

Udtalelse fra personalerepræsentanterne i Region Midtjyllands MED-udvalg, RMU, vedrørende koncernledelsens oplæg:

”Omstilling til fremtidens sundhedsvæsen i Region Midtjylland”

Personalerepræsentanter i Region Midtjylland udtaler:

Vi er alvorligt bekymrede for kvaliteten af sundhedstilbuddene til borgerne

Politikerne må oplyse borgere og ansatte om konsekvenserne af den nye spareplan, lyder det fra regionens personalerepræsentanter, der også ønsker debat om befolkningens forventninger til fremtidens sundhedsvæsen.

Det er på mange måder forbundet med en afmagtsfølelse, når vi som personale endnu en gang oplever at regionen står over for endnu en sparerunde - denne gang af et sådant omfang, at det frem for den sædvanlige grønthøstermetode er nødvendigt at lægge op til radikale beslutninger om centralisering og strukturelle tiltag i et forsøg på at sikre faglig bæredygtighed og fremsynethed. Men uanset oplægget kaldes ’omstilling til fremtidens sundhedsvæsen’, så indebærer det stillingsnedlæggelser og afskedigelser i stort omfang.

Besparelser på 776 mio. kr. de kommende to år skal ses i sammenhæng med de besparelser, som personalet siden regionens start har været igennem, samt de ikke indfrieede besparelser fra de sidste år – besparelser i et omfang, som ikke længere giver gennemsigthed for konsekvenserne og dermed skaber utryghed hos borgere og personale.

- Som ansatte ønsker vi et sundhedsvæsen baseret på fri og lige adgang til behandling af høj kvalitet for alle regionens borgere - et retfærdigt sundhedsvæsen. Det betyder, at sundhedsvæsenets tilbud skal planlægges og tilrettelægges efter befolkningens behov, så de understøtter sundhedsplaner og hensigtsmæssige patientforløb.
- Med de massive besparelser står Region Midtjylland over for flere udfordringer:
 - at opretholde kerneydelserne omkring behandling og pleje, og
 - fastholde sin administrative, udviklings – og innovative kompetence til at udvikle sundhedsvæsenet.Her er det vores bekymring, at Region Midtjylland mister sin evne til udvikling af sundhedsvæsenet og dermed sin dristighed. Dette gælder også i forhold til at udvikle samarbejdet med kommunerne, så de fremover bliver i stand at løse de nye sundhedsopgaver, der følger af samarbejdet.
- Det er nødvendigt, at vi genskaber et sundhedsvæsen, som bygger på en vision om forbedring og udvikling af befolkningens sundhed – med fokus på udvikling og innovation – således at vi satser på at blive et kraftcenter, der kan levere attraktive sundhedsydelser både til egne borgere, og til klienter udefra, og derved både skaber positive behandlings- og plejemiljøer for borgerne og et godt og udviklende arbejds-

miljø for de ansatte. Regionsrådet må derfor også initiere en bred folkelig debat – lokalt og på landsplan - om befolkningens forventninger til fremtidens sundhedsvæsen.

- Personalerepræsentanterne støtter derfor også Regionsrådets indsats for at påvirke regeringen og de politiske partier i Folketinget med henblik på genforhandling af det økonomiske grundlag, så vi kan løfte vores opgaver i Region Midtjylland.
- Den foreslåede omstilling af sundhedsvæsenet i Region Midtjylland og de hermed forbundne besparelser indebærer et betydeligt øget pres på kvalitet i regionens ydelser til borgerne og i sammenhæng hermed et øget pres på personalets vilkår – ikke mindst deres arbejdsmiljø – og der kan ikke laves god udvikling i et dårligt arbejdsmiljø.
- Denne gang må der ske en politisk udmelding om de faglige og arbejdsmiljømæssige konsekvenser af den førte økonomiske politik, herunder at Regionsrådet over for befolkning og personale tager ansvar for beslutningerne og oplyser, hvilke tilbud befolkning ikke længere kan modtage, velvidende at årsagen hertil skal findes i den førte landspolitik.

Den aktuelle og uholdbare økonomiske situation betyder, at alle regionens hospitaler rammes af besparelserne – men rammes meget forskelligt. Nogle hospitaler skal sammen med store opgaver aflevere relativt store budgetandele, mens andre hospitaler både skal afgive store budgetandele og levere væsentlige aktivitetsstigninger. Endelig skal nogle hospitaler levere betydelige aktivitetsstigninger uden at få tilført den nødvendige økonomi på grund af den såkaldte 75/25 % model.

Vi efterlyser, at kriterierne for de forskellige forslag - og dermed begrundelserne for planens endelige indhold – gøres helt klare. Vi kan på en række områder ikke se begrundelserne for forslagene – hverken fra et fagligt, kvalitetsmæssigt perspektiv eller fra borger, dvs. nærhedsperspektiv. Her ligger en stor udfordring for det videre arbejde.

Det skal gøres helt klart, hvad regionen ønsker at opnå med den fremtidige struktur. For uden disse pejlemærker kommer det alene til at handle om en kamp om ressourcer i snæver økonomisk forstand på bekostning af en bred sundhedsøkonomisk tilgang, hvor der i højere grad sættes fokus på kvalitet og effektivitet frem for en ensidig fokusering på produktivitet.

Regionsrådet må samtidig arbejde for en modernisering og justering af afregningsmønsteret, således at disse tager højde for ændringerne med færre indlæggelser og mere ambulatorievirksomhed.

Vi er bekymrede for, om de organisatoriske og faglige løsninger kan indfri målene fra regionens sygehusplan og sikre befolkningen et tilstrækkeligt højt fagligt niveau for sundhedsydelser og en tilstrækkelig fremtidig sengekapacitet til at dække befolkningens indlæggelsesbehov.

Vi anbefaler, at regionen i højere grad fokuserer på, at universitetshospitalerne skal håndtere de højt specialiserede funktioner i regionen og ikke pålægges yderligere basisfunktioner, og at der samtidig i bred forstand understøttes et højt fagligt niveau inden for basis- og regionsfunktioner på regionshospitalerne, så der også i et geografisk perspektiv sikres en balance mellem de højt specialiserede funktioner og basisfunktioner. Det kommende Århus Sygehus må dog fortsat fungere med basisfunktioner for lokalbefolkningen.

Udfordringen for fremtidens sundhedsvæsen er at sikre en sammenhæng mellem den stærke centralisering af de faglige specialer, de sundhedsfaglige tilbud på regionssygehuse og sundhedstilbud i lokalsamfundene, så befolkningens – de ældre, de kronisk syge, de akutte patienter og de fødendes – sundhedsbehov kan indfries – herunder at der sættes fokus på regionens sundhedsprofiler, og hvordan man kan inddrage og udvikle indgåede sundhedsaftaler.

Vi vil pege på, at netop denne udfordring kunne gøres til et fælles forsknings- og udviklingsprojekt for region og kommuner i samarbejde med universitetet.

Utilfredsstillende proces

Processen omkring udarbejdelsen af 'Omstilling til fremtidens sundhedsvæsen i Region Midtjylland' og den efterfølgende høring har - alene som følge af det tidsmæssige pres - været utilfredsstillende. Medarbejderrepræsentanter og MEDudvalg har ikke haft reel mulighed for at varetage deres opgaver med tilstrækkelig grundighed.

Det er derfor særdeles positivt, at der gennem MED-systemet er modtaget så mange kommentarer til oplægget.

Vi skal derfor opfordre til, at Regionsrådet i sin behandling af 'Omstilling til fremtidens sundhedsvæsen' i Region Midtjylland træffer sine beslutninger i en sådan form, at der med henblik på justeringer kan ske yderligere bearbejdelse af grundlaget for beslutningerne.

Regionsrådet opfordres til at sikre sig et beslutningsgrundlag med dækkende faglige konsekvensbeskrivelser, og at det præciseres, om der bliver tale om fusion af enheder eller om overflytning af opgaver – og beslutningernes konsekvens for arbejdsmiljøet.

Det er samtidig nødvendigt, at Regionsrådet hurtigt udmelder den videre plan af hensyn til opstart af arbejdet med omplacering m.m.

Et belastet arbejdsmiljø

Vi skal som personale medvirke til voldsomme forandringer - vi skal løbe stærkere, vi omplaceres eller siges måske op på grund af forandringer og en plan, som alene begrunder sig i manglende økonomi.

Det er allerede i dag - med stort patientpres og knappe ressourcer - en stor udfordring for personalet at sikre kvalitet i pleje og behandling. Nu skal vi varetage behandling og pleje – udvikle patientforløbene - med samme eller færre personaleressourcer.

Samlet medfører det mange steder et voldsomt belastet arbejdsmiljø med heraf følgende risici for både personale og patienter.

Region Midtjylland må derfor anvende de nødvendige ressourcer til at kompensere for denne udvikling - ikke mindst ledelsesmæssige ressourcer til støtte og opbakning af personalet er i denne situation helt afgørende for udviklingen af arbejdsmiljøet.

Øget fokus på personalepolitikken

De massive besparelser, der lægges op til, nødvendiggør et øget fokus på personalepolitikken.

Når der gennemføres store personalereduktioner, medfører det ofte et betydeligt pres på ansatte i seniorstillinger, fleksjob m.m., hvor der skal tages særlige hensyn i planlægningen. Af hensyn til at bevare regionen som en god arbejdsplads er det derfor vigtigt, at der nu kommer et forstærket fokus på personalepolitikkerne, så der stadig er rummelighed på regionens arbejdspladser. Tilsvarende skal det være muligt fortsat at tage individuelle hensyn til bl.a. alder, mulighed og/eller vilje til at gå på efterløn.

Det drejer sig ikke alene om "det rummelige arbejdsmarked" men også om, at regionen afsætter nødvendige ressourcer til personaleuddannelse og kompetenceudvikling, for om ganske kort tid vil regionen påny mangle arbejdskraft.

Vi skal i den forbindelse opfordre til, at regionen går aktivt ind i skabelse af projekter for jobrotation med det dobbelte sigte både at rekruttere arbejdskraft og give mulighed for uddannelse og kompetenceudvikling bl.a. af hensyn til det personale, der nu skal ændre arbejdsindhold.

I forlængelse heraf skal vi opfordre til, at Region Midtjylland, bl.a. på baggrund af sin status som en meget stor offentlig arbejdsgiver, udformer en egentlig beskæftigelses – og arbejdsmarkedspolitik, som beskriver regionens roller og opgaver, herunder ikke mindst de uddannelsespolitiske opgaver i forhold til det samlede arbejdsmarked i Midtjylland, ligesom samarbejdet med det Regionale Beskæftigelses Råd bør beskrives.

Fælles ledelsesgrundlag bør udarbejdes

'Omstilling til fremtidens sundhedsvæsen i Region Midtjylland' stiller meget store krav til samarbejde om og ledelse af processerne på arbejdspladserne.

Vi skal derfor foreslå, at regionen sætter et stærkt fokus på at give de nødvendige rammer for udøvelse og udvikling af ledelse.

I den aktuelle situation bør opmærksomheden særligt rettes mod lederfunktionen i fusionerede enheder. Her er situationen ofte, at de ledere, som ikke er udvalgt til at lede den nye enhed, alligevel inddrages i den videre udvælgelsesproces over for personalet. Dette er ikke acceptabelt. Det må alene være de nye ledere, som ud fra klare faglige kriterier varetager denne opgave.

Vi foreslår ligeledes, at der udarbejdes et fælles ledelsesgrundlag for sygehusvæsenet i Region Midtjylland, således at ledelsesmæssig kompetence og krav til samarbejde er klart beskrevet.

Medbestemmelse skal prioriteres

Implementering af ændringerne indebærer også en række justeringer af medbestemmelsesstrukturen.

Hvor der bliver tale om dannelse af nye ledelses- og hospitalsstrukturer, som foreslået for Århus Sygehus og Skejby og for regionshospitalet Viborg, Silkeborg, Skive og Hammel Neurocenter, må vi afvise forslag om midlertidige medbestemmelsesudvalg.

Vi må ligeledes afvise løsninger, hvor man søger at tilgodese medbestemmelsen ved at lade næstformændene for de eksisterede HMU'ere indgå i eksempelvis forventningssamtaler med kandidater til de kommende fælles ledelser.

Dette er ikke en tilfredsstillende løsning, og vi mener, at der i givet fald straks bør etableres fælles fusions-MED-udvalg - som er en kendt model fra tidligere - således at de samlede personalerepræsentanter får mulighed for at aktivt at udøve medbestemmelse og medindflydelse på de videre processer.

Udlisitering frarådes

Vi skal i forbindelse med omstillinger og besparelser af det omfang, omstillingsplanen lægger op til, fraråde at der også sker udlisitering. Vi skal derfor fraråde, at transport- og logistikfunktionerne centraliseres med dette formål.

Vi mener, at regionen selv bør overveje, hvorledes centraliseringen af disse funktioner kan udnyttes bedst muligt indenfor regionens regi.

Vi skal også henlede regionsrådets opmærksomhed på den særlige situation for serviceassistenterne på Århus Universitetshospital, idet der på Århus Sygehus og på Skejby er to forskellige koncepter for rengøring – en privat drevet model og en offentlig drevet model. Vi anbefaler, at fastholde servicekonceptet fra Århus Sygehus, som bygger på regionens værdigrundlag.

På vegne af personalerepræsentanterne i RMU

Else Kayser
Næstformand

Marianne Christensen
Næstformand

20. januar 2011