

Til medlemmerne af regionsrådet i Region Midtjylland
Skottenborg 26
8800 Viborg

Midtjylland den 26. juli 2021

Medarbejdernes udtalelse til den politiske behandling af budget 2022

Med denne henvendelse ønsker medarbejderrepræsentanterne i Regionens MED-udvalg at fremsende kommentarer forud for regionsrådets politiske behandling af forslag til budget 2022.

Danskerne støtter op om vores fælles sundhedsvæsen. Tilliden er høj, og tilfredsheden er stor. Det vil vi alle gerne fastholde, og på medarbejdersiden kæmper vi hver dag for, at danskerne har det sundhedsvæsen, som de forventer og er stillet i udsigt.

Men det bliver vanskeligere og vanskeligere at indfri. For vi har også et sundhedsvæsen, som er presset og underfinansieret. Det er ikke en ny udfordring, og det har store og stigende konsekvenser for medarbejdernes arbejdsvilkår, når opretholdelsen og udviklingen af sundhedsvæsenet er betinget af et fortsat øget pres på den enkelte medarbejder. Det underminerer mulighederne for fastholdelse af dygtige og erfarne medarbejdere, rekruttering af nye og ikke mindst den faglighed og kvalitet, som kan leveres i sundhedsvæsenet.

Efter et år med Covid-19 pandemien, hvor medarbejderne har udvist en høj grad af fleksibilitet – både til at arbejde på tværs af specialer, afdelinger og matrikler når situationen har krævet det – er der nu tid til at se ind i fremtidens sundhedsvæsen. Vi ved, at der vil komme en stigning i antallet af ældre patienter samt multisyge patienter, der har behov for pleje og behandling. Det stiller alt sammen krav til højt specialiserede faglige kompetencer. Fra medarbejdersiden vil vi derfor opfordre til, at I:

- Garanterer bedre muligheder for kompetenceudvikling
- Prioriterer fastholdelse, rekruttering og seniorordninger
- Iværksætter en særlig indsats på det medicinske område
- Fjerner effektiviseringskravene i Hospitalsenhed Vest

Garanter bedre muligheder for kompetenceudvikling

Medarbejderne er fundamentet i et stærkt offentligt sundhedsvæsen og forudsætningen for at realisere målene i Sundheds- og Hospitalsplanen. I Sundheds- og Hospitalsplanen fremgår det bl.a. at: *Region Midtjylland vil være en attraktiv arbejdsplads – både nu og i fremtiden – hvor der er en sammenhæng mellem opgaver, menneskelige kompetencer og økonomiske ressourcer.*

Fra medarbejdersiden opfordrer vi derfor til, at der afsættes målrettede midler til kompetenceudvikling i budgettet. Vi henstiller til, at der med midlerne medfølger en ledelsesforpligtigelse til, at der i praksis afsættes den nødvendige tid og mulighed for, at medarbejderne kan kompetenceudvikle sig. Det vil bidrage til, at sikre sammenhængen mellem den demografiske udvikling med flere ældre og multisyge patienter og den samlede udvikling i sundhedsvæsenet og de krav og forventninger det stiller til medarbejdernes faglige kompetencer. Nedprioriterer man kompetenceudvikling, vil muligheden for at kende, praktisere og levere den bedste kvalitet svækkes betydeligt. Vi vil derfor foreslå at:

- Der investeres i kompetenceudvikling og efteruddannelse af medarbejderne.

- Regionsrådet afsætter målrettede midler til kompetenceudvikling af medarbejderne, og udarbejder en oversigt over, hvordan midlerne udmøntes på tværs af områder og faggrupper, så der er gennemsligtighed for medarbejdere, ledere og politikere.

Prioriter rekruttering, fastholdelse og seniorordninger

I en tid hvor der er mangel på sundhedsfaglige medarbejdere, er det afgørende at regionen kan fastholde og rekruttere de medarbejdere, der er brug for til gavn for patientsikkerheden og for medarbejdernes arbejdsmiljø. Der er et bredt politisk ønske om, at flere medarbejdere skal gå senere på pension, og blive flere år på arbejdsmarkedet. Hvis det skal lykkes, er der brug for at ændre på arbejdsforholdene for seniorerne. Seniorordningerne er et centralt værktøj til at få flere medarbejdere til at blive længere på arbejdspladsen. I Region Midtjylland har man indgået en regionsdækkende aftale med de faglige organisationer og i forlængelse heraf afsat en regional seniorpulje. Fra medarbejdersiden oplever vi, at det er vanskeligt at komme i betragtning til en seniorordning, og at ordningen primært anvendes til indbetaling til pension. Vi henstiller til, at man i Region Midtjylland arbejder systematisk med at gøre det attraktivt for alle faggrupper at blive længere på arbejdsmarkedet. Det kunne f.eks. ske gennem individuelt tilpassede seniorordninger ud fra den enkelte medarbejders ønsker til f.eks. vagtbelastning, timetal samt muligheder for at anvende sine faglige kompetencer. I forlængelse heraf mener vi fra medarbejdersiden, at der bør være en mere alsidig og åben tilgang til kompetenceudvikling end den nuværende. Vi opfordrer derfor til en øget brug af individuelt tilpassede seniorordninger i Region Midtjylland.

Alle nyansatte har brug for at blive taget godt i mod, for at blive en del af arbejdspladsens fællesskab. Vi ved at systematiske og individuelt tilrettelagte introduktionsforløb har betydning for den efterfølgende fastholdelse. Vi opfordrer derfor regionen til at iværksætte systematiske og individuelt tilrettelagte introduktionsforløb for alle nyansatte og nyuddannede i Region Midtjylland.

Der er brug for en særlig indsats på det medicinske område

Det medicinske område herunder også støttefunktionerne f.eks. de biokemiske afdelinger, portørerne mv. er hårdt presset med overbelægninger, og arbejdspresset har igennem lang tid været både kritisk og massivt. Der er derfor brug for at afsætte målrettede midler i budgettet til at forbedre arbejdsmiljøet for alle medarbejdere på det medicinske område. Det kan f.eks. ske ved en opnormering af det sundhedsfaglige personale, så der bliver tid til at levere faglig kvalitet til gavn for patientsikkerheden. Vi appeller derfor kraftigt til, at regionsrådet tilføjer målrettede midler til området, så der kommer den rette balance mellem arbejdsopgaver, tilstrækkeligt sundhedsfagligt personale og faglig kvalitet. Vi forslår derfor at:

- Der skal være den rette overensstemmelse mellem antallet af arbejdsopgaver, sundhedsfagligt personale og faglige kompetencer. Medarbejderne skal kunne se sig selv i de arbejdsopgaver, de skal varetage – både hvad angår faglige kompetencer, arbejdsvilkår mv.
- Medarbejdersiden i RMU anbefaler, at udarbejdes en udviklingsplan for det medicinske område med fokus på opnormering, uddannelse og kompetenceudvikling.

Udgifter til personlig medicin

Fra med arbejdersiden anerkender vi, at Personlig Medicin kan være med til at sikre patienterne bedre forebyggelse og den rette behandling med størst effekt og færrest mulige bivirkninger. Personlig Medicin er således vigtigt for patienternes behandlingsmuligheder og et centralt område i et velfungerende sundhedsvæsen.

Fra medarbejdersiden er vi dog bekymrede for, at udgifterne til Personlig Medicin udgør en økonomisk bombe under et i forvejen hårdt presset og økonomisk udfordret sundhedsvæsen. Vi henstiller derfor til, at man i Region Midtjylland har en øget opmærksomhed på dette område, så der sikres sammenhæng mellem de økonomiske omkostninger og de forskningsmæssige gevinster til gavn for patienterne.

Fjern effektiviseringskravet på Hospitalsenheden Vest

Fra medarbejdersiden mener vi ikke, at effektiviseringskravene i forbindelse med det nye sygehusbyggeri i Gødstrup på Hospitalsenheden Vest er realistiske. De ansatte oplever i forvejen et stort arbejdspress og som følge heraf store udfordringer på arbejdsmiljøområdet. Fra medarbejdersiden henstiller vi derfor til, at regionen i budgetforhandlingerne finder andre og mere varige løsninger.

Vi håber, at ovenstående kommentarer vil være til inspiration for jer i forbindelse med den politiske behandling af forslag til budget 2022. Vi stiller os naturligvis til rådighed for en yderligere drøftelse eller afklaring af ovenstående.

På vegne af medarbejderne i Region Midtjylland



Anja Laursen
1. næstformand i RMU

Jette Ohlsen
2. næstformand i RMU