

Kommissorium

for undersøgelse af muligheden for forbedring af de arbejdsmiljømæssige forhold og personalenormeringer m.v. for sundhedspersonale

Baggrund:

I budgetforliget for 2019 har regionsrådet forholdt sig til de arbejdsmiljømæssige belastninger på hospitalerne og i den sammenhæng aftalt følgende, som er indarbejdet i forligsteksten og indgår i de politiske prioriteringer:

"Hospitalerne i Region Midtjylland er presset på ressourcer. Forligspartierne anerkender, at der er et pres på personalet på regionens arbejdspladser. På den baggrund har forligspartierne fravalgt at gennemføre besparelser som en grønthøster og i stedet have fokus på at gennemføre besparelser som et led i en transformation af sundhedsvæsenet og gennemføre strukturændringer, der eksempelvis samler behandlingstilbud.

Regionsrådet er opmærksom på de arbejdsmiljømæssige belastninger, som personalet oplever

- ikke mindst de ansatte ved akut- og medicinske afdelinger. Regionsrådet ønsker, at der sættes et stærkt ledelsesmæssigt fokus på at give dette område større personalemæssig stabilitet, herunder
- at mængden af vikarer og over- og merarbejde og lignende søges reduceret til fordel for en bedre personalemæssig normering.

Regionsrådet ønsker, at der i et samarbejde med de faglige organisationer udarbejdes metoder og modeller til at opnå dette"

Efter en forudgående drøftelse i Hospitalsudvalget den 7. januar 2019 og i Lederforum for HR den 20. februar 2019 blev det besluttet at udpege 2 afdelinger på Hospitalsenhed Midt og 1 afdeling på Hospitalsenheden Vest til at indgå i forsøget med at konvertere vikarforbrug og mer-/overarbejde til faste stillinger m.v.

Forsøgsprojektets organisering

Projektet starter op umiddelbart efter sommerferien 2019 og planlægges til at løbe indtil udgangen af 2020, således at der med udgangen af 2020 kan evalueres på perioden 1.1.2020 til 31.12.2020.

Det har været forudsat, at forsøgsprojektet gennemføres i et tæt samarbejde med de faglige organisationer og de stedlige tillidsrepræsentanter.

Derfor er der nedsat en gruppe bestående af ledere og (F)TR' ere fra de 2 involverede hospitaler og repræsentanter fra de faglige organisationer til at følge projektet:

Fra de faglige organisationer:

- Kredsformand Anja Toftbjerglund Laursen
- Sektorformand Jette Ohlsen
- Fmd. for Yngre Læger i RM Therese Simonsen Straarup
- FTR Helle Balling Engelsen, HEM
- TR Kirsten Lone Moeslund, Med. Afd., HEM
- FTR Katrine Lykke Larsen, HEV

Fra ledelsen på HEV og HEM

- Ledende oversygeplejerske Bodil Overgaard Akselsen, Med. Afd., HEV
- HR-chef Lasse Plougstrup Hansen, HEV
- Sygeplejefaglig direktør Mette Fjord Nielsen, HEM
- Oversygeplejerske Anne Dorthe Bjerrum, Medicinsk Afdeling, HEM
- Oversygeplejerske Helle Skytte, Kirurgi, HEM

Fra Region Midtjylland, Koncern HR

- Afdelingschef Jørn Mørup
- Kontorchef Jakob Olesen
- Niels Jørgen Andersen

Det forudsættes i øvrigt,

at forsøgsprojektet forankres lokalt i de udpegede afdelinger, hvor ledelsen i en tæt dialog med de relevante TR' ere/faglige organisationer og i samarbejde med hospitalsledelsen og HR-cheferne undersøger muligheden for at opnå de tilsigtede mål.

at følgegruppen efter forsøget giver en afrapportering til direktionen med henblik på efterfølgende forelæggelse for hospitalsudvalget, forretningsudvalget og regionsrådet.

I den forbindelse tages der stilling til, hvorvidt de opnåede resultater fra forsøgsprojektet tilsiger, at de anvendte metoder og modeller bør udbredes til andre afdelinger og driftsenheder.

Rammer og succeskriterier

Regionsrådet har sat fokus på et presset arbejdsmiljø på hospitalerne og ønsker i den forbindelse at undersøge, om arbejdsmiljøet kan forbedres ved en større personalemæssig stabilitet, herunder ved at reducere vikarforbruget m.v. til fordel for en bedre personalenormering.

Det skal derfor undersøges, hvorvidt det på de udpegede afdelinger er muligt at reducere mængden af mer-/overarbejde m.v., samt reducere forbruget af vikarer til fordel for en opnormering af den faste personalestab og dermed mindske arbejdsmiljøbelastningen for de ansatte.

Med afsæt i målsætningerne om at få flere medarbejdere på fuld tid og livsfasepolitikken, skal mulighederne for at få flere deltidsansatte op i tid/på fuld tid undersøges.

Herudover forudsættes uddannelsespolitik og rekrutteringssituationen at indgår i drøftelserne og vurderingsgrundlaget.

Nytænkning, udvisning af fleksibilitet på tværs af afdelinger, faggrænser m.v., anvendelse af den gældende Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler, aftalerne om lokal løndannelse m.v. kan være instrumenter, der kan bidrage til at opnå de tilsigtede mål.

Evalueringen af forsøgsprojektet sker med afsæt i følgende succeskriterier:

1. Normeringer/faglighed/kvalitet

Der vurderes på ændringerne i normeringerne (faste stillinger), herunder i forhold til den faglige forsvarlighed og betydningen for medarbejdernes trivsel.

Kan der spores en ændring i fagligheden/kvaliteten som følge af, at der er blevet flere fastansatte medarbejdere og/eller flere fuldtidsansatte i forbindelse med, at der er sket en reduktion i mængden af mer-/overarbejde og vikarforbruget?

Kan der f.eks. konstateres en reduktion i antallet af utilsigtede hændelser, øget patienttilfredshed eller andre specifikke forbedringer?

2. Økonomi

Kan konverteringen af mer-/overarbejde m.v. og reduktion af vikarforbrug til faste stillinger holdes inden for den økonomiske ramme?

Udgiften til vikarer, mer-/overarbejde, udviklingen i afspadseringskonti m.v. for 2020 sammenholdes med det tilsvarende forbrug m.v. for 2018 og 2019.

Det vurderes, om det forventede mindre forbrug i 2020 kan finansiere merudgiften til forøgelse af den faste medarbejderstab og udgiften ved evt. overgang fra deltidsansættelse til fuldtidsansættelse for nogle medarbejders vedkommende.

3. Arbejdsmiljø

Ved projektets afslutning vurderer de lokale parterne efter en dialog med medarbejderne om der opleves en forbedring af arbejdsmiljøet, herunder om der eventuelt kan konstateres en ændring i sygefraværet, øget medarbejdertilfredshed eller andre elementer, der opleves som en forbedring af arbejdsmiljøet.