

Udtalelse vedrørende budget 2027 fra RMU-medarbejdersiden

Medarbejderrepræsentanterne i Regions-MEDudvalget (RMU) fremsender hermed input og anbefalinger til prioriteringer i forbindelse med første behandling af Region Midtjyllands budget for 2027.

Region Midtjylland står midt i en stor opgave med at implementere sundhedsreformen og nye sundhedsråd. Samtidigt er der også en række andre aktuelle dagsordener og store forandringer, der er undervejs og som udfordrer. Blandt andet fylder nye politiske initiativer fra en ny regering og fra et nyt regionsråd, der sker store ændringer i organisering, i opgavefordeling og i samarbejdet på tværs, og vi befinder os generelt i en mere urolig verdenssituation. Alt det og meget andet stiller øgede krav til regionens opgaveløsning. Det påvirker arbejdspladserne og medarbejderne, som samtidigt sørger for den fortsatte drift.

Det er derfor positivt, at der i økonomiaftalen med regeringen tilføres ekstra midler til regionerne og gives mulighed for fremrykning af midler fra sundhedsreformen. Det er også vigtigt, at der sker målrettede løft af særligt prioriterede områder blandt andet børne- og ungespsykiatrien. Samtidigt vil medarbejdersiden dog påpege, at det er afgørende, at prioriteringerne – både dem vi kender i økonomiaftalen og dem, der kommer med budget 2027 og løbende i sundhedsrådene – kan omsættes til løsninger, der er bæredygtige i praksis. Det vil sige, at medarbejderne skal kunne følge med og lægge de ressourcer, der planlægges med, så der er en reel mulighed for at realisere de tiltænkte gevinster. Det betyder også, at økonomiaftalens krav om administrative besparelser heller ikke bør lægge driften eller fagligheden til last.

Medarbejdersiden i RMU vil derfor understrege, at ressourcer og ambitioner skal hænge sammen. Budgetlægningen og budgetaftalen bør have målrettet fokus på, at nye initiativer og forandringer ikke må lægge et uforholdsmæssigt pres på medarbejderne. Prioriteringer og planer skal understøtte en udvikling, hvor opgaver som minimum kan løses med den nødvendige kvalitet og kapacitet.

På den baggrund anbefaler RMU-medarbejdersiden i lighed med de sidste år:

Arbejd endnu mere målrettet efter at være en attraktiv og kompetenceudviklende arbejdsplads.

Hvis regionen skal lykkes med fremtidens sundheds- og socialvæsen, kræver det først og fremmest, at medarbejderne både kan og vil være en del af udviklingen på arbejdspladserne og i opgaveløsningen. Derfor lægger medarbejdersiden vægt på, at regionen skal arbejde endnu mere målrettet efter at være en attraktiv og kompetenceudviklende arbejdsplads. En attraktiv arbejdsplads med fokus på både at tilknytte og tiltrække medarbejdere. Og en kompetenceudviklende arbejdsplads med fokus på medarbejdernes trivsel og muligheder for faglig udvikling og uddannelse igennem hele karrieren. Denne prioritering er særligt vigtig i en tid med mange store forandringer, udfordringer og øgede krav på arbejdspladserne. For det vil være med til at fremme, at medarbejderne har rette faglighed til rette opgave, og det vil betyde, at regionen får de bedste forudsætninger for skabe kvalitet, effektivitet og tryghed i borger- og patientforløb.

Mere konkret anbefaler medarbejdersiden, at der i budget 2027 prioriteres følgende (*udddybes på side 2-3*):

1. Målret initiativer efter de store aktuelle dagsordener
2. Følg udviklingen systematisk med politiske måltal
3. Priorité flere midler til uddannelse og forskning

1. Målret initiativer efter de store aktuelle dagsordener

For at være en attraktiv og kompetenceudviklende arbejdsplads er der brug for, at regionens initiativer udformes og planlægges i forhold til de mange samtidige dagsordener, store forandringer og udfordringer, der lige nu fylder. Aktuelt er der blandt andet et nyt regeringsgrundlag, der arbejdes med sundhedsreformens mange dele, andre reformer er undervejs, nye aftaler er indgået i OK26, civilsamfundet forventes en større rolle i velfærden og beredskab er blevet endnu vigtigere i en mere urolig verden – blot for at fremhæve noget. Der er meget at overskue på samme tid, og det er derfor vigtigt, at regionen tydeligt sammentænker og prioriterer initiativer, der hverken modarbejder hinanden eller skaber krydspres på medarbejderne.

Regionsrådets **konstitueringsaftale rummer gode initiativer og visioner**, som bør målrettes de store aktuelle dagsordener, når de skal omsættes til virkelighed. Medarbejdersiden ser blandt andet frem til:

- At der sikres udviklingsmuligheder og karriereveje i forhold til fremtidens sundhedsvæsen. Medarbejdersiden forventer, at dette gælder på alle niveauer og også på alle regionens arbejdspladser.
- At der i 2027 arbejdes med en ny strategi for tiltrækning og tilknytning samt opdatering af personalepolitikker. Disse skal sammentænkes med aftalerne i OK26 og retningen i regeringsgrundlaget.
- At åbenhed og reel inddragelse af faglig viden og erfaring prioriteres højt i beslutningsprocesserne.
- At samarbejde med private aktører anvendes, når det giver bedre resultater for patienter/borgere.

De store aktuelle dagsordener peger på et behov for bedre rammer for **et bæredygtigt arbejdsliv** fra start til slut. I regeringsgrundlaget, OK26 og samfundsudviklingen generelt ser medarbejdersiden:

- At der er behov for en livsfasepolitik på arbejdspladserne, som har fokus på livssituationer, ret til livsfasesamtaler, mere fleksibilitet og rummelighed samt mindre stress.
- At der skal sikres reelle muligheder for barnets 0.-3. sygedage, i frit-valgs-ordningen og for lokalløn.
- At der skal tages et større socialt ansvar for at have personale på særlige vilkår (aktuelt 2 %).
- At medarbejderne skal inddrages i det politiske fokus på beredskab og civilsamfundets rolle.

Endeligt er der behov for at **prioritere de områder**, hvor forandringer, udfordringer og pres på drift og kvalitet er størst. Medarbejdersiden peger lige nu på:

- Etablering af nye afdelinger for Borgernær Sundhed i hospitalsenhederne med særligt fokus på lokal forankring i samarbejde med kommunerne og tæt på borgerne samt integration i MED-systemet.
- Fokus på socialområdet og sammenlægning af psykiatri og somatik. Her er der brug for initiativer, der i højere grad kan sikre rette faglighed til rette opgave, og som kan balancere drift og faglighed klogt.

2. Følg udviklingen systematisk med politiske måltal

For at understøtte udviklingen i at være en mere attraktiv og kompetenceudviklende arbejdsplads anbefaler medarbejdersiden også, at der arbejdes mere systematisk med politisk fastsatte måltal. Måltal kan sikre, at organisationen arbejder målrettet med bestemte forbedringer. Data giver et grundlag for at kunne følge udviklingen og vurdere effekten af de tiltag, der iværksættes.

Vi anbefaler, at der udvælges konkrete måltal, som kan give viden om forholdene på arbejdspladserne, og som relaterer sig til nogle af de initiativer, der iværksættes. Det kan eksempelvis være:

- Medarbejdernes trivsel, herunder stress og sygefravær
- Afholdte og afviste barnets 0.-3. sygedage
- Muligheder for fleksibilitet i arbejdslivet, senioraftaler og livsfasesamtaler
- Tiltrækning/rekruttering og tilknytning af medarbejdere
- Ansættelser på særlige vilkår og med differentierede hensyn

Formålet med sådanne måltal er, at man vil kunne følge med i, hvorvidt og i hvilket omfang de politiske intentioner bliver omsat til virkelighed.

3. Prioritér flere midler til uddannelse og forskning

Medarbejdersiden anbefaler endeligt, at der prioriteres flere midler til uddannelse og forskning, og at der i forlængelse deraf kommer en større tydelighed omkring udviklingsmuligheder og karriereveje. Dette vil fremme, at regionen opfattes som både en attraktiv og kompetenceudviklende arbejdsplads. Uddannelse, kompetenceudvikling og forskning er afgørende for at sikre rette faglighed til rette opgaver og for at skabe mere kvalitet og effektivitet i borger- og patientforløb. Derfor er det vigtigt at prioritere flere midler til bl.a.:

- Praktik- og introduktionsforløb af høj kvalitet, da det er forudsætningen for fremtidens faglighed
- Tid og ressourcer til medarbejdere, der varetager undervisning, forskning og vejledning
- Efter- og videreuddannelse samt specialisering
- Simulationstræning og praksisnær læring – også set i beredskabsøjemed.

Alt dette bør omfatte hele medarbejdergruppen i regionen.

Afsluttende bemærkninger

Afslutningsvis vil medarbejdersiden understrege vigtigheden af et fortsat godt og konstruktivt samarbejde mellem regionsrådet, direktionen, ledelserne og medarbejderne i Region Midtjylland. Det er et samarbejde med tydelige roller og ansvar, hvor politik sætter klar retning, ledelse omsætter retning til handling og MED-systemet inddrages i og bidrager til at kvalificere initiativer og beslutninger.

I en tid med store forandringer på arbejdspladserne er det samtidigt vigtigt, at der er politisk respekt for og opbakning til at værne om den danske model. Det vil sige, at det alene er arbejdsmarkedets parter, der har en rolle i og et ansvar for forhandlingerne og samarbejdet mellem arbejdstager og arbejdsgiver.

Medarbejdersiden ser frem til, at ovenstående input og anbefalinger indgår i regionsrådets budgetdrøftelser og bidrager til, at Region Midtjylland bliver en endnu mere attraktiv og kompetenceudviklende arbejdsplads til gavn for patienter og borgere.

På vegne af medarbejderne i Region Midtjylland,

Jacob Gøtzsche

1. næstformand i Regions-MEDudvalget

Peder Appel Würtz

2. næstformand i Regions-MEDudvalget