

## **Spar1519: Høringssvar fra LMU i Staben, Hospitalsenheden Vest**

### **Indledning**

LMU ved Staben, Hospitalsenheden Vest (HEV) har drøftet det udsendte sparekatalog for Region Midtjylland, som blev udsendt 27. april 2015.

LMU finder sparekataloget meget omfangsrigt, idet der er mange forskellige forslag som i indhold rækker vidt i den regionale organisation. Mange af forslagene er præcise i deres beskrivelse og potentiale, men der er også en række forslag, som mangler analyse før det reelle potentiale i de konkrete forslag kan synliggøres.

LMU forventer, at de kommende måneders processer med forslagene vil gøre beskrivelserne mere tydelige og dermed også tydeliggøre konsekvenserne for Staben ved gennemførelsen.

### **Konklusion på drøftelsen i Stabens LMU**

Generelt konkluderer LMU i Staben følgende:

- Konsekvensen af de mange spareforslag må ikke få den utilsigtede effekt, at der pålægges/overføres unødvendige administrative opgaver fra Staben til den øvrige del af hospitalets organisation
- Som grundlag for den efterfølgende implementering af de mange spareforslag, er det nødvendigt med lokalt forankrede ressourcer fra Stabens side, både i form af driftsadministrative ressourcer og konsulentressourcer, som har kendskab til og forståelse for hospitalets lokale og regionale kontekst
- LMU kan konstatere, at HEV bliver hårdt ramt, bl.a. med flytning af tværgående kliniske funktioner. Spareplanens konsekvens må **ikke** få den effekt, at fremtidens hospital DNV Gødstrup mister potentiale i forhold til:
  - o fremtidig faglig profil og omdømme
  - o effektive og sammenhængende og patientsikre patientforløb og
  - o status som lokalområdets magnet/fyrtårn i forhold til forankring af ressourcer til lokalområdet.
- Konkret har LMU meget vanskeligt ved at forstå, at fordelingen af besparelsen på IT skal fordeles ligeligt mellem hospitalerne og den centrale IT-afdeling, når det udelukkende er medarbejdere, der arbejder med (lokal?) implementering af kliniske IT-opgaver, og at dette er finansieret af egne midler.

### **Uddybende bemærkninger**

Der er tale om massive besparelser, som fordrer konkrete politiske prioriteringer, og LMU ser frem til, at politikerne i Region Midtjylland træffer beslutning om forslagernes videre færd - ikke mindst af hensyn til fremtidig udredning, behandling og patientpleje og -sikkerhed, men samtidig også af hensyn til de mange medarbejdere i Region Midtjylland. Fremtidige ansættelses-

forhold for den enkelte medarbejder er på spil, og ligeledes er arbejdsmiljøet på de mange regionale arbejdspladser.

Det er uomtvisteligt, at hospitalsenhedens arbejdsmiljø vil blive sat under yderligere pres, når de mange forslag skal implementeres. Implementeringen af spareforslagene vil nemlig ske som opfølgning på en lang periode, hvor bl.a. Arbejdstilsynet har udstedt en række påbud. Der er derfor stor bekymring i LMU for hospitalsenhedens samlede organisatoriske arbejdsmiljø.

Medlemmerne af LMU frygter et fremtidigt presset arbejdsmiljø for stabens medarbejdere, hvor den nødvendige tid til de ansattes kerneopgave bliver reduceret og at arbejdsmiljøet svækkes, med mindre organisationen accepterer de nødvendige tilpasninger af stabens opgaveportefølje.

Vi ser desværre, at en række af enhedens faglige områder tænkes centraliseret og at Hospitalsenheden Vest ikke selv opnår en effekt af denne øgede centralisering. Det er tankevækkende at der i en række af spareforslagene ses en konsekvens, at opgaver og funktioner flyttes i retning mod øst og fra vest – dette virker uforståeligt og uden sammenhæng med den politiske prioritering af et nyt hospital i DNV Gødstrup.

I den forbindelse skal det også anføres, at afsættet for den igangværende spare-/omstillingsplan blandt andet var behovet for strukturelle forandringer af sundhedsområdet i Region Midtjylland. I det nuværende besparelsesforslag er det ikke muligt at se, hvordan Region Midtjylland kommer i strukturmæssig balance.

Ud over at de mange spareforslag vil have indflydelse på HEVs primære kerneopgave udredning, behandling og pleje, er det også tydeligt, at en eventuel gennemførelse af de opstillede spareforslag om en reduktion på mere end 15% af regionens centrale puljer til forskning og uddannelse vil få negative konsekvenser. Muligheden for i fremtiden at kunne tilbyde RM's borgere behandling baseret på den nyeste viden svækkes ligesom regionens sundhedsfaglige niveau, konkurrencesituation og mulighed for at kunne rekruttere og fastholde specialiserede medarbejdere herunder speciallæger.

Kataloget – som er meget omfangsrigt og dermed svært at overskue de samlede konsekvenser for sundhedsvæsenet i Region Midtjylland - er udarbejdet under meget stort tidspres. LMU bemærker, at MED-organisationen ikke har været inddraget i udarbejdelsen af sparekataloget. LMU ønsker at påpege, at denne manglende inddragelse kan få betydning for medarbejdernes accept og forståelse af katalogets indhold og i sidste ende også i forhold til ejerskabet over de opstillede forslag.

Ud over at sparekataloget er meget omfangsrigt, så er der stadigvæk udsigt til at både Hospitalsenheden Vest og dermed også Staben bliver omfattet af generelle besparelser (grønthøstermetoden). Idet omfanget af dette endnu ikke kendes, så betyder det endnu mere usikkerhed blandt medarbejderne i Staben.

Spareplanen vil medføre at opgaver i Staben vil ophøre, men der vil samtidig også komme en række nye opgaver, sammen med øget fokus på videreudvikling af hidtidige opgaver. Eksempelvis vil opgaver som vagtplanlægning og konsulentfunktion i forhold til klinikkens arbejdstilrettelæggelse bliver forøget samtidig med at Stabens ressourcer reduceres.

Alle disse forskellige opgaver og roller vil helt sikkert blive sat under pres i forbindelse med udmøntning af spareplanen. Eksempelvis i form af:

- at en tilpasning af rammebudgettet i Staben vil betyde, at der reduceres i ressourcerne til opgaverne – herunder at evt. serviceopgaver ikke længere løses på samme niveau og med fare for, at administrative opgaver kommer til at ligge i klinikkerne.
- øget pres og krav til enhedens øvrige afdelinger skaber fokus på og behov for bidrag af effektive administrative løsninger fra Stabens side. Dette kræver ressourcer til udvikling af disse forandringer
- gennemførelse af spareplanens forslag i andre afdelinger fordrer ofte konsulentressourcer til rådgivning, sparring og implementering fra stabens side.

- gennemførelse af spareplanens forslag fordrer opfølgning på gennemførelsen herunder opfølgning på budget, kvalitet, arbejdsmiljø, uddannelsesforpligtigheden etc. Alle disse områder skal helt sikkert understøttes med ressourcer fra Staben.

Konsekvensen af ovenstående er, at Staben bliver nødt til at lave en endnu skarpere prioritering af ressourcerne i forhold til kerneopgaven – hvad er need to do og hvad er nice to do?

LMU vil ligeledes henlede opmærksomheden på, at de funktioner og midler som Staben afgiver til central side i regionen ikke efterfølgende bliver indtægtsdækkede områder, så vi decentralt så og sige bliver "klippet" 2 gange.

Ledelse – i alle aspekter og roller – vil helt sikkert blive et omdrejningspunkt i den kommende periode, herunder både i forhold til at sætte kurs og at bevare kursen, at bevare momentum, at have klarsyn til at tænke operationelt, taktisk og strategisk og innovativt samt ikke mindst at være en dygtig og nærværende personaleleder i forhold til de mange forandringer som medarbejderne bliver omfattet af.

I forbindelse med udarbejdelsen af de mange spareforslag, er der er i en række forslag bemærket, at der efterfølgende skal ske en fælles regional koordinering og udvikling af eksempelvis skabeloner og IT-systemanvendelser på tværs af regionens enheder.

Der forestår således en række udviklingstiltag, som de administrative funktioner og stabe skal afsætte tid og ressourcer til. Behovet for ressourceallokering til dette formål må vi forvente, at alle enheder skal bidrage til og at IT-området i Region Midtjylland i særdeleshed vil bidrage med den nødvendige mandskab og viden i forhold til udvikling af nye og fælles koncepter/skabeloner.

Medlemmerne af LMU anerkender, at der kan ske et bedre samspil ift. enkelte områder af it-funktioner mellem hospitalerne og den centrale it-funktion (punkt 21 i temagruppe 6), men henleder opmærksomheden på, at det ikke er den samme opgave, der løses. Opgaverne i Staben vedrørende hensigtsmæssig brug af it i de kliniske afdelinger og hospitalet *er dels centrale i forhold til hospitalsledelsernes opgavevaretagelse med henblik på at sikre udvikling, hurtig implementering af nye tiltag og effektiviseringer, og dels skal funktionerne være tæt på klinikken for undgå overvæltning (opgaveglidning) af administrative opgaver til klinikerne.*

En væsentlig del af opgaverne for Sundheds-it funktionerne på hospitalerne er arbejdet med at understøtte mere effektiv og patientsikkerhedsmæssig brug af it i de kliniske afdelinger og hospitalet generelt. Det er en opgave, vi mener bedst varetaget lokalt på hospitalerne, da det kræver et tæt samspil med ledere og medarbejdere fra de involverede kliniske afdelinger samt et grundigt kendskab til de lokale arbejdsgange og den kliniske hverdag.

I forhold til it-administrative opgaver, oplever det kliniske personale allerede i dag, at et stigende antal opgaver presses ud til varetagelse hos dem grundet det øgede fokus og stigende brug af it i klinikken.

Forslaget om fordeling af besparelsen med 3 mio. kr. til hospitalerne og tilsvarende 3 mio. kr. til den centrale it-stab er skævt fordelt i forhold til gevinstpotentialet og er højt sat ift. at der ikke, jf. spareforslag 35 i temagruppe 6, vurderes at være et sparepotentiale ved sammenlægninger af funktioner generelt på de administrative områder.

Der lægges i forslaget op til en analyse af den nuværende organisering og opgavevaretagelse. I den forbindelse er der fra medarbejderne i Staben ønske om hurtig afklaring af personale-mæssige hensyn. Desuden forventes, at udredningen skal ske ved tæt inddragelse af hospitalerne.

Med venlig hilsen

LMU i Staben, Hospitalsenheden Vest