

Høringssvar fra HR-medarbejdere, Regionspsykiatrien Vest (RV)

Vi har gennemlæst materialet og har følgende kommentarer:

I HR hilser vi det velkommen at få en tættere faglig sparring med Psykiatristaben og skabe sammenhæng mellem den centrale enhed og RV ift. rekruttering, udviklingspunkter, mål, HR-data m.m.

Vi er pt. 3 medarbejdere, som bl.a. varetager nedenstående opgaver:

HR i Regionspsykiatrien Vest		
		
Eva Hedegård HR- og lønkonsulent		Bjørn Hillerup Kristensen HR-konsulent
Rekruttering/ansættelser Kontrakter og lønaftaler Forlængelse af ansættelser/arbejdstid Barsler og ferie Jubilæer Vilkårsaftaler (TR + AMR) Barsler Sparring og hjælp til tjenestetid/arbejdstidsregler + personaleweb Registrering af opsigelser	Rekruttering/ansættelser, også af læger Kontrakter og lønaftaler Årlige lønforhandlinger Håndtering af patientklager Udarbejdelse af lokalafgifter Senioraftaler Sygefraværssamtaler og opsigelser Håndtering af tjenstlige sager herunder advarsler/opsigelser Varslinger, omstruktureringer, besparelser Vejledning i personalejura	 Mette Klostergaard HR-konsulent Rekruttering/ansættelser Stillingsannoncer – udarbejdelse og publicering Kontrakter og lønaftaler Forlængelse af ansættelser/arbejdstid Barsler og ferie Jubilæer Vilkårsaftaler (TR + AMR) Sygefraværssamtaler og opsigelser WOBA trivselsmålinger APV Diverse retningslinjer

I høringsmaterialet skriver I, at 1 ud af 3 medarbejdere fra HR og løn fortsat skal referere til ledelsen i RV og varetage de administrative opgaver på området, som ikke kræver særlig HR faglig indsigt. Fx almindelige sygefraværssamtaler, sekretærbistand i forbindelse med MUS, løbende medarbejdersamtaler, administrative funktioner i et ansættelsesforløb, kommunikation med ansøgere, lokalebookning ved samtaler mm

Der er 2 problemstillinger i dette, som vi gerne vil adressere:

1) Af de nævnte opgaver, som den ene medarbejder i RV skal varetage, varetager vi i dag kun sygefraværssamtaler. De resterende opgaver nævnt ovenfor, varetages af en de koordinerende sekretærer. Skal de nævnte opgaver også varetages af HR, vil det være ekstra opgaver.

Samtidig lægges de eksisterende opgaver fra den person, som nu skal varetage tidligere sekretæropgaver, over på de 2 andre fra HR. Det betyder erfaringsmæssigt væsentlig flere driftsopgaver på de andre 2, hvilket bremser HR-udvikling, optimering og tiltag på alle områder markant.

Hvis de 2 personer samtidig skal bruge 1-2 dage om ugen i Viborg, betyder det endnu mindre tid til de eksisterende opgaver, både hvad angår drift og udvikling. Hvis de 2 medarbejdere samtidig er overbebyrdet af driftsopgaver, så vil de 2 medarbejdere så i stedet sidde og løse

driftsopgaver i Viborg, og ikke kunne fokusere på sparring og udvikling, hvilket var et indledende formål med arbejdsdage i Viborg.

2) Nærhed til organisationen i RV er essentielt for, at vi i HR og løn kan supportere bedst muligt. Det I foreslår er, at 1 medarbejder refererer til ledelsen i RV, og det er personen, som ikke har HR faglig indsigt (ifølge jeres materiale). Der vil være et tab af informationer mellem den HR medarbejder og de 2 andre, som nu refererer til Psykiatristaben. Det giver umiddelbart ikke mening for os.

Vores forslag og ønske er derfor at bibeholde HR og løn, som den er nu, og samtidig udvikle på den personlige og faglige sparring med Psykiatristaben. Vi ønsker et bedre samarbejde om processer og tiltag i RV. Vi vil gerne i tæt samarbejde med Psykiatristaben tage de overordnede HR mål udstukket fra Psykiatristaben og få dem konkretiseret og kaskaderet ned, så de "lever" i vores organisation i RV og gjort det håndgribeligt for alle ledere og medarbejdere.

Dette skal ske ved at HR og løn lokalt, sammen med Psykiatristaben, årligt fastsætter udviklingsmål og fokuspunkter for RV og er behjælpelig med diverse værktøjer og sparring i processen om at nå de fastlagte mål.

Vi ser en fordel i, at HR har én samlet referenceramme og sidder så vidt muligt lokalt. Ved HR-projekter og HR vidensdeling, hvor det giver mening, vil HR kunne være i Viborg. Mette og Bjørn kan fx have 2 eller 3 faste arbejdsdage om måneden i Viborg, alt efter behov og sparring.

Vi ser løndelen som drift, og her er allerede tæt faglig sparring med Psykiatristaben og derfor ikke behov for ugentlige arbejdsdage i Viborg. Hvis der er udvikling eller vidensdeling, hvad angår løn, kan det tages over video, eller Bjørn og Mette kan viderebringe det, når de er fysisk i Viborg.

Vi ser også, at en opdeling af HR og løn vil forvirre vores ledere og medarbejdere i RV.

Vi står gerne til rådighed med uddybning af ovenstående ved behov.

Med venlig hilsen

Bjørn Hillerup Kristensen
Eva Hedegård
Mette Klostergaard