

## **Supplerende høringsvar vedrørende Politisk Sparekatalog 2024 fra RMU-medarbejdersiden**

Medarbejderrepræsentanterne i Regions-MEDudvalget afgiver hermed høringsvar over forligspartiernes forslag til besparelser i Region Midtjylland udtrykt i Politisk Sparekatalog 2024.

Vi anerkender, at Region Midtjylland står med en ualmindelig svær økonomisk udfordring. Vi anerkender også, at budgetforligspartierne med sparekataloget har påtaget sig den vanskelige opgave med at skabe balance mellem den økonomi, der er til rådighed, antallet af medarbejdere og den service, der leveres.

Medarbejdersiden har i fællesskab bidraget med indsigt og kvalificering igennem processen for Region Midtjyllands budget for 2024. Herunder også i forhold til direktionens beslutning om indførelse af kvalificeret ansættelsesstop og begrænsning af medarbejdernes deltagelse i kurser, uddannelse og konferencer, hvor vi fortsat afventer tilbagemelding og afklaring på de problemstillinger, som vi har påpeget.

Vi har igennem hele budgetprocessen efterspurgt, at regionsrådet har fokus på fastholdelse og tiltrækning af de nødvendige medarbejdere, og at regionsrådet vedtager et budget med tydelige prioriteringer og plads til investering i arbejdspladser. Vi har ligesom regionsrådet ønsket et budget, der skaber balance mellem kapacitet og aktivitet.

Sparekataloget bidrager imidlertid ikke til den balance. Udmøntningen vil presse det midtjyske sundhedsvæsen ud i en større ubalance med konsekvenser for kvalitet og patientsikkerhed. Besparelserne vil have betydning for løsningen af kerneopgaven og serviceniveauet og dermed for den udredning, behandling, pleje og omsorg, som kan tilbydes, og det vil påvirke mulighederne for tilstødende områders samarbejde med sundhedsområdet.

### **Uddannelse, efter-/videreuddannelse og kompetenceudvikling**

Forligspartierne bør være varsomme med at reducere i uddannelsespuljerne, da uddannelse, efter-/videreuddannelse og kompetenceudvikling har stor betydning for, at medarbejderne på tværs af regionens arbejdspladser er klædt fagligt forsvarligt på til opgaverne. Den faglige opkvalificering er til gavn for borgere og patienter, og den er af stor betydning for fastholdelse og tiltrækning af medarbejdere, så vi også i fremtiden kan løse opgaverne patientsikkert og med høj kvalitet.

Vi opfordrer endvidere forligspartierne til at forholde sig til konsekvenserne af spareforslagene målrettet Regionshospitalet Silkeborg ift. uddannelse, efter-/videreuddannelse og kompetenceudvikling. Herunder om de mange uddannelsesforløb kan reetableres i Hospitalsenhed Midt, betydningen af at de studerende skal transportere sig længere mellem bopæl, uddannelsessted og praktiksted, og hvad besparelserne betyder for mulighederne for deltagelse i uddannende aktiviteter for medarbejdere, der arbejder på flere matrikler.

Endelig stiller vi os fortsat undrende overfor, at regionen har valgt at undtage evalueringsansættelser fra ansættelsesstoppet. Der etableres midlertidige ansættelsesforløb samtidig med, at eksempelvis sygeplejersker både har ansættelsesstop og afskediges grundet besparelser på Regionshospitalet Silkeborg, fertilitetsområdet mv. Vi savner en begrundelse herfor.

### **Kørselsgodtgørelse**

Mange stillinger – og dermed driften – forudsætter i dag brug af egen bil. Forligspartierne bør fastholde den nuværende kilometertakst for godtgørelse, når medarbejderne stiller private køretøjer til rådighed for arbejdspladsen. Ansatte såvel som politisk valgte bør få dækket deres faktiske udgifter, når de løser opgaver for regionen. En overflytning af transportudgiften til medarbejderen ved dennes varetagelse af en stilling vil ikke alene være til stor gene og belastning for medarbejderen – det vil også medføre øgede regionale udgifter til indkøb af tjenestebiler og drift af vognpark, mere forurening og reduceret effektiv arbejdstid med

konsekvenser for den service, som regionen kan levere til borgere og patienter. Dertil kommer, at besparelser på kørselsgodtgørelsen på visse områder, fx socialområdet, hverken vil komme sundhedsområdet eller den samlede regionale økonomi til gode, idet evt. opnåede besparelser vil tilfalde kommunerne, som med den reducerede omkostning vil efterspørge en ændring af de aftalte takster mellem region og kommuner.

### **Administrative besparelser**

De administrative besparelser vil være en stor udfordring for, at vi kan videreføre de aktiviteter, som regionen har brug for at få løst, og vi er bekymrede for, at opgaver flyttes over i klinikken. Det er dertil stærkt bekymrende, at der i regeringsprogrammet er lagt op til, at de store administrative besparelser i 2024 skal efterfølges af endnu større besparelser frem til 2030. Vi opfordrer til, at der bliver lagt en tydelig retning for prioriteringen af de vigtigste administrative opgaver, der skal løses for at understøtte den kliniske drift.

### **Akutklinik og akutlægebil**

Forligspartierne bør indgående overveje betydningen af de to forslag vedr. akutklinikkerne samt forslag vedr. akutlægebilerne. Det vil få negativ betydning for borgere og lokalsamfund og for det fælles ønske om mere lighed i sundhed. Borgerne må rejse længere, der vil være øget ventetid, intensiveret pres på driften, udfordringer med bemanning samt risiko for suboptimering. Hvis reduktioner og lukninger af akutklinikker og akutlægebiler fastholdes, bør processen og konsekvenserne heraf monitoreres tæt.

### **Hospitalsenhed Midt**

HMU på Hospitalsenhed Midt har afgivet et omfattende og velbegrundet høringssvar vedr. sparekataloget. Medarbejdersiden i RMU støtter i fællesskab de fremsatte bemærkninger. En gennemførelse af spareforslagene målrettet Hospitalsenhed Midt risikerer at påvirke arbejdsmiljøet i så negativ grad, at det fører til medarbejderflugt, hvor vi mister dygtige kolleger. Viden kan gå tabt med risiko for betydelig reduktion i kapaciteten for udredning og patientbehandling.

Vi finder det overordentligt bekymrende, at man ved en flytning indenfor samme hospitalsenhed dels kan reducere i antallet af medicinske sengepladser og samtidig reducere i prisen på en sengeplads. Reduktionen i antal senge vil medføre en betydelig risiko for længerevarende overbelastningssituationer med risiko for et udfordret arbejdsmiljø og patientsikkerhed til følge. Det samme gør sig gældende for NISA-senge og intensivsenge.

Vi er dertil meget bekymrede for, om det bliver muligt at fastholde de specialiserede kompetencer. I Sundhedsstyrelsens høringssvar (s. 4) vedr. flytning af NISA-sengene bemærkes: "*... at der er tale om flytning af skrøbelige patienter, og at det er vigtigt at fastholde høj faglig kvalitet og et robust fagligt miljø, hvilket kan blive udfordret ved flytning af senge til øvrige matrikler*". Endelig er vi stærkt bekymrede for den manglende lægefaglige tilstedeværelse om natten på Center for Planlagt Kirurgi, hvis spareforslagene gennemføres. En problemstilling som også bemærkes i høringssvaret fra Sundhedsstyrelsen (s. 3), som henviser til, at det i henhold til specialeplanen skal være muligt at få assistance fra speciallæger.

I forbindelse med en evt. omlægning af funktionerne bør der desuden være opmærksomhed på konsekvenserne for patienter og borgere med parallelt forløb i medicinsk afdeling og i psykiatrien.

### **Vakancer**

Vi opfordrer regionsrådet til at udarbejde en konkret, detaljeret og tydelig redegørelse over antallet af nedlagte og ubesatte stillinger og sammenholde det med de allerede iværksatte spareinitiativer samt forslagene i sparekataloget for et samlet overblik over medarbejderkapaciteten i Region Midtjylland.

Det pressede arbejdsmiljø skyldes i høj grad vakancer. Det øger arbejdspresset på de tilbageværende medarbejdere. Vi har brug for, at regionen igen udformer vakanceopgørelser, så det bliver tydeligt, hvilke fagligheder og specialistkompetencer der mangler lokalt, så der kan iværksættes indsatser og økonomi til at fastholde og tiltrække de rette kompetencer.

Det er også via vakanceopgørelserne, at vi kan lykkes med at finde nye ansættelser til de medarbejdere, som rammes af initiativerne i sparekataloget og af de øvrige sparetiltag, som regionen har sat i værk. Der er brug for medarbejdernes kompetencer, og det kræver, at Region Midtjylland leverer gennemsigthed og honorerer vores fælles aftaler om omplacering. Vi mangler dertil fortsat svar på, om allerede vakante stillinger er omfattet af det af direktionen indførte ansættelsesstop.

### **Medarbejdere i Region Midtjylland**

Der kan ikke skabes balance i forholdet mellem kapacitet og aktivitet i Region Midtjylland uden tilvejebringelsen af bedre rammer og arbejdsvilkår for personalet. Regionens hospitaler har alvorlige kapacitetsudfordringer, og personalemanglen presser de tilbageværende medarbejdere, som fortsat skal håndtere driften af det midtjyske sundhedsvæsen. Samtidig vokser ventelisterne. Vi har allerede set meget alvorlige konsekvenser heraf.

Vi har i fællesskab på ledelses- og medarbejderside arbejdet vedholdende med de store udfordringer med at fastholde og rekruttere tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft til at kunne imødekomme patienternes behov. Derfor er det et paradoks, at Region Midtjylland på den ene side har store kapacitetsudfordringer og ventende patienter og nu med sparekataloget iværksætter tiltag for yderligere personalereduktioner. Dertil kommer, at vi endnu har til gode at se de fulde konsekvenser for de tilbageværende medarbejdere af ansættelsesstoppet og opbremsningen i brugen af frivilligt ekstra arbejde og vikarer. Ikke mindst set i lyset af at der lægges op til besparelser på de arbejdsmedicinske klinikker, hvor også medarbejdere i Region Midtjylland vil opleve forlænget ventetid på behandling.

Kompetente medarbejdere forlader arbejdspladserne og ansættelsesstoppet reducerer omplaceringsmulighederne og adgangen for nye medarbejdere. Samtidig har vi vakante stillinger, som må besættes af andre fagligheder eller ganske enkelt ikke bliver slået op og besat. Medarbejdernes tiltagende udfordrede arbejdsvilkår og nu yderligere forringede muligheder for at levere en faglig forsvarlig indsats vil konsolidere Region Midtjyllands fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer både nu og i fremtiden.

Vi efterspørger derfor, at regionsrådet sikrer de nødvendige rammer for den fremadrettede håndtering af kerneopgaven i Region Midtjylland, så MED-systemet og ledelserne sammen kan arbejde strategisk med, hvordan regionens arbejdspladser er attraktive for 1) det personale, som nu må varetage endnu flere opgaver, 2) det personale som må finde nye ansættelser og 3) de studerende, som skal kunne se sig selv i en fremtidig stilling i Region Midtjylland.

Der bør samtidig sættes fokus på årsagerne til de ekstraordinære stigninger i udgifter og igangsættes initiativer, der kan dæmme op for denne udvikling. Regionsrådet må dertil afsøge yderligere finansiering af de stigende udgifter. Mange af besparelserne i sparekataloget er kortsigtede og uholdbare løsninger, der ødelægger mange års fælles indsats for at fastholde og tiltrække medarbejdere til regionens arbejdspladser. Vælger regionsrådet alligevel at gennemføre indsatserne i sparekataloget, appellerer vi til, at regionsrådet sikrer sig, at alle sparetiltagene følges nøje. Ansatte, borgere, patienter og det politiske niveau skal kunne følge, hvorvidt hvert enkelt spareinitiativ har bidraget til, at Region Midtjylland reelt har imødekommet den økonomiske udfordring og skabt balance mellem den økonomi, der er til rådighed, antallet af medarbejdere og den service, der leveres.

På vegne af medarbejderne i Region Midtjylland,

*Anja Laursen*

1. næstformand i Regions-MEDudvalget

*René Lodal Christensen*

2. næstformand i Regions-MEDudvalget