

Indholdsfortegnelse

- Stort interview med regionsdirektør Helle Ulrichsen
- Helle Ulrichsen vil have åben dialog med medarbejderne
- 860 ansatte skal have nyt job i regionen
- Fuld gang i at skabe regionens første budget
- Farvel til våbenskjoldene – goddag til regionens logo
- Region Hovedstaden bliver største hold til DHL i år
- I næste nummer
- Kolofon

Stort interview med regionsdirektør Helle Ulrichsen

Region Hovedstaden skal have et sundhedsvæsen i verdensklasse, og hovedstaden skal være lokomotiv for resten af Danmark inden for erhvervsudvikling og forskning.

Her fortæller regionsdirektør Helle Ulrichsen om sit syn på fremtiden. Om de store muligheder og de store udfordringer. Og om at skabe et miljø, hvor alle ansatte oplever deres arbejde som vigtigt, og ingen er finere end andre.

Af Hanne Stetting Duvå

Vi skal skabe merværdi for brugerne og patienterne. Det er vores hovedopgave. For at det kan lykkes, skal Region Hovedstaden være en attraktiv arbejdsplads for medarbejderne. Sådan lyder hovedbudskabet fra 56-årige Helle Ulrichsen, som for en måned siden fik den indflydelsesrige stilling som regionsdirektør i Region Hovedstaden.

Hun er øverste chef for 36.000 ansatte og har ansvar for et budget på godt 25 mia. kr. Der er masser af udfordringer forude, fx en skrantende økonomi. Men Helle Ulrichsen virker knusende rolig bag skrivebordet i regionens nye hovedkvarter, Amtsgården i Hillerød.

De blå øjne lyser klart. Udstrålingen er stærk og varm på samme tid. Efter få minutter fornemmer man, at hun – ud over at være intelligent på den gængse måde – har det man på engelsk kalder people skills, den særlige evne til at få andre mennesker til at trives omkring sig.

Hvad snakkede I om til din jobsamtale?

”Jeg blev blandt andet spurgt om mine værdier. Og de kan udtrykkes i tre ord: kvalitet, lighed og respekt. Vi er alle sammen en del af en kæde. Alle er vigtige, hvad enten man er specialist på et højt niveau eller hende, der laver mad til patienterne. Alle er nødvendige, og ingen er finere end andre. Respekt er vigtig, fordi vi har brug for hinandens kunnen, vi skal være gode til at arbejde sammen og på tværs af vores fag.”

Du er selv læge og er nu blevet en af sundhedsvæsenets mest magtfulde personer; hvad er det vigtigste for dig at bruge den indflydelse til?

”Internationalt skal vi i hovedstaden anerkendes for, at vi har et sundhedsvæsen i verdensklasse. Vi skal også være lokomotiv for resten af Danmark med hensyn til regional udvikling og erhvervsudvikling. Så skal vi være gode til at samarbejde med andre – både nationalt og internationalt. Jeg vil også gerne have, at vi

bliver kendt for at drive en virksomhed, hvor medarbejderne trives, og hvor de bliver. Det må godt gå stærkt i hverdagen. Og det er okay, at der er meget at lave. Men vi skal ikke skabe stress for de ansatte. Det skal være sjovt at arbejde, fordi man oplever sit job som vigtigt. Det gælder alle – ligegyldigt om man arbejder i en institution for handicappede, eller om man sidder og forsker til gavn for samfundet.”

Hvad bliver de kommende måneders tre største udfordringer for dig?

”Jeg er klar over, at de medarbejdere, der særligt mærker forandringerne, er dem, der arbejder i forvaltningerne på de administrative områder. De skal i de kommende måneder gennem en proces med at udfylde CV, ønske arbejdsområde og derefter fordeles til de forskellige funktioner. Nogle oplever det som en udfordring, og andre synes ikke, at uvisheden er rar. Vi vil bestræbe os på, at det bliver en god proces. Det bliver udfordring nummer et op mod sommeren.”

Vi har ikke penge nok

Budgettet bliver udfordring nummer to, fortæller Helle Ulrichsen:

”Det at skulle lave et budget med flere forskellige systemer er under alle omstændigheder en udfordring. Derudover ved vi, at vi i hovedstaden er født med nogle store økonomiske udfordringer. Budgettet skal førstebehandles i midten af august og vedtages i midten af september.”

For nyligt sagde I i en pressemeddelelse, at regionen lige nu står og mangler knap en mia. kr. for at kunne løse sine opgaver i 2007; hvordan arbejder I videre med det problem?

”Ja, det ser ud som om, vi får nogle økonomiske udfordringer. Vi arbejder med det på den måde, at vi naturligvis må være i dialog omkring de nye forhold, der er dukket op. Fx at den demografiske udvikling gør, at Region Hovedstaden alene kommer til at miste 150 mio. kr. Det må vi jo have en diskussion med regeringen om. Derudover er vi i samme båd som resten af landet med hensyn til den oprift, der altid er i sundhedsvæsenet. Nye behandlinger, nyt apparatur og ny medicin koster penge. Der skal vi selvfølgelig samarbejde med de øvrige regioner og sørge for at præsentere den oprift på en fornuftig måde i forhold til regeringen,” siger hun, og tilføjer, at det ikke kun er sundhedsområdet, der giver økonomisk hovedbrud:

”Der er også den regionale udvikling. Her ser det ud, som om vi i hovedstaden kommer til at bruge flere penge end resten af landet på at

løse trafikopgaver. Derfor har vi ikke så mange penge til erhvervsudvikling. Det ser jeg på med stor bekymring, fordi jeg opfatter Region Hovedstaden som lokomotivet, der driver resten af landet."

Spændende at sammensætte nyt hold af topledere

Helle Ulrichsen har lige været igennem jobsamtaler med de kommende fire koncerndirektører, der bliver hendes nærmeste medarbejdere. Den proces er hendes store tredje udfordring lige nu. Deres navne bliver offentliggjort 9. maj:

"For mig personligt som leder af koncerndirektionen er det en spændende opgave at være med til at vælge et nyt team og sørge for, at det kommer til at fungere. Jeg er sikker på, at vi får nogle meget kompetente mennesker i koncerndirektionen. Men vi skal jo finde en arbejdsmåde, som giver plads til, at alle de her dygtige folk kan agere, så andre mærker, at vi gør en forskel."

"Decentral" er et nøgleord i vores organisationsplan

Hvordan bliver magtfordelingen mellem regionsniveauet og sygehusene samt de andre institutioner?

Kernen i den organisationsplan, vi arbejder med i øjeblikket, er at koncerndirektørerne og virksomhedsdirektørerne sammen udgør koncernledelsen."

Kommer sygehusenes og de andre institutioners direktører til at hedde "virksomhedsdirektører"?

"Ja, det tror jeg er det ord, vi ender med at bruge. Vi arbejder med en struktur, hvor beslutningerne tages decentralt i den udstrækning, det overhovedet kan lade sig gøre. Det skal så afvejes i forhold til en samlet koncernløsning. Det er klart, at der er stordriftsfordele, vi skal udnytte. Der er også spydspidskompetencer, som alle ikke skal have, og de skal samles ét sted. Omvendt vil vi gerne have dygtige ledere. Hvis man vil have dygtige ledere på alle niveauer, så skal de også have lov til at virke, og det vil sige mulighed for at træffe nogle beslutninger og præge deres ansvarsområde. Derfor skal strukturen være så decentral som overhovedet muligt."

Store gevinster for alle ved denne reform

Hvad er de største gevinster ved denne reform?

"Den største gevinst bliver, at vi får en øget kvalitet i sundhedsvæsenet. Det er jo også det,

der er intentionen i loven. Vi kan bedre give en ensartet kvalitet til alle, og ikke kun dem, der bor tæt ved de højtspecialiserede hospitaler. Jeg er glad for den udmelding, der er kommet fra politikerne og ministeren, nemlig at man vægter kvalitet frem for nærhed. Nærhed er jo også en kvalitet i sig selv. Og i den udstrækning man kan få nærhed uden at give køb på den faglige kvalitet, skal man selvfølgelig stille mod det. Men man bliver nødt til at samle visse funktioner for at få en høj kvalitet. Uanset hvor man bor i regionen, vil man fremover opleve at få adgang til de højt specialiserede tilbud."

Men betyder det, at der har været forskelle ind til nu?

"Vi er nok nødt til at sige, at der har været forskel på landsplan i den service, borgerne har fået. Det er en af intentionerne ved denne reform, at der skal være ensartede tilbud til alle uanset, hvor man bor. Det betyder, at borgere i et yderdistrikt kommer til at køre lidt længere, men tilbuddene vil være der for alle, og det bliver en forbedring."

Hvilken forskel vil Region Hovedstadens 1,6 mio. borgere konkret kunne mærke i løbet af de næste to-tre år?

"Borgerne vil kunne mærke en større sammenhæng i sundhedsvæsenets tilbud. Vi skal samarbejde med kommunerne og sikre, at der bliver en fornuftig sammenhæng i den indsats, der gøres på hospitalerne, hjemme hos folk og hos deres praktiserende læge. Det er vigtigt at huske, at vi er til for brugerne og patienterne."

Hvad betyder reformen for det sociale område og handicapområdet?

"Jeg er lidt i venteposition med, hvad det betyder for handicapområdet. Jeg er ikke i tvivl om, at kommunerne gerne vil løse opgaven. Men man kan være i tvivl, om alle kommuner er store nok. Det må udviklingen jo vise. Vi vil i hvert fald her fra regionen støtte op omkring samarbejdet, så godt vi kan, så vi hjælper med at få reformen startet på en god måde."

Hvad bliver den største gevinst for de ansatte i Region Hovedstaden ved reformen?

"Jeg tror, det betyder meget for professionelle medarbejdere, at de får lov at arbejde med kvalitet, og regionens størrelse betyder, at vi kan påtage os flere udviklingsopgaver end før. Men de allerfleste ansatte på hospitalerne og institutionerne kommer jo til at opleve en dagligdag, som minder om den, de har nu."

Fakta

Helle Ulrichsen er 56 år og bor i Gentofte Hun

blev udnævnt til regionsdirektør for Region Hovedstaden 28. marts 2006 Siden 2003 har hun været administrerende direktør for Hovedstadens Sygehusfællesskab H:S. Inden da var hun lægelig direktør på Rigshospitalet. Helle Ulrichsen er uddannet speciallæge i gynækologi og obstetrik, civil økonom og HD i organisation og strategi. Ulandsarbejde er hendes store interesse. Hun har i 20 år været medlem af Folkekirkens Nødhjælps bestyrelse og sidder i bestyrelsen for et palæstinensisk hospital i Jerusalem.

Helle Ulrichsen vil have åben dialog med medarbejderne

Vi skal have en redelig og åben dialog om fordelingsprojektet, siger regionsdirektør Helle Ulrichsen, der her fortæller om sit syn på ledelse under forandringsprocesser. □

Læs nyhedsartiklen om fordelingsprojektet nedenfor

Af Hanne Stetting Duvå □

□

Fordelingen af 860 administrative ansatte bliver én af de tre største opgaver for nyudnævnte regionsdirektør Helle Ulrichsen i de næste par måneder. Hun fortæller her, at åbenhed, dialog og redelighed er nøgleordene i den proces, der er i gang. □

□

"Jeg kan starte med at sige, at jeg beklager, at vi ikke har kunnet være hurtigere ude med en fordelingsproces af de 860 administrative medarbejdere. Men det har vi altså ikke kunnet i Region Hovedstaden," siger Helle Ulrichsen. □

□

Hvilke midler vil du bruge til at dæmpe den angst, som de kommende tids ændringer naturligt vil skabe hos nogle ansatte? □

"Nogle oplever forandringer som angstprovokerende, andre oplever det som en mulighed. Som leder skal man have øje for, at begge reaktioner er legitime. Hun understreger, at kommunikation er et nøgleord, når der sker forandringer: □

□

"Det er vigtigt, at dialogen er god, redelig og åben. Vi skal ikke have skufferegnskaber, der ikke tåler dagens lys. Derfor har vi også en fordelingsproces, der - selv om den skal gå hurtigt - er bundet op omkring et underudvalg under det midlertidige hovedsamarbejdsudvalg, MT-HSU. Vi håber, at vi kan fordele de fleste efter deres ønsker. I hvert fald er udgangspunktet, at man følger sin opgave. Men kabalen skal jo gå op, og vi kan ikke - før medarbejderne har ønsket - se om de pladser og de muligheder, vi har, passer med

ønskerne." □

□

Hvordan vil du sikre, at medarbejderne bliver hørt og involveret, når de store beslutninger skal tages? □

"Jeg forsøger, at holde medarbejdernes repræsentanter i MT-HSU godt informeret både formelt og uformelt. Vi må også erkende, at der er mange beslutninger, der skal træffes i disse måneder. Og de skal træffes hurtigt. Fx skal de 860 medarbejdere ifølge loven fordeles inden august. Nogle af de processer bliver forcerede, og der kan ske fodfejl, selv om vi gør alt for at undgå det. Den bedste garanti er, at vi er åbne over for medarbejderrepræsentanterne, for de har jo naturligt de ansattes vinkel på tingene og minder os om, at vi skal hele paletten rundt. Sker der fejl er det vigtigt, at vi også i administrationen hurtigt erkender fejlen og får den på bordet. Det er også vigtigt, at vi bruger fejl til at lære noget af." □

□

Læs også nyhedsartiklen om fordelingsprojektet nedenfor.

860 ansatte skal have nyt job i regionen

Region Hovedstadens ledelse flytter nu fokus fra fordelingsforhandlingerne, som netop er afsluttet, til opgaven med at skabe en attraktiv arbejdsplads. Regionen skal om få måneder fordele 860 administrative ledere og medarbejdere fra de syv enheder, der afgiver ansatte til regionen.

Af Hanne Stetting Duvå □

□

I slutningen af juni dumper der et personligt brev ind af postkassen til 860 administrative medarbejdere og ledere med svar på det vigtige spørgsmål "Hvilken afdeling skal jeg arbejde i fra 1. januar 2007?" Derfor skal de alle om ca. en måned beskrive job-ønsker og kompetencer for deres nye arbejdsgiver. Det sker i form af et elektronisk CV-skema og et såkaldt ønske-skema, der bliver sendt ud 22. maj. □

□

"Forhåbentlig får de ansatte også besked om den geografiske placering i brevet sidst i juni," siger Jeanette Birkelund, som er en af de midlertidige direktører i den midlertidige direktion. Hun understreger, at der arbejdes hårdt på at gøre processen positiv og skabe tilfredshed hos de ansatte. Men også at man må forvente justeringer som følge af de mange beslutninger, der bliver taget i øjeblikket. □

□

"Jeg håber på en god proces med omsorg for opgaverne og medarbejderne. Fordelingsprocessen i enhederne gik jo rigtig godt, og derfor håber jeg, at vi kan få en ligeså

god proces denne gang. Vi vil gøre alt for, at regionen bliver en attraktiv arbejdsplads, som tager godt i mod sine nye medarbejdere," siger Jeanette Birkelund.

Oplæg til organisationsplan på vej

En af de store beslutninger i disse måneder er, hvordan regionen skal organiseres. Det første oplæg til den overordnede administrative organisering ligger næsten klar. Oplægget skal drøftes i hovedsamarbejdsudvalget MT-HSU 15.maj. Det skal også sendes til høring i Frederiksborg Amt, Københavns Amt, H:S, Bornholms Regionskommune og HUR.

Flest økonomer, sundhedspersonale og it-folk

Gruppen på 860 består af over syv hundrede sundhedsfaglige medarbejdere, it-folk, økonomer, HR-medarbejdere, kommunikationsfolk og personale inden for administration af fx løn og regnskab. Gruppen omfatter også knap hundrede ansatte, der har arbejdet med praktiske opgaver i fx kantiner, som betjente, pedeller eller som håndværkere.

De 860 kommer fra Københavns Amt, Frederiksborg Amt, H:S Direktionen, Frederiksberg Kommune, Københavns Kommune, Bornholms Regionskommune og Hovedstadens Udviklingsråd, HUR. Hovedparten af de administrative ledere og medarbejdere i H:S og Københavns Amt er placeret lokalt på sygehusene, og de medarbejdere skal ikke fordeles ved denne proces.

"Direktionen og underudvalget under det midlertidige hovedsamarbejdsudvalg, MT-HSU, vil gøre deres bedste for at lægge puslespillet så godt som muligt. Håbet er, at man langt hen ad vejen kan opfylde medarbejdernes ønsker. Men det er et kompliceret puslespil, hvor en række hensyn skal tages," slutter Jeanette Birkelund.

I Frederiksborg Amt er der ingen lokale sygehusadministrationer, men én central administration. Derfor kommer alle de administrative ansatte fra Frederiksborg Amt med i fordelingsprojektet, som det kaldes, og de udgør derfor godt en tredjedel af de 860 personer.

Nyt sted på hjemmesiden giver overblik over processen

I perioden fra 22. maj til 2. juni kommer alle 860 til at gå i tænkeboks, for det er her ønskerne, erfaringer og kompetencer skal beskrives på skemaerne. Men der er hjælp at

hente. I den periode bliver der oprettet en telefonlinje, fordelingsprojektets hotline, hvor de berørte kan få støtte og vejledning både til det tekniske og det indholdsmæssige.

De 860 kan finde ny information om fordelingsprojektet på www.regionh.dk. Her ligger CV-skemaet og en vejledning. En del af materialet er ikke færdigt, fx ønskeskemaet, der vil blive lagt ud senere. På regionshjemmesiden kan man også læse den nye bruger-information til de 860 berørte samt få svar på de mest typiske bruger-spørgsmål: fx hvordan man beskriver sine kompetencer, får hjælp med skemaet, og hvad man gør, hvis man er på ferie i perioden.

De 860 ansatte følger som udgangspunkt deres opgaver

• Alle 860 ansatte bliver informeret om deres kommende arbejdssted og arbejdsområde inden udgangen af juni.

• Udgangspunktet i fordelingen er, at "man følger sin opgave."

• Fordeling og placering styres efter den kommende organisationsplan og den overordnede resurseramme for de administrative enheder.

• Grundlaget for fordelingen er medarbejdernes fagprofiler, kompetencer og ønsker til fremtidig placering.

Kilde: Kommissorium for MT-HSU's underudvalg for fordelingsprojektet.

Fuld gang i at skabe regionens første budget

Budgettet 2007 består af en tre-trins-raket, der affyres 26. september

Af Teddy Østerlin Koch

Processen med at få skabt det første budget for Region Hovedstaden for 2007 er i fuld gang. Der er tale om en tre-trins-raket, hvor første trin er administrationens opgave med at få skabt et grundlag for et fælles budget.

De første rids tegner et billede med mørke skyer: Et minus på sundhedsområdet i 2007 på 400 mio. kr. plus ekstra udgifter på 600 mio. kr.

til bl.a. brystkræftscreening og ny kræftmedicin.

-
-

Det andet trin i processen er regionernes økonomiforhandlinger i juni med regeringen. Her bliver der klarhed over, hvor mange penge regionen kan regne med at råde over i 2007. Hvor mange af ekstraudgifterne vil staten være med til at betale, og vil de også dække noget af underskudet?

-

8. august starter det tredje trin - den politiske proces i forberedelsesudvalget. Her skal politikerne fordele pengene, prioritere opgaverne og eventuelle besparelser. Som et led i processen skal regionen i august også forhandle en rammeaftale med kommunerne om økonomien til driften af det sociale område.

-

Undervejs bliver medarbejderne hørt via regionens midlertidige hovedsamarbejdsudvalg (MT-HSU), der også skal diskutere budgettet med politikerne. Samtidig kører de politiske forhandlinger, og 26. september skal budgettet vedtages i forberedelsesudvalget.

-

[Læs her om de foreløbige beregninger for regionens budget for 2007](#)

Farvel til våbenskjoldene – goddag til regionens logo

Det midlertidige sekretariat for regionen har nu sat gang i arbejdet med at få skabt et logo og en designlinje for Region Hovedstaden.

Tre bureauer og en kunstner er blevet bedt om at komme med et forslag og tilbud på løsning af opgaven. Afskaffelsen af amterne betyder samtidig et farvel til amternes våbenskjolde.

-

Indenrigsministeriet har besluttet, at det fremover kun er kommunerne, der må have våbenskjold – og ikke regionerne. Det bliver politikerne i forberedelsesudvalget, der 6. juni vælger blandt de fire forslag til nyt logo og design.

-

Som et led i processen vil de tre bureauer og kunstneren i de næste uger kontakte en række medarbejdere og ledere og interviewe dem om deres opfattelse og forestillinger om regionen. Også politikerne bliver interviewet.

-

Det valgte forslag til logo og design skal være med til at give regionen og alle dens enheder en fælles identitet og et fælles udtryk på alt fra skilte, hjemmesider, brevpapir, kitler m.m.

-

tøk

Region Hovedstaden bliver største hold til DHL i år

29. august løber Region Hovedstaden DHL Stafetten som ét samlet hold, der bliver større end Novo Nordisks hold.

Det har ellers i flere år været det store, folkelige løbs største enkeltdeleger. Den midlertidige direktion har - efter opfordring fra det midlertidige hovedsamarbejdsudvalg - besluttet, at regionens medarbejdere deltager samlet i løbet. Og det vil give op imod 4000 deltagere.

-

DHL Stafetten er nordens største motionsløb med over 50.000 deltagere fordelt over fire dage i Fælledparken i København. Det er for medarbejderne fra organisationer og virksomheder. Hvert hold er på fem personer, og man løber fem kilometer.

-

"Det bliver den første store medarbejderbegivenhed for regionen. Og der står forbyggelse og sundhedsfremme skrevet over hele arrangementet. Det er et godt signal at sende for Danmarks største sundhedsorganisation, " mener Tobias Bøggild fra arbejdsgruppen, der arrangerer løbet. Han arbejder i direktionsafdelingen i Frederiksborg Amt.

-

Kontorchef Erik Brouer fra Hvidovre Hospital er formand for arbejdsgruppen, der er ved at udarbejde forslag til trøjer, forplejning og telte.

-

stet

-

Du kan e-maile spørgsmål om arrangementet til:

-

Erik Brouer, H:S: erik.brouer@hh.hosp.dk

Johannes Bo Nielsen, Københavns Amt:

bonil@kbhamt.dk

Tobias Bøggild, Frederiksborg Amt: tbp@fa.dk

-

I næste nummer

Læs om specialeplanlægningen og andre spændende nyheder fra regionen i næste nyhedsbrev, der kommer snart.

Kolofon

*Ansvarshavende redaktør: Regionsdirektør Helle Ulrichsen
Redaktør: Hanne Stetting Duvå, Redaktion: Teddy Østerlin Koch, Lene Vandrup Schweitz, Lisbeth Willemoes Larsen, Line Jakobsen.*