

Til Hoved-MEDudvalget, Aarhus Universitetshospital (AUH)

## Høringssvar fra AUH's Administrations LMU vedrørende Region Midtjyllands besparelser 2015-2019



Administrationens LMU på AUH anerkender regionsrådets beslutning om, at der som følge af de stigende udgifter til blandt andet nye

behandlinger og medicin samt udgifter til nye byggerier er behov for store besparelser i Region Midtjylland i perioden frem mod år 2019.

Dato 04.05.2015

Jr.nr. 1-11-101-10-11

LMU

Tlf.: 7846 1542

githos@rm.dk

### Administrationens udgangspunkt før de nye besparelser

På AUH er der i forbindelse med udflytningen til nye rammer i Skejby iværksat en større effektiviseringsplan, der som mål skal reducere hospitalets budget med 480 mio. kr. Som en del af denne effektiviseringsplan skal det administrative område på AUH effektiviseres med 4 mio. kr. Den regionale besparelse betyder, at der peges på det samme budget, hvilket LMU finder uheldigt.

Side

### Tidspunktet for regionens besparelser 2015-2019

Administrationen på AUH står i de kommende år over for væsentlige opgaver med at understøtte hospitalets udflytning til Skejby. Udflytningen kræver omfattende ændringer i økonomi- og HR-systemer foruden implementering af et stort antal nye IT-systemer, som bliver en del af det nye højteknologiske hospital. Hertil kommer omfattende opgaver med understøttelse, koordinering og kommunikationsformidling til klinikken for at sikre en velfungerende udflytningsproces og et hospital, der er velfungerende fra første dag. LMU finder det derfor u hensigtsmæssigt, at der ikke vises hensyn til disse ekstraordinære store opgaver, som Administrationen i de kommende fire år har med AUH's udflytning.

Der er ligeledes opgaver relateret til udmøntningen af de spareforslag, som bliver vedtaget som en del af spareplan 2015-2019. Eksempelvis er der under HR en stor opgave i at understøtte de ledelser, der som følge af besparelserne er nødsaget til at lave personalereduktioner og i forhold til de medarbejdere, der skal omplaceres.

Konkret betyder besparelserne, at det administrative område skal afgive, hvad der svarer til op mod 20 stillinger i en periode, hvor mængden af arbejdsopgaver i Administrationen er stærkt stigende. LMU peger derfor på, at det vil være hensigtsmæssigt, hvis Administrationens besparelse udskydes til indfrielse i år 2019.

## **Kommunikationsområdet**

Kommunikation ser med bekymring på samordningen på det grafiske område, der i praksis vil betyde, at alt grafisk arbejde fjernes fra AUH og dermed skal varetages af den nye grafiske enhed i Koncern Kommunikation. Kommunikation påpeger følgende konsekvenser ved samordningen:

- Manglende nærhed i forhold til samarbejde med fx klinik, e-læring, DNU og forskning. Det vil kun i et begrænset omfang være muligt at få lavet lokale løsninger for grafisk arbejde
- Kommunikationsafdelingen på AUH bygger på et grundlæggende princip om tværfaglighed. Fjernelse af grafisk arbejde vil betyde en ringere service på hele kommunikationsområdet på AUH

Den foreslåede samordning i Viborg vil være ødelæggende for den igangværende proces om en ny tværfaglig organisering i Kommunikation på AUH, som netop sigter på at kunne levere mere effektive kommunikationsydelser – en omorganisering, der sker som følge af effektiviseringsplanen, der endnu ikke er tilendebragt.

## **HR-området**

I forbindelse med spareplanen er der foretaget en benchmark på løn- og personaleområdet, der viser, at Aarhus Universitetshospital har den mest effektive løn- og personaleadministration. Det undrer os derfor, at man i spareforslaget peger på løn- og personaleområdet på AUH.

Forslaget stilles samtidig med, at HR pålægges yderligere opgaver i form af at skulle søge erstatninger hos forsikringselskaber, samt at der sker en skærpelse på opgaven omkring indhentning af dagspengerefusioner.

Der er derfor bekymring for, at de kliniske afdelinger vil opleve en forringet service og at det vil skabe et øget pres på medarbejderne i HR. Effekten heraf kan blive, at de kliniske afdelinger kan få svært ved at opnå de besparelser og effektiviseringer, de er blevet pålagt, fx besparelser vedrørende:

- Vagtplanlægning, lægeområdet
- Implementering af fremmødeprofiler
- Budgetplanlægning

Der er endvidere bekymring for, at arbejdsmiljøet på Aarhus Universitetshospital kommer yderligere under pres, hvis HR får færre ressourcer til at støtte de kliniske afdelinger. Det konstante krav om besparelser har en stor påvirkning på det psykiske arbejdsmiljø for alle ansatte.

## **Generelle besparelser på administration**

Udover forskellige, på forhånd målrettede besparelser, der kommenteres i det ovenstående, pålægges det administrative område på AUH en generel besparelse. Den generelle besparelse er begrundet i 3 forhold:

- Der antages at være en rationaliseringsgevinst ved at udvikle "fælles standarder og koncepter for opgaveløsningen"

- Der antages at være rationaliseringsgevinster ved øget anvendelse af det digitale dagsordenssystem
- HE Horsens fritages for en administrativ besparelse; denne skulle angiveligt være lettere at realisere på AUH

### **Generelle bemærkninger til sparekataloget**

Vi finder ovennævnte forhold ukonkrete og ser, at de vanskeligt kan realiseres på anden måde end ved en generel grønthøsterbesparelse. Vi finder dette meget betænkelig i en periode med stort opgavepres som følge af blandt andet udflytning til DNU, sammenlægning af afdelinger, aktindsigtsopgaver mv. Spareplanen anviser ikke hvilke opgaver, der ikke skal løses, eller hvordan opgaverne forventes gennemført samtidig med en reduktion i budgettet. Administrationen vil her have særligt fokus på at skulle undgå at skubbe administrative opgaver over på klinikken.

Der er, gennemgående for sparekataloget, manglende argumenter og dokumentation for de fordelinger, man har valgt. Der ligger fx forslag til besparelser på 6 mio. på IT-området, som der ikke er gjort rede for. Det gør det svært i en høringsproces at forholde sig sagligt til, når vi samtidig er tidsmæssigt under pres grundet den korte svarfrist.

### **Afrunding**

Vi savner et modigt udspil, hvor man udpeger få, men virkningsfulde områder, der kan honorere sparekravet. Grønthøstermetoden hvor alle – igen - må spytte i kassen, spreder bare de nuværende og nye kommende arbejdsopgaver i forhold til udflytningen ud på endnu færre medarbejdere.

Vi ønsker at påpege, at såfremt økonomiforhandlingerne med regeringen fører til at bevillingerne til nye behandlinger og ny dyr medicin forøges, bør den del af spareplanen, der er begrundet heri, rulles tilbage.

Med venlig hilsen

Børge Bossen  
Formand for LMU

Helle Høgh  
Næstformand for LMU