

Høringsvar vedr. koncernledelsens oplæg "Omstilling til fremtidens sundhedsvæsen i Region Midtjylland"

HR- og personalecheferne fra hospitalerne har valgt at fremsende dette høringssvar til direktionen i håbet om, at vores kommentarer vil blive opfattet som et relevant bidrag til beslutningsprocessen og indgå i den kommende konkretisering og udmøntning af spareforslagene.

Driftsenhedernes HMU'er, CMU'er og LMU'er har naturligt nok koncentreret sig om at kommentere på de strukturelle forslag om ændring af sundhedsvæsenets organisering. Derfor har vi valgt at fokusere på forslagene om besparelser på den del af det administrative område, som vedrører HR-området.

Hospitalernes HR-afdelinger bliver berørt af besparelser fra flere sider - både via direkte spareforslag rettet mod den lokale administration, f.eks. ved hospitalsfusionerne mellem Viborg/Silkeborg og Århus/Skejby, og via indirekte besparelser eller øget omstillingspres afledt af de øvrige strukturelle ændringer, f.eks. afdelingsfusionerne mellem Skejby/Randers/Horsens/Viborg/Vest. Hertil kommer, at der fortsat udestår konkretisering af konsekvenserne for HR-området af de første sparekrav til stabene fra sommeren 2010. Det er derfor nødvendigt, at alle besparelserne på dette område samtænkes, således at der samlet set fortsat er et sammenhængende og velfungerende HR-område i Region Midtjylland.

På HR-siden er der tale om omfattende besparelser både på koncernniveau og på hospitalsniveau og vi er bekymrede for, om det regionale spareforslag overvælter utilsigtede og uholdbare konsekvenser og supplerende ukendte udgifter på hospitalsenhedernes drift, herunder på udførelsen af myndighedsopgaver og lovpligtige opgaver.

Da vi som HR-/personalechefer gennem dialog anser det som en væsentlig fælles opgave at sikre den rette og mest effektive organisering af HR-området, vil vi med høringssvaret her gerne tilbyde vores HR-faglige rådgivning og sparring til det samlede område - både i forbindelse med det foreliggende forslag til regionale HR-besparelser og på det lidt længere sigt. Dette for på den ene side for at sikre, at indholdet af Koncern HR's ydelser matcher det efterspørgselsmix, som de mange hospitalsansatte ledere og medarbejdere løbende adresserer til HR-området og for på den anden side at bidrage med forslag og ideer til samarbejdet og opgavefordelingen mellem Koncern HR og hospitalernes HR-afdelinger. Der er behov for at den samlede HR-indsats i regionen primært understøtter driften og sikrer fokus på kerneydelsen.

Af vedlagte bilag fremgår HR-/personalechefgruppens umiddelbare kommentarer til de foreliggende besparelsesforslag.

Vi håber, direktionen vil tage godt imod vore forslag og kommentarer.

Venlig hilsen

HR-chef Lasse Plougstrup Hansen, Hospitalsenheden Vest
Personalechef Inge Funch, Regionshospitalet Silkeborg, Hammel Neurocenter og Skanderborg Sundhedscenter

Personalechef Lene Krag, Regionshospitalet Horsens

HR-chef Anette Schmidt Laursen, Århus Universitetshospital, Skejby

Løn. og personalechef Janni Hedegaard, Århus Universitetshospital, Århus Sygehus

HR-chef Thrine Nørgaard, Århus Universitetshospital, Århus Sygehus

Personalechef Mette Dehlendorff, Regionshospitalet Randers og Grenaa

HR-chef Tine Joensen, Regionshospitalet Viborg, Skive

Bilag til høringsvar vedr. koncernledelsens oplæg "Omstilling til fremtidens sundhedsvæsen i Region Midtjylland"

Kommentarer til tema 12, forslag 7

Set i lyset af regionens store uddannelsesforpligtelser forekommer det meget relevant at styrke den administrative understøttelse af dette område ved at samle stabenes nuværende enheder i én enhed, da der er behov for at styrke det strategiske og udviklingsorienterede fokus, samt behov for en bedre koordinering og synergi på tværs af regionen, især på området vedrørende sundhedsuddannelserne, som er tæt forbundet med hospitalernes drift. Det er ligeledes fornuftigt, at hospitalerne kun skal have én indgang til regionens administration i uddannelsesmæssige sammenhænge vedr. grunduddannelserne.

Vi kan tilslutte os forslaget om dannelsen af ét center for kompetenceudvikling, der skal varetage den regionale kursusudvikling. Men vi mener, at det er vigtigt, at de enkelte driftsenheder stadig har mulighed for selv at udvikle og afholde kursusaktiviteter.

De kursusaktiviteter, som hospitalerne idag selv varetager baseres på et grundlæggende kendskab til det praksisnære i dagligdagen, herunder kendskab til den stedlige strategiske og praktiske håndtering af kompetenceudvikling generelt og gennem lokal og til tider individuel målrettet kursusaktivitet.

Som HR-chefer på hospitalerne vil vi derfor opfordre til, at snitfladerne mellem det nye centers opgaver og de lokale kursusaktiviteter fastlægges i en konstruktiv dialog, og endeligt besluttet efter drøftelse i Strategisk HR Forum.

KUL-puljen er nedlagt og HR-puljerne er reduceret. Det er uklart om andre puljemidler, f.eks. puljemidler til finansiering af koordinator for bioanalytikeruddannelsen, bortfalder. Der savnes information om, hvordan disse besparelser indgår i beregningerne af den samlede besparelse på uddannelsesområdet.

Der synes desuden at være nogle faktuelle misforståelser i forslaget, som bør udredes nærmere, bla. vedr. området for Lægelig Uddannelse. Ligeledes er der faktuelle fejl i opstillingen af opgaver i bilag 1.

Kommentarer til tema 12, forslag 2

Det er vanskeligt at se, hvad der er nyt indholds- og ydelsesmæssigt, da det fremgår af forslaget, at det først skal afklares af afdelingens nye ledelse. Hospitalerne forventer, at alle lovbundne og regionsbeslutede opgaver fortsat varetages uden merudgifter for hospitalerne. HR-cheferne opfordrer til, at ændringerne på dette område sker i dialog med HR-cheferne og besluttet endeligt efter drøftelse i Strategisk HR Forum.

Koncern HR i 2009 valgte at foretage en opdeling af hospitalernes forfinansierede timer til fysisk og psykisk arbejdsmiljø med 50% til Koncern HR, Fysisk arbejdsmiljø og 50% til Koncern HR, Organisation og Ledelse. Denne opdeling fastholdes i forslagene i tema 12, selvom hospitalerne i flere sammenhænge har gjort opmærksom på, at opdelingen ikke er hensigtsmæssig. I dag varetager således både Koncern HR, Organisation og Ledelse, og Koncern HR, Fysisk arbejdsmiljø, opgaver vedr. MED-uddannelsen, APV, implementering af ny arbejdsmiljølov og autoriseret arbejdsmiljø-rådgivning. Der må være et optimeringsperspektiv i at samle denne indsats i én enhed, hvilket samtidig vil forenkle hospitalernes henvendelser til regionens administration.

Kurser i udviklingssamtaler, etablering og drift af tilbud om diplomuddannelser, kurser i samarbejde og kommunikation, LAS og SOL samt uddannelse af læger under specialuddannelsen m.m. bør samles i afdelingen for Uddannelse (tema 12, forslag 7), hvis forudsætningerne om samling af al kursusaktivitet også skal gælde her.

Kommentarer til tema 12, forslag 10

Det fremgår af forslaget, at de forfinansierede timer får en mere tværgående projektkarakter. Vi er bekymrede for, om hospitalerne ikke længere selv har indflydelse på, hvad de forfinansierede timer kan bruges til. Hospitalerne forventer, at alle lovbundne og regionsbesluttede opgaver fortsat varetages uden merudgifter for hospitalerne. HR-cheferne opfordrer til, at ændringerne på dette område sker i dialog med HR-cheferne og besluttet endeligt efter drøftelse i Strategisk HR Forum.

Der synes desuden at være nogle faktuelle fejl i opstillingen af opgaver i bilag 1, som bør udredes nærmere.

Øvrige forslag/kommentarer

Organisatorisk læring af HR-puljefinansierede projekter

Der er brugt meget tid på at diskutere og administrere HR-puljerne, Men det må konstateres, at udbyttet og læringen fra de projekter, der er gennemført via puljemidlerne, primært eller udelukkende er forankret hos de personer/enheder, der har deltaget i det enkelte projekt. Som samlet region har vi ikke formået at skabe organisatorisk udvikling eller læring af lokale projekter og derfor kan det være en overvejelse værd at nedlægge HR-puljerne.

17-01-2011