog stadig sværere at omsætte spare krav til smart og effektiv opgaveløsning.

Medarbejdersiden i Administrationens LMU udtrykker derudover en vis bekymring for, at den varslede forringelse af arbejdsvilkårene for AC-gruppen i form af opsigelsen af kutymefridage vil gøre det vanskeligere at fastholde og rekruttere til Hospitalsenhed Midt.

Med venlig hilsen

Lars Dahl Pedersen
Formand

Helle Balling Engelsen
Næstformand

Side 1

Hørings svar fra medarbejderne i HMU for fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling

Inddragelse af kutymefridage

Region Midtjylland har i sit forslag til udmøntning af omprioriteringsbidraget foreslået at inddrage AC'ernes såkaldte kutymefridage – arbejdsgiverbetalte fridage for medarbejderne på juleaftensdag, nytårsaftensdag, grundlovsdag (1/2) og 1. maj (1/2).

Medarbejdersiden i HMU for fællesfunktioner, Stabe og Regional Udvikling i Region Midtjylland finder, at det er en ualmindelig uhensigtsmæssig og kortsigtet beslutning. Der er tilsyneladende lagt op til en smart og hurtig effektiviseringsgevinst, hvor man ensidigt fjerner fridage som altid har eksisteret på lige fod med, hvad der gælder for andre administrativt ansatte.

Besparselsen kan i lighed med resten af omprioriteringsbidraget kun reelt udmøntes ved, at man finder pengene ved en reduktion i budgettet eksempelvis gennem reduktion af personale.

I forvejen afleverer det administrative område i stabene hvert år 2 % af budgettet til et effektiviseringsbidrag, og på hospitalerne er der også sket betydelige besparelser. Dertil kommer de betydelige besparelser i Spar 15-19.

Det er langt fra sikkert, at det øger produktiviteten, selv om man tvinger medarbejderne til at arbejde et antal dage ekstra om året.

Der er derimod en reel risiko for, at en sådan ændring bidrager til at skabe utilfredse medarbejdere, som ikke i samme grad som nu, er motiverede for at yde en ekstra indsats, arbejde over, eller logge på om aftenen eller på anden måde være fleksibel, hvis opgaverne tilsiger det.

De fjernede fridage svarer til en lønnedgang på i hvert fald 7.000 kr. pr. medarbejder pr. år. Når arbejdsgiverne forventer, at vi som medarbejdere er fleksible og leverer det bedste og lidt til, kræver det selvfølgelig en personalepolitik, der bidrager til at anerkende, motivere, udvikle medarbejderne og bevare arbejdsglæden. En ensidig forringelse af vilkårene bidrager ikke til dette!

Ligeledes vil Region Midtjylland stille sig selv i en dårligere position ved rekruttering af kvalificeret arbejdskraft, da det netop er den slags fleksibilitet, der er med til at gøre, at Region Midtjylland stadig kan være en attraktiv arbejdsplads på trods af et generelt lavere lønniveau end i private virksomheder og sammenlignelige offentlige arbejdspladser som f.eks. Region Syddanmark.

Det er næppe tilfældigt, at det er de færreste offentlige arbejdspladser, der har valgt at forfølge muligheden for at inddrage disse kutymefridage. Det er indlysende, at de tre fridage i sig selv ikke vil give en besparelse, og for at det kan ske, er man nødt til at udmønte det i f.eks. en yderligere personale-reduktion, der kan ramme alle personalegrupper.

Medarbejdersiden i HMU for fællesfunktioner, Stabe og Regional Udvikling skal derfor kraftigt opfordre Region Midtjylland til at genoverveje forslaget om inddragelse af kutymefridage.

Med venlig hilsen

Medarbejderrepræsentanterne i HMU for fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling

Region Midtjylland

Regionsgården

Skottenborg 26

8800 Viborg

Høringssvar fra AUH's Hoved-MEDudvalg (HMU) vedrørende forslag til udmøntning af omprioriteringsbidrag i budget 2018



20. november 2017

I mail af 27. oktober 2017 er oplæg til udmøntning af omprioriteringsbidraget på det administrative område i budget 2018 sendt til høring i MED-systemet.

J. nr.:

Side 1

HMU på AUH har drøftet oplægget og ønsker at fremsætte bemærkninger dels til omprioriteringsbidraget generelt og dels til fordelingen af en del af omprioriteringsbidraget som en rammebesparelse.

HMU opfatter inddragelsen af kutymefridagene som et anliggende mellem ledelsen og de faggrupper der har kutymefridage. HMU henviser på den baggrund til vedlagte høringssvar fra de administrative AC'ere på AUH vedr. den del af direktionens oplæg.

Generel bemærkning til omprioriteringsbidraget

HMU er enige i at det samlede budget for sundhedsområdet så vidt muligt skal prioriteres til patientrettet aktivitet og sundhedspersonale. Som udgangspunkt er en omprioritering fra administration til klinik således også positiv. Der er dog udmøntet betydelige besparelser på det administrative område på AUH de senere år. HMU er bekymret for at yderligere besparelser på administrativt personale vil betyde at nødvendige administrative opgaver i stedet skal løses af sundhedspersonale, som derved får mindre tid til patientrettede funktioner. Herved opnås ikke den ønskede effekt med omprioriteringsbidraget. I stedet opnås blot, at administrative opgaver skal løses af klinisk personale, som ikke har rutine i funktionerne. HMU vil derfor opfordre til at det sikres, at nødvendige administrative opgaver løses af administrativt personale.

Fordeling af rammebesparelse

Omprioriteringsbidraget udgør en betydelig og formentlig

tilbagevendende besparelse på det administrative område. HMU vil på den baggrund anbefale, at besparelsen udmøntes efter kriterier der er udtryk for en strategisk prioritering af de administrative ressourcer på tværs af koncernen, fremfor efter objektive fordelingsnøgler.

Det er HMU's indstilling, at administrative besparelser bør findes der, hvor de har mindst negativ effekt for patientbehandlingen. Det bør derfor analyseres og drøftes om der er områder, hvor det er muligt at reducere opgaveløsningen og den administrative kapacitet uden direkte effekt for det kliniske personale og den patientrettede aktivitet.

Med venlig hilsen

p.u.v.

Jacob Gøtzsche
Næstformand i HMU

Kirsten Ægidius
Næstformand i HMU

Poul Blaabjerg
Formand i HMU

Høringssvar fra de administrative AC´ere på AUH

Inddragelse af kutymefridage

Vi ser forslaget om at inddrage kutymefridagene som en meget væsentlig vilkårsændring for AC-gruppen.

Vi anerkender, at man på baggrund af voldgiftkendelsen tidligere i år som region kan vælge at varsle rettighederne til ophør og dermed inddrage kutymefridagene for AC-gruppen.

Men der har været lang præcedens for at betragte fridagene som en del af de ansattes rettigheder – og de rettigheder bør man af hensyn til trivsel og arbejdsglæde tillægge væsentlig større vægt.

Hvis man skuer mod de organisationer i området som de administrative AC´ere er sammenlignelige med, fx andre offentlige organisationer som Aarhus Universitet og Aarhus Kommune, er kutymefridage ikke inddraget. Tværtimod har førstnævnte udmeldt, at der ikke røres ved kutymefridagene.

Som administrativ ansat AC´er på et højt specialiseret universitetshospital, er der en stor kompleksitet i løsningen af opgaver. Aarhus Universitetshospital er i gang med en meget stor forandringsproces, herunder bl.a. opbygningen af en ny Hospitalsstab, og AC-gruppen spiller en væsentlig rolle i understøttelsen af denne proces. Der er mange opgaver, som kræver særlige kompetencer, stort engagement og ofte en ekstraordinær indsats. Ligesom på det sundhedsfaglige område er hospitalet således afhængig af at kunne rekruttere de bedste medarbejdere.

Hvis Aarhus Universitetshospital fortsat ønsker at være en attraktiv arbejdsplads med engagerede og dygtige medarbejdere, hvor arbejdsglæde er en del af dagligdagen, samt fortsat have muligheder for at rekruttere de bedste medarbejdere, bør man tænke over signalværdien af forslaget til høring: Det er dårlig anerkendelse af de nuværende medarbejdere og samtidig negativ signalværdi der sendes til kommende medarbejdere, hvis man vælger at inddrage kutymefridagene.

Spørgsmålet er, om adfærden bidrager til at skabe mere tilfredse medarbejdere, der glade og motiverede går på arbejde hver dag - og som gerne yder en ekstra indsats, arbejder over, eller logger på om aftenen, når ungerne er puttet, hvis opgaverne tilsiger det.

Vi anbefaler derfor at kutymefridagene bibeholdes som rettigheder for AC-gruppen.

Besparelsen på kutymefridagene kan i lighed med resten af omprioriteringsbidraget kun udmøntes ved, at man finder pengene ved en reduktion i budgettet - eksempelvis gennem reduktion af personale. Vi ser det således udelukkende som en forringelse af vores arbejdsvilkår.

Den anslåede besparelse er ikke realistisk, da der ikke er taget højde for den anvendte praksis i beregningen jf. at ikke alle har haft samtlige tre kutymefridage.

Generel rammebesparelse

I forhold til forslaget om en rammebesparelse, bør det overvejes om det er rimeligt, at hospitalsstaben, AUH, der i skrivende stund forventes at nedlægge ca. 27 stillinger/årsværk, skal afgive en yderligere besparelse. Hospitalsstaben har allerede sparet betragteligt med den nuværende omlægning til Hospitalsstab, og yderligere besparelser ser umiddelbart ud til at være svært gennemførbare. Det vil ikke gavne nogen at stække Hospitalsstaben yderligere.

Med venlig hilsen

Tillidsrepræsentanter og -suppleanter for de administrative AC´ere på AUH