

Udtalelse vedrørende budget 2026 fra RMU-medarbejdersiden

Medarbejderrepræsentanterne i Regions-MEDudvalget fremsender hermed input til 1. behandling af Region Midtjyllands budget for 2026.

Politikere, medarbejdere og ledere i Region Midtjylland står overfor en stor opgave med implementeringen af sundhedsreformen. Baggrunden for sundhedsreformen er som bekendt, at sundhedsvæsenet er under et stigende pres. Den demografiske udvikling med flere ældre og færre i den arbejdsdygtige alder betyder, at flere får behov for pleje og behandling, mens der samtidig vil mangle medarbejdere i sundhedsvæsenet, hvis vi ikke ændrer måden, vi gør tingene på.

Implementeringen af sundhedsreformen er en fælles udfordring. Sammen skal vi sikre midtjyderne et stærkt, nært, lige og sammenhængende sundhedsvæsen. Vi må her lytte til de mange erfaringer, som vi hver især kan bidrage med, hvis reformen skal blive en succes i Midtjylland. Fra RMU-medarbejdersiden har vi igen i år to helt klare anbefalinger til regionsrådet. Vi anbefaler, at regionsrådet understøtter Region Midtjyllands fortsatte udvikling gennem prioritering af ressourcer til fremme af:

- *En god og attraktiv arbejdsplads, der kan tilknytte og tiltrække medarbejdere*
- *En kompetenceudviklende arbejdsplads, der kan sikre effektive patient- og borgerforløb*

For at realisere sundhedsreformens mål er kompetente medarbejdere afgørende. Medarbejderne udgør fundamentet for effektive patient- og borgerforløb. Det er gennem personalet, at vi formår at reducere ventelister, håndtere stigende kompleksitet, sikre hurtig udredning og behandling og levere den rette pleje og omsorg. Det er derfor essentielt at prioritere investeringer i udviklingen af en attraktiv og kompetenceudviklende arbejdsplads, der fortsat kan tiltrække, udvikle og fastholde de rette medarbejdere.

I det følgende præsenteres først medarbejdersidens anbefalinger vedrørende politisk fastsatte måltal. Dernæst præsenteres anbefalinger vedrørende midler til uddannelse. Slutteligt gives medarbejdersidens anbefalinger om særlig opmærksomhed i forhold til betydningen af administrative besparelser samt ved brugen af private leverandører. Anbefalingerne er ikke afgrænset til sundhedsområdet, men er gældende for Region Midtjyllands samlede virke.

Politisk fastsatte måltal

I forbindelse med budgetlægningen for 2025 anbefalede medarbejdersiden regionsrådet at igangsætte et arbejde med ambitiøse måltal, der fremmer fastholdelse, tiltrækning og kompetenceudvikling af personalet. Måltal sikrer, at organisationen arbejder systematisk og målrettet med at understøtte, at vi konstant har det nødvendige faglige personale til at opretholde og udvikle kvaliteten og aktiviteten i Region Midtjylland. Måltal giver os et kollektivt afsæt til løbende at tilpasse og justere vores fælles indsats.

Mere konkret anbefalede vi fra medarbejdersiden, at der sættes flere konkrete og tydelige måltal i personaledegørelsen – mål, der afspejler både personalepolitikken og regionens værdier og ambitioner.

Regionsrådet imødekom medarbejdersiden et godt stykke hen ad vejen. I *Aftale om Budget 2025 for Region Midtjylland* (s. 3) står således: *"Den demografiske udvikling betyder, at vi kommer til at mangle personale. Forligspartierne kvitterer for høringssvarene og input til budgetforhandlingerne fra Regions-*

MEDudvalget og det øvrige MED-system. Forligspartierne opfordrer til, at det drøftes i Regions-MEDudvalget, hvordan det giver bedst mening at arbejde med målsætninger/specifikke måltal vedr. medarbejderforhold og følge udviklingstendenser via data, f.eks. i Region Midtjyllands personaleredegørelser.”

De drøftelser har vi forsøgt at indlede på tværs af ledelse og medarbejdere. Men vi må desværre konstatere, at det er ikke tilstrækkeligt. Vi har brug for regionsrådets hjælp. Arbejdet med fastsættelse af måltal er også et politisk anliggende. Det kan ikke overlades til medarbejdere og ledere alene. Det er regionsrådets tydelige politiske prioriteringer, der sikrer, at vi får arbejdet indgående med måltal og herigenom får udviklet os som organisation i den ønskede politiske retning til gavn for patienter og borgere. Vi anbefaler derfor, at regionsrådet med budget 2026 iværksætter:

***En politisk proces med det formål at fastsætte klare måltal for
Region Midtjylland som en attraktiv og kompetenceudviklende arbejdsplads***

Nedenfor følger eksempler på, hvor der kan arbejdes med fastsættelse af konkrete måltal for en stærkere indsats for at være en attraktiv og kompetenceudviklende arbejdsplads:

- 1) *Tilknytning/fastholdelse gennem efter- og videreuddannelse*
Såvel formel som uformel efter- og videreuddannelse, herunder specialisering og specialuddannelse samt generel kompetenceudvikling, er afgørende for kvalitet og for effektive forløb. Det er vigtigt for både nuværende og fremtidige ansatte, at der i Region Midtjylland er udvikling, læring og karriereveje for alle hele livet.
- 2) *Tiltrækning til uddannelser, fag og arbejdspladser*
Konkurrencen om fremtidens arbejdskraft er betydelig. Når Region Midtjylland skal tiltrække og udvikle nye, dygtige medarbejdere, kræver det stærke og sammenhængende praktikforløb, gode introduktionsforløb, klinisk vejledning, instruktion og undervisning mv. af høj kvalitet.
- 3) *Rummelighed og fleksibilitet*
Hver femte førsteårsstuderende på videregående uddannelser angiver at have en funktionsnedsættelse (heraf 56 % psykisk funktionsnedsættelse)¹, og et stigende antal studerende modtager fx specialpædagogisk støtte². Det stiller krav til, at både uddannelses- og ansættelsesforløb er indrettet med rummelighed og fleksibilitet.

Regionsrådet bør også genoverveje ambitionsniveauet for ansættelser på særlige vilkår. Region Midtjyllands nuværende målsætning er, at mindst 2 % af medarbejderne skal være ansat på særlige vilkår – men er dette fortsat et tilstrækkeligt og tidssvarende mål?
- 4) *Senioraftaler og hensyn i opgavevaretagelsen*
Der er brug for flere senioraftaler og bedre hensyn i opgavevaretagelsen. Herunder er det vigtigt at sikre balance mellem ønsket om flere fuldtidsstillinger og behovet for at fastholde seniorers kompetencer på arbejdspladserne. Ret til og mulighed for fuld tid er vigtig for alle, men det skal samtidig være muligt at imødekomme seniorers eventuelle ønsker om færre timer.
- 5) *Differentierede hensyn*
Der bør i det hele taget blive vist flere differentierede hensyn – til gravide, børnefamilier, seniorer mv. og ved individuelle ønsker og behov. Livsfasepolitikken giver mulighed herfor, men en

¹ Danmarks Evalueringsinstitut (2023). *Førsteårsstuderendes oplevelse af specialpædagogisk støtte*

² Uddannelses- og Forskningsstyrelsen (2022). *Bedre vilkår for studerende med funktionsnedsættelser*

mere fokuseret indsats kan styrke Region Midtjylland som en attraktiv arbejdsplads i alle faser af livet. Fx påvirker overgangsalderen arbejdslivet for mange medarbejdere. En undersøgelse af, hvordan overgangsalderen påvirker kvinder på arbejdsmarkedet, peger på, at ca. hver tredje oplever, at de ikke kan udføre det på jobbet, de plejer³.

6) *Personale-flow*

Medarbejderne udvikler og dygtiggør sig kontinuerligt. Vi deler faglig viden og kompetencer med hinanden, når vi skifter arbejdsplads. Samtidig kan et personale-flow være udtryk for et højt arbejdspress og et dårligt arbejdsmiljø. Det er vigtigt, at vi bliver dygtige til at identificere, hvornår personaleudskiftning er hensigtsmæssig, og hvornår omsætningen er for stor.

7) *Ligestilling og kønsfordeling*

Fordelingen mellem mænd og kvinder ansat i Region Midtjylland er hhv. 21,4 % og 78,6 %. I forhold til personalesammensætningen udgør mænd samtidig langt størsteparten af chefer ansat efter cheftaalen. Hvis vi gerne vil en mere lige arbejdsplads i forhold til både personalesammensætning og reel lighed i ledelse – hvad er så målet, og hvordan accelererer vi udviklingen?

De politisk fastsatte måltal er vigtige. De skal være vores pejlemærker. Når vi har tydelige mål, kan vi arbejde systematisk med at nå dem. Iværksættelsen af arbejdet med at definere konkrete måltal er et vigtigt skridt i retningen af, at vi sammen kan implementere sundhedsreformen og ruste os til at kunne varetage fremtidens udfordringer i sundhedsvæsenet.

Prioriter midler til grund-, efter- og videreuddannelse

Der er brug for flere midler til uddannelse. Kvaliteten skal løftes, og flere skal uddannes på velfærds- og sundhedsområdet. Vi anbefaler derfor fra medarbejdersiden, at regionsrådet retter et særligt fokus mod uddannelse i budgetlægningen. Det gælder både i forhold til elever, studerende og medarbejdere.

Der er brug for ressourcer til blandt andet:

- Praktik- og introduktionsforløb af høj kvalitet og med mere rummelighed og fleksibilitet
- Simulationstræning, laboratorieundervisning og anden praktisk og praksisnær læring
- Uddannelse og prioritering af mere tid og flere ressourcer til medarbejdere, som varetager træning, instruktion, undervisning, vejledning mv.
- Efter- og videreuddannelse, herunder specialisering og generel kompetenceudvikling

Behovet for ressourcer til uddannelse omfatter hele personalegruppen i Region Midtjylland. Uddannelsesindsatsen skal intensiveres, og rammer og vilkår skal understøtte den nødvendige faglige udvikling. Det er særligt afgørende i lyset af de forandringer, som sundhedsreformen fører med sig. Regionsrådet må prioritere og sikre tilstrækkelige midler til, at personalet kan implementere og understøtte forandringerne. Det indebærer både den brede kompetenceudvikling, der styrker generalistfunktioner, og behovet for øget specialisering. Fx er der behov for at se på, hvilken andel af medarbejderne inden for relevante faggrupper, der skal opnå en højere grad af specialisering. Det gælder for såvel specialuddannelser, anden formel kompetencegivende uddannelse som for øvrige veje til specialisering.

Vi opfordrer endvidere regionsrådet til at tilgodese behov, som afstedkommes af de potentialer og udfordringer, som kommende generationer på arbejdsmarkedet kan bringe. Eksempelvis modtager over 46.000 studerende i Danmark specialpædagogisk støtte. Det kræver øget bevågenhed og ressourcer fra

³ DISCUS, DSA, Dorte Mosbæk, Velliv Foreningen (2025). *Overgangsalder på arbejdsmarkedet*

de medarbejdere, som skal støtte nye elever, studerende og ansatte og bibringe dem kompetencer til at kunne indgå i arbejdet i Region Midtjylland.

Antal specialpædagogisk støttemodtagere fordelt på uddannelsesområder, unikke cpr.nr., 2024	
Erhvervsuddannelser	21.714
Erhvervsakademiuddannelser	2.475
Professionshøjskoleuddannelser	11.821
Andre videregående uddannelser	148
Universitetsuddannelser	10.109

Kontor for Specialpædagogisk Støtte og Puljer på baggrund af data fra Styrelsen for Undervisning og Kvalitet

Administrative besparelser

De seneste års administrative besparelser har ikke medført, at et tilsvarende antal administrative opgaver er bortfaldet. Administrative opgaver overføres til blandt andet det kliniske personale, som har færre forudsætninger for at løse administrative specialopgaver godt og effektivt med konsekvenser til følge for både borgere og patienter.

Samtidig vil sundhedsreformen medføre yderligere administrative opgaver – både i den aktuelle indsats for ligestilling og integration af psykiatri og somatik og i de kommende år, hvor opgaver overføres fra kommuner til regioner.

Medarbejdersiden opfordrer derfor regionsrådet til at være særligt opmærksomme på betydningen og konsekvenserne af administrative besparelser i forhold til Region Midtjyllands opgaveportefølje.

Privatisering

Medarbejdersidens sidste opfordring til regionsrådet er, at I er særligt opmærksomme ved brug af private leverandører.

Private leverandørers aftaler om helt specifikke opgaver kan risikere at fjerne det vigtige fokus på helheden i Region Midtjylland. Det kan skabe usikkerhed om roller og ansvarsfordeling, som kan resultere i afledte opgaver til de offentligt ansatte. Endelig kan privatiseringen risikere at splitte de stærke faglige miljøer og svække de kollegiale fællesskaber.

Medarbejdersiden taler hverken for eller imod privatisering, men vi ønsker, at regionsrådet i forbindelse med udliciteringer forholder sig til de forhold, som kan få betydning for de regionalt ansatte medarbejdere. Herunder hvis samarbejdet med en privat aktør bringes til ophør i utide. Endelig er det vigtigt, at regionsrådet altid sikrer, at eventuelle private leverandører har overenskomst. Det er forudsætningen for, at vi kan bevare vores fælles danske arbejdsmarkedsmodel.

Vi ser frem til, at vores input indgår i regionsrådets budgetdrøftelser og bidrager til, at Region Midtjylland er en attraktiv og kompetenceudviklende arbejdsplads til gavn for patienter og borgere.

På vegne af medarbejderne i Region Midtjylland,

Anja Laursen

1. næstformand i Regions-MEDudvalget

Karin Vestergaard

2. næstformand i Regions-MEDudvalget