

Høringssvar fra Koncern HR's Lokal-MEDudvalg i forhold til omstillingsplanen til Fremtidens Sundhedsvæsen.

Koncern HR har i forbindelse med høringen om Koncernledelsens forslag udelukkende set på forslag 2, 7 og 10 på det administrative område.

LMU's specifikke bemærkninger til forslag 2, 7 og 10 fremgår nedenfor.

Generelt finder LMU at der bør være opmærksomhed på følgende:

- For alle 3 områder skal den kommende ledelse i dialog med den øvrige koncernledelse afklare de fremtidige samarbejds- og snitflader.
- For alle 3 områder er der en betydelig indtægtsdækket aktivitet, hvilket kan få en betydning for størrelsen af disse afdelinger.

For alle 3 afdelinger forudsætter LMU, at afdelingerne organisatorisk bliver en del af Koncern HR, Uddannelse, Udvikling og Arbejdsmiljø. En forankring i Koncern HR vil således give god mening blandt andet på grund af de faglige sammenhænge både mellem de opgaveområder, der er i fokus i spareforslagene, og i forhold til relaterede HR-emner som f.eks. løndannelse, rekruttering/fastholdelse mv. Samtidigt vil en forankring i Koncern HR kunne understøtte at der opnås synergieffekter, ligesom man vil kunne drage fælles nytte af afdelingens samarbejdsrelationer i forhold til driften.

Vedrørende forslag 2, Koncern HR, Organisation og ledelse, Midtlab, Arbejdsgange og Logistik.

Som udgangspunkt støtter LMU op om koncernledelsens forslag til organisering af området, da vi finder, at en fælles organisering vil støtte den samlede opgaveløsning i Region Midtjylland.

LMU kan tilslutte sig forslaget om, at de administrative funktioner samles.

LMU har noteret sig, at afdelingen har en betydelig indtægtsdækket aktivitet i forhold til basisbevillingen.

LMU finder det afgørende vigtigt, at denne afdeling organisatorisk bliver en del af Koncern HR, Uddannelse, Udvikling og Arbejdsmiljø

Vedrørende forslag 7, Samling af uddannelsesopgaver fra Koncern HR, Efter- og Videreuddannelse, Sundhedssekretariatet og lægelig videreuddannelse.

Som udgangspunkt støtter LMU op om koncernledelsens forslag til organisering af området, da vi finder, at en fælles organisering af uddannelsesområdet såvel strategisk, uddannelsesmæssigt samt udførende vil støtte den samlede opgaveløsning i Region Midtjylland.

LMU mener, at det er hensigtsmæssigt at samle varetagelsen af sundhedsuddannelserne mv. i et kontor og kompetenceudvikling i et andet kontor. Kontorerne har forskellige opgaver, men et fælles perspektiv i forhold til at bidrage til, at nuværende og kommende medarbejdere har den bedst mulige uddannelse til at løse de fremtidige opgaver i regionen.

I Region Midtjylland er arbejdspladserne kendetegnet ved at være videntunge og serviceproducerende. Det er derfor vigtigt at have et fælles strategisk fokus på uddannelse og faglig udvikling. Vi vurderer, at en fælles afdeling som en del af Koncern HR kan sikre dette.

Denne organisatoriske forankring skal ses i forhold til, at have et fælles og samlet perspektiv på den bedst mulige opgavevaretagelse og i forhold til, at kunne rekruttere og fastholde den nødvendige arbejdskraft og få anvendt samt udviklet medarbejdernes kompetencer bedst muligt.

For at leve op til regionens mission og vision og imødegå de kommende demografiske udfordringer er det afgørende vigtigt, at Region Midtjylland som organisation forholder sig strategisk og langsigtet til såvel rekrutteringsområdet som uddannelsesområdet.

Dette gøres blandt andet ved at have en strategisk bevidst og aktiv rolle i forhold til den store uddannelsesopgave, som regionen varetager i forhold til alle der får deres kliniske uddannelse på regionens arbejdspladser. Således at alle får en solid faglig indsigt og uddannelse samtidig med, at de fastholder deres lyst til at arbejde på regionens arbejdspladser efter endt uddannelse.

Ligeledes skal det sikres, at der er sammenhængende grund- efter- og videreuddannelsessystemer for alle faggrupper, og at der er en målrettet planlægning af medarbejdernes kompetence- og karriereudvikling.

Afdelingen skal bidrage til at opgaveløsning, uddannelse og kompetenceudvikling tænkes integreret.

Afdelingen skal desuden sikre, at administrationen kan medvirke til at varetage regionens samlede uddannelsesmæssige perspektiv i det integrerende sundhedsvæsen og kan medvirke til at tydeliggøre arbejdsgiverperspektivet i uddannelserne, ligesom afdelingen skal opleves som en service og hjælp til hospitalerne m.v., og således at hospitalerne m.v. kun har én indgang til administrationen i uddannelsesmæssige spørgsmål.

Det er vigtigt, at afdelingen har et tæt og forpligtende samarbejde med det øvrige sundhedsområde såvel administrativt som på udførende niveau.

LMU har noteret sig, at afdelingen har en betydelig indtægtsdækket aktivitet i forhold til basisbevillingen i kompetencecentret.

LMU finder det afgørende vigtigt, at denne afdeling organisatorisk bliver en del af Koncern HR, Uddannelse, Udvikling og Arbejdsmiljø.

Vedrørende forslag 10, Fysisk Arbejds miljø

Som udgangspunkt støtter LMU op om koncernledelsens forslag til organisering af området.

LMU har noteret sig, at afdelingen har en betydelig indtægtsdækket aktivitet i forhold til basisbevillingen.

LMU finder det afgørende vigtigt, at denne afdeling organisatorisk bliver en del af Koncern HR, Uddannelse, Udvikling og Arbejds miljø da såvel det fysiske som det psykiske arbejds miljøarbejde ses som et naturligt strategisk element af en koncern HR opgave.