

Høringssvar til Region Midtjyllands Budget 2022

Høringssvar:

Regionshospitalet Horsens

Regionshospitalet Randers

Hospitalsenheden Vest

Hospitalsenhed Midt

Aarhus Universitetshospital

Psykiatrien

Socialområdet

Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling

RMU-medarbejdernes side

RMU-medarbejdernes side, supplerende svar

Henvendelser:

Dansk sygeplejeråd

Regionshuset Viborg

Skottenborg 26

8800 Viborg



Budget 2022, Høringssvar fra HMU, Regionshospitalet Horsens

Hoved-Medudvalget på Regionshospitalet Horsens afgiver hermed sit høringssvar til budget 2022 for Region Midtjylland.

24-08-2021

Sagsbehandler

Jakob Eriksen

jakoerik@rm.dk

1-21-100-80-21

Det samlede økonomiske råderum

Aftalen om regionernes økonomi for 2022 bidrager med et råderum i Region Midtjylland i 2022 på 238,0 mio. kr. Herudover er der forslag til budgettilpasninger på 105,7 mio. kr. Samlet set er der således 343,7 mio. kr. til prioritering i budget 2022. Der er i budgetforslaget forslag til en række prioriteringer som blandt andet medicin, praksisområdet og sundhedsklynger. Emnerne har samlet set et omfang på 214,5 mio. kr. Der er derfor en restpulje på 129,2 mio. kr. til yderligere politisk prioritering.

Side 1

Hoved-Medudvalget bemærker indledningsvist, at det centrale økonomiske råderum i 2022 ikke er et udtryk for den samlede økonomiske situation i Region Midtjylland. Regionens hospitaler har fremadrettet en række udfordringer, der bør adresseres som følge af blandt demografisk vækst, strukturelle rekrutteringsudfordringer for flere faggrupper samt trivselsmæssige udfordringer efter en kæmpe arbejdsindsats med COVID-19-relaterede opgaver.

Hoved-Medudvalget opfordrer til, at der lægges stor vægt på betydningen af, at der skal være balance i Region Midtjylland, og at dette kommer til udtryk, når midler til politisk prioritering fordeles.

Arbejdsmiljø, rekruttering og trivsel

Til trods for en række større indsatser på hospitalet vedrørende eksempelvis rekruttering, oplæringsforløb for nye sygeplejersker, fuldtidsansættelser samt opgaveoverdragelse konstaterer Hoved-Medudvalget, at arbejdsmiljøet på Regionshospitalet Horsens er presset. Arbejdspresset er stort, og hospitalet har et af Danmarks højeste produktivitetsniveauer. En række af hospitalets afdelinger har trods målrettede indsatser store udfordringer med at få især vakante stillinger inden for plejen besat. Personaleomsætningen og sygefraværet på Regionshospitalet Horsens er ligeledes begge høje. En af udfordringerne ved en høj personaleomsætning er, at det kræ-

ver en stor indsats fra det eksisterende personale at sikre relevant og nødvendig kompetenceudvikling hos de nyansatte, hvor ancienniteten er kort.

Hoved-Medudvalget er bekymret for arbejdsmiljøet på Regionshospitalet Horsens, hvor både de økonomiske og personalemæssige ressourcer er knappe og udfordret.

De arbejdsmiljømæssige udfordringer er mest udtalte på hospitalets sengeafsnit, hvor Hoved-Medudvalget finder, at der er behov for en særlig indsats. Der skal være fokus på at forbedre arbejdsvilkårene og gøre det mere attraktivt at være fuldtidsansat i et sengeafsnit. Løsningerne kan med fordel findes bredt på tværs af forskellige faggrupper. I den forbindelse bemærkes, at Regionshospitalet Horsens har god erfaring med i større omfang at inddrage farmakonomer, ergoterapeuter, fysioterapeuter, social- og sundhedsassistenter, ernæringsassistenter og serviceassistenter i opgaveløsningen på sengeafsnittene. Hoved-Medudvalget finder ved inddragelse af en bredere medarbejdergruppe det vigtigt, at den nødvendige kompetenceudvikling sikres.

Økonomiaftalens og bloktilskuddets effekt på økonomisk råderum

Økonomiaftalen giver en realvækst til sundhedsområdet i Region Midtjylland. Realvæksten er bl.a. givet for at sikre, at der følger penge med til dækning af det demografiske træk, når der bliver flere patienter på hospitalerne. Hoved-Medudvalget bemærker, at der i forslag til budget 2022 ikke er afsat midler til lokal prioritering til den stigende aktivitet på hospitalerne.

Den ændrede bloktilskudsfordelingsnøgle bidrager med 49,6 mio. kr. i det økonomiske råderum i 2022. Årsagen til dette er den relative udvikling mellem regionerne i demografiske og socioøkonomiske forhold. Internt i Region Midtjylland er der meget store forskelle i befolkningstilvæksten mellem hospitalernes optageområder. Regionshospitalet Horsens ligger i det demografiske højvækstsområde i Region Midtjylland. Det gør sig blandt andet gældende på fødeområdet, hvor Regionshospitalet Horsens oplever markante stigninger i antal henvisninger. Regionsrådet godkendte i april 2021 en ny regional fødeplan, som Regionshospitalet Horsens støtter fuldt op om. Hospitalernes forskellige befolkningstilvækster vil medføre forskellige niveauer af udgiftspres, hvilket vil skabe øgede ulige rammevilkår for hospitalerne, hvis der ikke prioriteres midler på baggrund af de enkelte hospitalers realvækst i opgavemængde fra 2021 til 2022.

Hoved-Medudvalget opfordrer til, at der afsættes en betragtelig pulje til hospitalerne til lokal prioritering. Herved skabes en mulighed for, at hospitalerne selv kan prioritere ressourcer til de trængende områder.

Hoved-Medudvalget opfordrer til, at puljen fordeles efter de enkelte hospitalers vækst i opgavemængde fra 2021 til 2022.

Investeringsplan

Hoved-Medudvalget konstaterer med tilfredshed, at der i 2022 afsættes midler til "Akutafdeling, etape 2E" i 2022, der er afgørende for fortsat sikker drift af akuthospitalet.

Regionshospitalet Horsens har dog en række andre presserende projekter, der ikke umiddelbart er prioriteret i budget 2022. Blandt disse projekter kan "Helhedsplan for udearealer" nævnes, der primært skal løse vigtige trafikssikkerhedsproblematikker for patienter og pårørende på

hospitalets udearealer. På lidt længere sigt er der et stort behov for fremtidssikring af hospitalets sterilcentral.

Rammer til udvikling og kompetencer

Hoved-Medudvalget opfordrer til, at der skabes bedre rammer og arbejdsvilkår for personalet, så de kan leve op til de betydelige udfordringer og krav, der venter i de kommende år.

Blandt andet fordrer en større tværsektoriel sammenhængskraft og samarbejde på patientens præmisser, hvor patientens egne ressourcer inddrages, at der udvikles nye samarbejdsformer og behandlingsmæssige setup. Personalet må oparbejde nye kompetencer i sundhedspædagogiske metoder, kommunikation og relationel inddragelse. Dette kræver både tid og ressourcer, hvilket er svært at afse med de øgede krav til effektivitet, kvalitet og service, uden at det går væsentligt ud over personalets trivsel og sociale kapital.

Med venlig hilsen



Lisbeth Holsteen Jessen

Formand i Hoved-Medudvalget
Regionshospitalet Horsens



Liselotte Svane Pedersen

Næstformand i Hoved-Medudvalget
Regionshospitalet Horsens

Budget 2022 - Høringssvar fra Regionshospitalet Randers



HMU på Regionshospitalet Randers har på ordinært møde 26. august 2021 drøftet forslag til budget 2022 fra Region Midtjylland.

Økonomi

HMU konstaterer med tilfredshed, at der er en pulje til politisk prioritering på 129,2 mio. kr. i Region Midtjylland. HMU vil opfordre til, at denne del af råderummet i budget 2022 øremærkes hospitalerne til at dække det demografiske træk. Hospitalerne er udfordret med hensyn til et stigende antal borgere i regionen, flere ældre samt flere kronikere. Det er væsentligt, at der ved en tildeling af realvækstsmidler også tages højde for hospitalernes grundvilkår.

Covid19 har været en stor udfordring for sundhedsvæsenet igen i 2021, og det forventes, at Covid19 også vil udfordre hospitalerne - og dermed også lægge beslag på hospitalets ressourcer - i den kommende tid. I forbindelse med Covid19 er der eksempelvis skruet op for rengøringsindsatsen på hospitalet, og der er behov for at fastholde rengøringsniveauet til gavn for patienter og personale. Derfor er det afgørende, at hospitalerne - også i den kommende tid - får den nødvendige støtte og økonomi til at håndtere Covid19-udfordringen således, at håndteringen af Covid19-udfordringen ikke bliver på bekostning af hospitalets øvrige patientbehandling.

Rekruttering, kompetenceudvikling og livsfaser

Regionshospitalet Randers gør en stor indsats i forhold til at rekruttere medarbejdere, lave introduktionsforløb for nye medarbejdere samt opgaveoverdragelse mellem forskellige faggrupper. Regionshospitalet Randers arbejder samtidig på at gøre hospitalet til en attraktiv arbejdsplads for potentielle medarbejdere i alle deres livsfaser. På trods af den store indsats er der - især lige nu - en meget stor udfordring med at fastholde og rekruttere personale. Rekrutteringssituationen gør det vigtigere end tidligere at sætte øget fokus på kompetenceudvikling og det gode arbejdsmiljø.

HMU vil gerne opfordre til, at der fra regionens side er et ekstra fokus på kompetenceudvikling samt at regionen er med til at gøre en ekstra indsats for at forbedre rekrutteringsudfordringen både på den korte og den lange bane.

HMU ser et potentiale i at gøre en ekstra indsats for at fastholde seniorerne på hospitalet. Seniorordninger og forhold for seniorer generelt skal til stadighed udvikles - bl.a. med øget fleksibilitet - med henblik på at give den enkelte medarbejder lyst og mulighed for at blive lidt længere tid som ansat på hospitalet.

I forslag til budget 2022 er der afsat 10 mio. kr. til stigende udgifter til lægelige uddannelser, og det er positivt. Midlerne dækker dog kun den centrale medfinansiering af de lægelige uddannelser. Der er tilsvarende udgifter på hospitalerne, men de dækkes ikke i forslag til budget 2022.

Arbejdsmiljøet på hospitalet

Arbejdsmiljøet på hospitalet er under pres. Hospitalets ansatte har lavet en ekstraordinær indsats med Covid19, men den lange periode med Covid19 har også sat sine spor. Udfordringer med rekruttering presser arbejdsmiljøet og kalder som tidligere nævnt på handling.

Også de fysiske forhold på Regionshospitalet Randers påvirker arbejdsmiljøet i en negativ retning. Det er især 4-sengsstuerne på hospitalet, der ikke er tidssvarende for både personale og patienter. HMU er tilfredse med, at den foreliggende investeringsplan indeholder midler til Generalplanen for RH Randers således, at der på sigt kan foretages den nødvendige sengeudtynding på hospitalet.

De fysiske forhold på MSB og MSC på Medicinsk Afdeling er i særlig grad udfordrende, da der er tale om meget små 4-sengsstuer. HMU vil gerne opfordre til, at der allerede nu – med hjælp fra regionsrådet - foretages en sengeudtynding på de mest kritiske steder på hospitalet med henblik på at skabe et acceptabelt fysisk arbejdsmiljø for de ansatte samt rammer der kan understøtte en god patientbehandling.

Bæredygtighed

HMU bakker op om Region Midtjyllands Bæredygtighedsstrategi, som rummer visionen om, at måden vi skaber sundhed på i dag, ikke må forringe fremtidige generationers mulighed for at leve et sundt liv. FN's nye klimarapport understreger vigtigheden af, at vi handler på den grønne dagsorden nu. Vi ved, at det især er hospitalernes forbrug af varer og tjenesteydelser der sætter et negativt klima og miljøaftryk, og medarbejdere og ledere på RRA er generelt højt motiverede for at bidrage. HMU ser en sammenhæng mellem arbejdet med bæredygtighed og rekruttering og fastholdelse, idet bæredygtighedsdagsordenen bidrager til meningsfuldhed og trivsel.

Der er mange gode initiativer i gang, men hospitalerne er afhængige af at få vist vejen ift. hvad der skal prioriteres og hvordan vi kan reducere forbruget uden det går ud over patientsikkerhed, arbejdsmiljø, og med økonomien for øje. HMU ønsker fortsat at bidrage aktivt til og accelerere den grønne omstilling, men hvis vi skal kunne realisere regionens mål for 2030, kræver det udvikling og afprøvning af innovative løsninger, intern og ekstern mobilisering og partnerskaber på tværs - her og nu. Omfanget af, og kompleksiteten i denne omstilling betyder, at det ikke lader sig gøre inden for de nuværende rammer på hospitalet, og i det tempo der er behov for. Vi opfordrer derfor til, at der afsættes varige driftsmidler til Center for Bæredygtige Hospitaler, midler til indkøbsområdet, samt midler til implementering på hospitalerne.

På vegne af HMU



Jonas Dahl
Formand



Tina Stenholt Kristensen
Næstformand

Side 2



Dato 30.08 2021

Journalnr.

Side 1

Høringssvar fra HMU, HE Vest vedr.:

"Forslag til budget 2022 for Region Midtjylland"

Indledning

Regionsrådet har d. 9. august sendt udkast til budget 2022 i høring i regionen.

HMU i HE Vest glæder sig over at økonomiaftalen også i 2022 giver et tiltrængt løft til sundhedsvæsenet, så det ikke er nødvendigt at gennemføre regionale besparelser i driften.

Vi kan konstatere at der med de forskellige forslag til budgettilpasninger, justeringer for uafviselige forslag og foreløbige politiske prioriteringer er **129,2 mio. kr.** til yderligere politisk prioritering, samt 20 mio. kr. på anlægsområdet.

Generelle betragtninger

HMU ved Hospitalsenheden Vest vil gerne i et Region Midtjylland perspektiv kvittere positivt for, at budgetforslaget rummer midler til en række af de områder der er i vækst som IT-området, og diabetesteknologi

Hospitalsenheden Vest oplever et stigende arbejdspress, mangel på ressourcer og udfordringer med at fastholde og rekruttere tilstrækkeligt arbejdskraft. Det gælder bredt hen over hele enheden.

HMU anmoder derfor om, at den væsentligste andel af midlerne gives som realvækstmidler til at håndtere aktivitetsstigningen ved en stadig ældre befolkning, samt målrettede indsatser der kan afhjælpe ressourcemanglen og være med til at forbedre motivationen, arbejdsmiljøet og kompetencerne oven på en lang periode med COVID-19, sygeplejerskestrejke og et heraf træt og slidt personale.

Samtidig ønsker HMU, at Regionsrådet har blik og forståelse for vores merudgifter til flytning og ibrugtagning samt merudgifter som følge af forsinket udflytning. På trods af hospitalsenhedens rettidige omhu og en stor opsparring til at imødegå disse udgifter, må vi forvente uforholdsmæssige merudgifter på ca. 100 mio. kr. i 2021-2022. Vi håber, at vi ikke skal gennemføre yderligere besparelser oven på effektiviseringskravet på 8 pct. og den allerede oparbejdede gæld på 80 mio.kr. som følge af flytte- og ibrugtagningssudgifterne.

Vi vil i den anledning gøre opmærksom på, at HE Vest ved indflytningen vil have gennemført besparelser svarende til effektiviseringskravet, og at vi i den seneste nationale opgørelse har en produktivitet på 106.

Investeringsområdet

På anlægsområdet er der forslag om at prioritere 11 mio.kr. til uafsluttede projekter i RH Gødstrup fra 2023.

Dette dækker desværre kun de allermest nødvendige investeringer, der er til færdiggørelse af byggeriet og patientsikkerhedsmæssige ændringer. Og vi kan desværre konstatere, at der i processen med overtagelse af byggeriet hele tiden dukker nye forhold op, der kræver nødvendige investeringer. Disse vil vi være nødsaget til at finansiere af driftsbudgettet, hvor der i forvejen er en betydelig ubalance.

Afrunding

HMU ved Hospitalsenheden Vest glæder sig som nævnt over budgettets realløft og mulighederne for at kunne imødegå hospitalernes demografiske pres. Rekruttering, fastholdelse, personalets kompetencer og IT/digital understøttelse er afgørende for, om vi lykkes med at modstå presset.

Vi ønsker med nærværende høringssvar endvidere at pege på, at vi ser frem mod Regionshospitalet Gødstrup og de mange muligheder, som tegner sig der. Men vi er bekymrede over de yderligere merudgifter og sparekrav, som byggeprojektet ser ud til at ville påføre hospitalsdriften.

Med venlig hilsen

HMU, HE Vest



Høringssvar fra HovedMed-udvalget (HMU), Hospitalsenhed Midt, vedrørende Region Midtjyllands budget 2022

HMU på Hospitalsenhed Midt har på ordinært møde den 30. august drøftet forslag til budget for 2022.

HMU finder det positivt og væsentligt, at der ikke i budgettet for 2022 er lagt op til nye generelle besparelser. Der er derudover behov for, at budgettet giver mulighed for håndtering af udfordringer på de enkelte hospitaler.

HMU har noteret sig, at der er et økonomisk råderum, der bevirker, at Regionsrådet kan bevilge midler i 2022-budgettet, der sikrer et realvækstbidrag til hospitalet og dermed letter hospitalets udfordringer.

HMU ser behov for, at hospitalerne hver især får mulighed for at kunne anvende midlerne dér, hvor behovet vurderes at være størst.

Arbejdsmiljøet på hospitalet er i disse år under stort pres. Hospitalet modtager flere patienter til behandling og skal varetage flere og mere komplekse opgaver. For at hospitalets ansatte kan håndtere dette stigende pres, er der behov for flere ressourcer.

Blandt de udfordringer, som i øjeblikket præger hospitalerne, er rekruttering og fastholdelse - ikke mindst i afdelinger med mange akutte patienter.

Investeringsplan

HMU finder, at det vil være meget væsentligt, at der sker en renovering af sengeafsnittene som opfølgning på den tværgående analyse af sengestuer. Der er stor forskel på bygningsstandarden på de forskellige matrikler i Region Midtjylland.

Der er flere steder udfordringer med arbejdsmiljøet, som følger af utidssvarende rumstandarder.

Den 30. august 2021

J.nr.1-21-100-76-21

Thorkil Bützow Mogensen

Dir. tlf. +45 7844 1403

[thorkil.mogensen@](mailto:thorkil.mogensen@rm.dk)

rm.dk

Side 1

HMU finder det vigtigt, at regionen fastholder vedligeholdelsen af regionens bygninger i forhold til bygningssynet, således at det betydelige bygningsmæssige efterslæb fortsat prioriteres. Endelig finder HMU det væsentligt, at der i investeringsplanlægningen sker en prioritering af andre konkrete behov på hospitalerne. HMU er opmærksom på, at omfanget af investeringsbehov udfordrer de rammer, der er til rådighed.

På udvalgets vegne

Thomas Balle Kristensen
Formand

Lene Thorbjørnsen
Næstformand

Region Midtjylland
Regionshuset
Skottenborg 26
8800 Viborg



Høringssvar fra HMU på Aarhus Universitetshospital vedrørende forslag til budget 2022 for Region Midtjylland

I mail af 9. august 2021 er forslag til budget 2022 for Region Midtjylland sendt til i høring i Regionens MED-system.

Dato 31-08-2021
Journalnr.

HMU på Aarhus Universitetshospital (AUH) har drøftet det fremsendte materiale og fremsender hermed bemærkninger.

1. Overordnede bemærkninger til forslag til budget 2022

HMU finder det positivt, at den realvækst der er i økonomiaftalen mellem Staten og regionerne betyder, at der i forslag til budget 2022 for Region Midtjylland ikke er lagt op til generelle eller specifikke besparelser.

HMU ønsker dog at gøre opmærksom på, at AUH som en del af det regionale budget for 2020 reelt blev pålagt et nyt årligt sparekrav på ca. 25 mio. kr., idet den hidtidige regionale pulje til finansiering af nye højt specialiserede behandlinger blev lukket. Dette sparekrav er stadig intakt og realiseres med store konsekvenser på AUH, da finansiering til at igangsætte nye højt specialiserede behandlinger blandt andet sker ved besparelser på andre patientrettede ydelser.

HMU på AUH ønsker at gøre opmærksom på, at COVID-19 har medført udfordringer på arbejdsmiljøet på AUH som konsekvens af ændrede arbejdsgange, brug af værnemidler, udlån af personale til andre afdelinger og generelt et stort pres på personalet. Nuværende situation med pukkelafvikling og en igangværende sygeplejerske-konflikt bedrer ikke på dette forhold, og HMU på AUH ønsker at udtrykke sin bekymring for, at personalet er nedslidt. Der er generelt behov for at afsætte midler til kompetenceudvikling, rekruttering og fastholdelse af personale, så der sikres hænder nok til de fremtidige opgaver.

2. Bemærkninger til prioriterede områder i forslag til budget 2022

Forslaget til budget 2022 indeholder oplæg til politisk prioritering af midler til en række beskrevne områder og til områder, hvor der konstateres uafviselige udgifter.

HMU finder det generelt positivt, at der synes at være taget højde for en række uafviselige udgifter og at der med forslag til politiske prioriteringer tages skridt til at adressere en række væsentlige behov på Sundhedsområdet i Region Midtjylland.

HMU på AUH ønsker at afgive følgende bemærkninger til enkelte af de beskrevne forslag.

2.1 Forslag til politiske prioriteringer

2.1.1 Hospitalsmedicin

HMU på AUH finder det positivt at der prioriteres 103 mio. kr. til stigende udgifter inden for hospitalsmedicin.

2.1.2 Lægelige uddannelser – Centrale udgifter

HMU på AUH finder det positivt og fremsynet at der oprettes flere hoveduddannelsesstillinger og at finansiering hertil indgår i de politiske prioriteringer. HMU på AUH vil dog gerne henlede opmærksomheden på, at det ikke er den fulde udgift til stigningen i hoveduddannelsesstillinger der finansieres. Hospitalernes driftsbudgetter skal finansiere en betydelig del af udgiften, hvilket sker ved besparelser på andre områder, som ikke er synlige eller indgår i den politiske prioritering.

2.1.3 Privathospitaler

HMU på AUH ønsker at henlede opmærksomheden på, at det ikke vil være muligt at afvikle den udskudte aktivitet efter COVID-19 i 2021. Det betyder, at der må forventes stigende udgifter til privathospitaler også i 2022, som AUH ikke har økonomi til at dække. Yderligere kommentarer hertil er angivet nedenfor under pkt. 3.

Side 2/4

2.1.4 Patientkontoret

HMU på AUH finder det overordentligt fornuftigt, at Patientkontoret prioriteres med midler svarende til én stilling med deraf følgende forventning om en forbedret service til patienterne.

2.1.5 Sundhedsklynger

Som det fremgår af aftaleteksten skal de afsatte midler finansiere de tværsektorielle indsatser i samarbejdet. HMU på AUH finder det fornuftigt, at den politiske prioritering afsætter midler til at finansiere disse indsatser og ser frem til den konkrete model for udmøntning.

2.2 Uafviselige forslag

2.2.1 Livmoderhalskræftscreening

HMU på AUH finder det positivt, at der afsættes 1,5 mio. kr. til at følge Sundhedsstyrelsens anbefalinger for screening for livmoderhalskræft.

2.2.2 Regionsobduktioner

HMU på AUH finder det positivt, at der afsættes 1,5 mio. kr. til at foretage obduktioner af pludselig og uventet døde, uden at der har været tale om ulykker eller kriminalitet.

2.2.3 Økonomisk ubalance på regionslageret

HMU på AUH gør opmærksom på, at forslaget beskriver merudgifter på 34,8 mio. kr., mens det i tabellen (tabel 5) fremgår, at beløbet er 32,8 mio. kr. Under antagelse af at det korrekte beløb er 34,8 mio. kr. finder HMU på AUH det positivt, at ubalancen på Regionslageret håndteres med dette forslag og at der også tages hånd om både de direkte udgifter for hospitalerne og de afledte udgifter til personale på hospitalerne.

HMU på AUH anbefaler, at Regionsrådet følger den proces der er igangsat med nedbringelse af merforbruget i 2024 og som andrager 9,4 mio. kr.

2.2.4 IT – licenser, kritisk drift og AmbuFlex

HMU på AUH finder det positivt, at der med forslaget sikres finansiering til øgede udgifter til licenser, kritisk drift og til Ambuflex.

HMU ønsker at bemærke, at der ofte er en sammenhæng mellem den regionale IT afdelings volumen/opgaver og de afledte opgaver og udgifter på hospitalerne. AUH har på linje med andre hospitaler oplevet, at den regionale udviklings- og afregningsramme er overskredet flere gange de senere år og den øges år for år. AUH har således oplevet, at skulle afholde ekstraordinære udgifter til medfinansiering af regionens IT.

HMU på AUH anbefaler derfor, at der er opmærksomhed på stram styring og at de centralt stigende aktiviteter, der følger af forslaget, ikke medfører stigende udgifter eller krav om ekstra aktiviteter på hospitalerne.

2.3 Nye uafviselige behov på anlægsområdet i 2022

Side 3/4

2.3.1 Deponering ifm. lejemål i Incuba

Beslutningen om samling af Aarhus Universitetshospital i Skejby betød, at en række funktioner foreløbigt måtte forblive i lejede lokaler på f.eks. Nørrebrogade, blandt andet Aarhus Universitetshospitals administration samt simulationscentret MidtSim. HMU på AUH er tilfredse med, at Regionsrådet tager det første skridt til at sikre nye lokaler inden udløb af de nuværende lejekontrakter.

3. HMU på AUH´s ønsker til prioritering til budget 2022

HMU på AUH finder det meget positivt, at der er stillet forslag om prioritering af midler inden for flere specifikke områder på AUH. HMU på AUH ønsker at henlede en særlig opmærksomhed på, at prioritering af midler til Udviklingsplan for AUH, Personlig Medicin, Børneonkologi og Fødeområdet er af afgørende strategisk betydning for AUH og for hele Region Midt.

Ydermere ønsker HMU på AUH, at knytte følgende bemærkninger til pukkelafrvikling og fremadrettet brug af privathospitaler. AUH havde pr. marts 2021 en Covid-pukkel på 13.000 ambulante patienter og 2.400 kirurgiske patienter. Med den planlagte pukkelafrvikling i efteråret havde AUH en forventning om, at omfanget af puklen kunne nedbringes væsentligt. Det har imidlertid vist sig vanskeligt, at igangsætte arbejdet med pukkelafrvikling i efteråret 2021 blandt

andet grundet sygeplejerskekonflikten, som har medført en yderligere pukkel. Desuden vil kapaciteten på AUH være udfordret i den periode, hvor der skal afvikles ferie for det personale, der har været konfliktramt og derfor ikke har afholdt ferie.

HMU på AUH anbefaler derfor Regionsrådet, at mulighed for øget brug af privathospitaler, herunder den gældende finansieringsmodel i 2021, bør fortsætte frem til, at mængden af udskudte behandlinger er nedbragt og situationen er normaliseret.

HMU ønsker at kvittere for den meget konstruktive tilgang regionen har haft ift. økonomisk kompensation af hospitalets udgifter til håndtering af COVID-19. HMU vil i denne sammenhæng appellere til, at i tilfælde af at COVID-19 fremadrettet medfører betydelige merudgifter, så vil hospitalet på lignende vis kunne kompenseres herfor.

Endelig ønsker HMU på AUH at bemærke, at der i Region Midtjylland ligger en betydelig del af de specialiserede funktioner på AUH. Dette tager populationsnøglen ikke fuldt ud højde for. Der er udgifter til forskning, udvikling, mv., som ikke indgår i populationsnøglen. Der er derfor behov for en særskilt prioritering af midler til disse områder.

Med venlig hilsen
p.u.v.

Marianne Østerlund Madsen
Næstformand i HMU

Kirsten Strauss
Næstformand i HMU

Poul Blaabjerg
Formand i HMU

Side 4/4

Bemærkninger fra Hoved-MEDudvalget for Psykiatrien vedrørende forslag til budget 2022

Hoved-MEDudvalget for Psykiatrien har på møde af 26.
august 2021, drøftet forslag til budget 2022.

HMU bemærker, at psykiatrien skal tænkes ind i forhold til at modtage midler til realisering af realvækst på lige fod med de somatiske hospitaler. Dette skyldes dels den demografiske udvikling, hvor psykiatrien har hele regionen som optageområde samt at der ses flere psykisk syge, som har brug for behandling i psykiatrien.

HMU foreslår at disse midler ikke øremærkes bestemte projekter. Midlerne bør anvendes de steder, hvor de største behov kan identificeres bl.a. på baggrund af de forskellige demografiske vilkår og udfordringer, som opleves i de enkelte afdelinger og deres optageområder. Dette vil være med til at fremme arbejdet med at sikre en stærk og robust psykiatri til gavn for patienten og medarbejderne.

HMU imødeser ligeledes gerne, at Psykiatrien prioriteres under de kommende politiske forhandlinger således, at psykiatrien får gode rammer for realisering af de strategiske indsatsområder, herunder bl.a. robust psykiatri, der har til formål at styrke og sikre Psykiatriens langsigtede virke.

HMU tilslutter sig RMU medarbejdersidens udtalelser omkring bedre muligheder for kompetenceudvikling og øget prioritering af fastholdelse, rekruttering og seniorordninger.

På vegne af Hoved-MEDudvalget for Psykiatrien

Tina Ebler - Peder Appel Würtz – Henrik Ørskov Larsen
Formand Næstformand Næstformand



Dato 26-08-2021

Kim Centio

Tel. +4529335766

Kim.Centio@psykiatrien.rm.dk

1-13-3-81-20

Side 1

Til Koncern Økonomi



Dato 26-08-2021

Mette Anita Larsen

Tel. +45 20128509

Mette.Larsen@social.rm.dk

1-13-3-124-20

Høringssvar fra Hoved-MEDudvalget for Socialområdet vedrørende forslag til budget 2022

Hoved-MEDudvalget for Socialområdet har drøftet forslag til budget 2022.

HMU finder det glædeligt, at der ikke skal udmøntes besparelser på socialområdet. Dog vil HMU gøre opmærksom på, at der på det regionale drevne socialområde stadig er en række større udfordringer, der kalder på en særlig opmærksomhed.

Side 1

I Socialområdet oplever vi massive udfordringer med rekruttering og fastholdelse af nyt personale.

Udfordringerne forventes at fortsætte blandt andet set i lyset af demografien. Derfor vil HMU pege på, at det prioriteres at der afsættes midler til fastholdelse af medarbejdere i Region Midtjylland, eksempelvis til gode muligheder for efteruddannelse, kompetenceudvikling og gode karrieremuligheder.

HMU tilslutter sig derfor RMU medarbejdersidens udtalelser omkring bedre muligheder for kompetenceudvikling og øget prioritering af fastholdelse, rekruttering og seniorordninger.

På vegne af Hoved-MEDudvalget for Socialområdet

Ann-Britt Wetcher
Formand

René Lodal Christensen
1. næstformand

Tine Beck Jensen
2. næstformand



Dato 30. august 2021

Sagsbehandler Inge Jochumsen

ingjoc@rm.dk

Tel: +4524668625

j. nr.1-13-3-18-21

Høringssvar vedr. budget 2022 for HMU fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling

HMU fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling har på møde den 19. august 2021 drøftet fremsendte forslag til budget 2022.

HMU fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling ser med tilfredshed på, at Økonomiaftalen for 2022 indgået mellem regeringen og Danske regioner den 9. juni 2021 bidrager med et råderum i budget 2022 på 238,0 mio. kr. Og at realvæksten bl.a. er givet for at sikre, at der følger penge med til dækning af det demografiske træk, når der bliver flere patienter.

Side 1

HMU fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling hilser med tilfredshed, at udmøntningen af økonomiaftalen i Region Midtjylland giver en ramme på i alt 343,7 mio. kr. til politisk prioritering.

HMU fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling bemærker, at der ikke lægges op til, at vores område får del i udmøntningen af realvæksten, selv om vores opgaver i store træk volumenmæssigt stiger tilsvarende.

Af det foreliggende materiale fremgår det, at der ikke er besparelser, der skal realiseres på HMU's område, herunder besparelser på administrationen og fællesfunktionerne. Dette ser HMU fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling med tilfredshed, da det er forventningen, at det vil medvirke til, at de vigtige og nødvendige opgaver indenfor HMU's område kan løses.

Det konstateres med tilfredshed, at rammen for Regional Udvikling i 2022 er løftet med 3,0 mio. kr., som følge af aftale om regional indstillingsret på 20 % af EU's socialfondsmidler.

Personalet har en særlig bemærkning vedr. kommentarerne fra medarbejderrepræsentanterne i Regionens MED-udvalg vedr. forslag til budget 2022 om, at tilliden og tilfredsheden er stor med vor fælles sundhedsvæsen. Og medarbejdersiden kæmper for at bibeholde dette hver dag trods, at det bliver vanskeligere og vanskeligere at indfri. Det skal pointeres, at en stærk administration og fællesfunktioner med dygtige medarbejdere er en væsentligt forudsætning for, at vi fortsat har et velfungerende sundhedsvæsen.



Side 2

Med venlig hilsen

Anders Kjærulff
Formand

Peder Bang
1. næstformand

Lisbeth Gilberg
2. næstformand

Til medlemmerne af regionsrådet i Region Midtjylland
Skottenborg 26
8800 Viborg

Midtjylland den 26. juli 2021

Medarbejdernes udtalelse til den politiske behandling af budget 2022

Med denne henvendelse ønsker medarbejderrepræsentanterne i Regionens MED-udvalg at fremsende kommentarer forud for regionsrådets politiske behandling af forslag til budget 2022.

Danskerne støtter op om vores fælles sundhedsvæsen. Tilliden er høj, og tilfredsheden er stor. Det vil vi alle gerne fastholde, og på medarbejdersiden kæmper vi hver dag for, at danskerne har det sundhedsvæsen, som de forventer og er stillet i udsigt.

Men det bliver vanskeligere og vanskeligere at indfri. For vi har også et sundhedsvæsen, som er presset og underfinansieret. Det er ikke en ny udfordring, og det har store og stigende konsekvenser for medarbejdernes arbejdsvilkår, når opretholdelsen og udviklingen af sundhedsvæsenet er betinget af et fortsat øget pres på den enkelte medarbejder. Det underminerer mulighederne for fastholdelse af dygtige og erfarne medarbejdere, rekruttering af nye og ikke mindst den faglighed og kvalitet, som kan leveres i sundhedsvæsenet.

Efter et år med Covid-19 pandemien, hvor medarbejderne har udvist en høj grad af fleksibilitet – både til at arbejde på tværs af specialer, afdelinger og matrikler når situationen har krævet det – er der nu tid til at se ind i fremtidens sundhedsvæsen. Vi ved, at der vil komme en stigning i antallet af ældre patienter samt multisyge patienter, der har behov for pleje og behandling. Det stiller alt sammen krav til højt specialiserede faglige kompetencer. Fra medarbejdersiden vil vi derfor opfordre til, at I:

- Garanterer bedre muligheder for kompetenceudvikling
- Prioriterer fastholdelse, rekruttering og seniorordninger
- Iværksætter en særlig indsats på det medicinske område
- Fjerner effektiviseringskravene i Hospitalsenhed Vest

Garanter bedre muligheder for kompetenceudvikling

Medarbejderne er fundamentet i et stærkt offentligt sundhedsvæsen og forudsætningen for at realisere målene i Sundheds- og Hospitalsplanen. I Sundheds- og Hospitalsplanen fremgår det bl.a. at: *Region Midtjylland vil være en attraktiv arbejdsplads – både nu og i fremtiden – hvor der er en sammenhæng mellem opgaver, menneskelige kompetencer og økonomiske ressourcer.*

Fra medarbejdersiden opfordrer vi derfor til, at der afsættes målrettede midler til kompetenceudvikling i budgettet. Vi henstiller til, at der med midlerne medfølger en ledelsesforpligtigelse til, at der i praksis afsættes den nødvendige tid og mulighed for, at medarbejderne kan kompetenceudvikle sig. Det vil bidrage til, at sikre sammenhængen mellem den demografiske udvikling med flere ældre og multisyge patienter og den samlede udvikling i sundhedsvæsenet og de krav og forventninger det stiller til medarbejdernes faglige kompetencer. Nedprioriterer man kompetenceudvikling, vil muligheden for at kende, praktisere og levere den bedste kvalitet svækkes betydeligt. Vi vil derfor foreslå at:

- Der investeres i kompetenceudvikling og efteruddannelse af medarbejderne.

- Regionsrådet afsætter målrettede midler til kompetenceudvikling af medarbejderne, og udarbejder en oversigt over, hvordan midlerne udmøntes på tværs af områder og faggrupper, så der er gennemsigtighed for medarbejdere, ledere og politikere.

Prioriter rekruttering, fastholdelse og seniorordninger

I en tid hvor der er mangel på sundhedsfaglige medarbejdere, er det afgørende at regionen kan fastholde og rekruttere de medarbejdere, der er brug for til gavn for patientsikkerheden og for medarbejdernes arbejdsmiljø. Der er et bredt politisk ønske om, at flere medarbejdere skal gå senere på pension, og blive flere år på arbejdsmarkedet. Hvis det skal lykkes, er der brug for at ændre på arbejdsforholdene for seniorerne. Seniorordningerne er et centralt værktøj til at få flere medarbejdere til at blive længere på arbejdspladsen. I Region Midtjylland har man indgået en regionsdækkende aftale med de faglige organisationer og i forlængelse heraf afsat en regional seniorpulje. Fra medarbejdersiden oplever vi, at det er vanskeligt at komme i betragtning til en seniorordning, og at ordningen primært anvendes til indbetaling til pension. Vi henstiller til, at man i Region Midtjylland arbejder systematisk med at gøre det attraktivt for alle faggrupper at blive længere på arbejdsmarkedet. Det kunne f.eks. ske gennem individuelt tilpassede seniorordninger ud fra den enkelte medarbejders ønsker til f.eks. vagtbelastning, timetal samt muligheder for at anvende sine faglige kompetencer. I forlængelse heraf mener vi fra medarbejdersiden, at der bør være en mere alsidig og åben tilgang til kompetenceudvikling end den nuværende. Vi opfordrer derfor til en øget brug af individuelt tilpassede seniorordninger i Region Midtjylland.

Alle nyansatte har brug for at blive taget godt i mod, for at blive en del af arbejdspladsens fællesskab. Vi ved at systematiske og individuelt tilrettelagte introduktionsforløb har betydning for den efterfølgende fastholdelse. Vi opfordrer derfor regionen til at iværksætte systematiske og individuelt tilrettelagte introduktionsforløb for alle nyansatte og nyuddannede i Region Midtjylland.

Der er brug for en særlig indsats på det medicinske område

Det medicinske område herunder også støttefunktionerne f.eks. de biokemiske afdelinger, portørerne mv. er hårdt presset med overbelægninger, og arbejdspresset har igennem lang tid været både kritisk og massivt. Der er derfor brug for at afsætte målrettede midler i budgettet til at forbedre arbejdsmiljøet for alle medarbejdere på det medicinske område. Det kan f.eks. ske ved en opnormering af det sundhedsfaglige personale, så der bliver tid til at levere faglig kvalitet til gavn for patientsikkerheden. Vi appeller derfor kraftigt til, at regionsrådet tilføjer målrettede midler til området, så der kommer den rette balance mellem arbejdsopgaver, tilstrækkeligt sundhedsfagligt personale og faglig kvalitet. Vi forslår derfor at:

- Der skal være den rette overensstemmelse mellem antallet af arbejdsopgaver, sundhedsfagligt personale og faglige kompetencer. Medarbejderne skal kunne se sig selv i de arbejdsopgaver, de skal varetage – både hvad angår faglige kompetencer, arbejdsvilkår mv.
- Medarbejdersiden i RMU anbefaler, at udarbejdes en udviklingsplan for det medicinske område med fokus på opnormering, uddannelse og kompetenceudvikling.

Udgifter til personlig medicin

Fra med arbejdersiden anerkender vi, at Personlig Medicin kan være med til at sikre patienterne bedre forebyggelse og den rette behandling med størst effekt og færrest mulige bivirkninger. Personlig Medicin er således vigtigt for patienternes behandlingsmuligheder og et centralt område i et velfungerende sundhedsvæsen.

Fra medarbejdersiden er vi dog bekymrede for, at udgifterne til Personlig Medicin udgør en økonomisk bombe under et i forvejen hårdt presset og økonomisk udfordret sundhedsvæsen. Vi henstiller derfor til, at man i Region Midtjylland har en øget opmærksomhed på dette område, så der sikres sammenhæng mellem de økonomiske omkostninger og de forskningsmæssige gevinster til gavn for patienterne.

Fjern effektiviseringskravet på Hospitalsenheden Vest

Fra medarbejdersiden mener vi ikke, at effektiviseringskravene i forbindelse med det nye sygehusbyggeri i Gødstrup på Hospitalsenheden Vest er realistiske. De ansatte oplever i forvejen et stort arbejdspress og som følge heraf store udfordringer på arbejdsmiljøområdet. Fra medarbejdersiden henstiller vi derfor til, at regionen i budgetforhandlingerne finder andre og mere varige løsninger.

Vi håber, at ovenstående kommentarer vil være til inspiration for jer i forbindelse med den politiske behandling af forslag til budget 2022. Vi stiller os naturligvis til rådighed for en yderligere drøftelse eller afklaring af ovenstående.

På vegne af medarbejderne i Region Midtjylland



Anja Laursen
1. næstformand i RMU

Jette Ohlsen
2. næstformand i RMU

Til medlemmerne af regionsrådet i Region Midtjylland
Skottenborg 26
8800 Viborg

Medarbejdernes supplerende budgetudtalelse til budget 2022 i Region Midtjylland

På vegne af medarbejderrepræsentanterne i regionens MED-udvalg fremsendes hermed en supplerende udtalelse til budget 2022.

Vi kan konstatere, at der ikke foreligger besparelser for regionens budget i 2022, ligesom vi bemærker, at der er midler til politisk prioritering.

Der er brug for en økonomisk og politisk prioritering af medarbejdernes arbejdsmiljø og trivsel til gavn for rekruttering og fastholdelse

Vi har et effektivt sundhedsvæsen med en høj produktivitet, hvor hospitalerne modtager flere patienter til behandling og skal varetage flere og mere komplekse opgaver. Arbejdspreset er stort, og det kan mærkes på flere afdelinger, hvor sygefraværet og personaleomsætningen er høj. Covid-19 har medført udfordringer på arbejdsmiljøområdet som en konsekvens af ændrede arbejdsgange, brug af værnemidler, udlån af personale til andre afdelinger og et generelt stort pres på personalet. Den nuværende situation med pukkelaftvikling og sygeplejerskekonflikten, har ikke bedret dette forhold.

Flere afdelinger har på trods af målrettede indsatser store udfordringer med at nedbringe sygefraværet og/eller besætte vakante stillinger. Det får den konsekvens, at der efterspørges yderligere fleksibilitet hos de eksisterende medarbejdere – til trods for at de forvejen er hårdt belastet – til at dække hullerne i vagtplanen samt sikre den relevante og nødvendige introduktion og kompetenceudvikling hos de nyansatte medarbejdere. Hvis medarbejderne fortsat skal håndtere det stigende pres, er der behov for at tilføre flere ressourcer.

Rekruttering og fastholdelse af medarbejdere er en udfordring på flere afdelinger – og særligt de medicinske områder og akutafdelinger har svært ved at rekruttere og fastholde det nødvendige antal medarbejdere. En forudsætning for at forbedre forholdene for fastholdelse og rekruttering er at give medarbejderne bedre arbejdsvilkårene, så det bliver mere attraktivt at forblive på afdelingerne eller at arbejde på fuldtid. Helt konkret forslår vi at:

- Der er brug for at tilføjer flere ressourcer til afdelingerne med henblik på en generel forbedring af normeringerne.
- Der bør iværksættes systematiske og individuelt tilrettelagte introduktionsforløb for alle nyansatte og nyuddannede.
- For at kunne håndtere flere patienter med mere komplekse sygdomstilstande skal medarbejderne tilbydes kompetenceudvikling og efteruddannelse i større omfang end det er tilfældet i dag. Det kræver at regionsrådet afsætter flere midler til kompetenceudvikling. Vi foreslår, at der med midlerne medfølger en ledelsesforpligtigelse til, at der i praksis afsættes den nødvendige tid og mulighed for, at medarbejderne kan kompetenceudvikle sig.
- Der skal arbejdes systematisk med at gøre det attraktivt for alle faggrupper at blive længere på arbejdsmarkedet. Det kunne f.eks. ske gennem individuelt tilpassede seniorordninger ud fra den

enkelte medarbejders ønsker til f.eks. vagtbelastning, timetal samt muligheder for at anvende sine faglige kompetencer.

Der bør iværksættes en særlig indsats på de medicinske sengeafsnit

RMU har igennem en årrække gjort regionsrådet opmærksom på forholdene på det medicinske område, hvor arbejdspresset igennem lang tid har været både kritisk og massivt, hvilket afspejler sig i de mange vakante stillinger. Antallet af sundhedsfaglige medarbejdere står ikke mål med antallet af patienter. Der er derfor behov for at iværksætte en særlig og akut indsats på de medicinske sengeafsnit herunder også støttefunktionerne med det formål at forbedre arbejdsvilkårene på tværs af alle faggrupper. Vi foreslår derfor at:

- Der skal udarbejdes en udviklingsplan for det medicinske område, der indeholder en konkret strategi for, hvordan man i regionen vil sikre, at området kan håndtere fremtidens demografiske udfordringer både på kort og på lang sigt.
- Der skal være den rette overensstemmelse mellem antallet af arbejdsopgaver, sundhedsfagligt personale og faglige kompetencer. Medarbejderne skal kunne se sig selv i de arbejdsopgaver, de skal varetage – både hvad angår faglige kompetencer, arbejdsvilkår mv.
- Der skal ligeledes laves en plan for, hvordan de medicinske afdelinger kan rekruttere og fastholde det nødvendige personale.

Psykiatrien

Vi kan konstatere at der er en stigning i antallet af psykisk syge patienter, som har brug for pleje og behandling i psykiatrien. For at sikre en robust psykiatri, der har gode rammer for at realisere de strategiske indsatsområder, skal psykiatrien prioriteres i budgetforhandlingerne. Psykiatrien bør således modtage midler til realisering af realvæksten på lige fod med de somatiske hospitaler, ligesom midlerne ikke øremærkes bestemte projekter, men anvendes de steder, hvor der er størst behov bl.a. på baggrund af de demografiske forhold.

Styrk hospitalernes økonomiske råderum

I regionens budgetforslag til 2022 er der afsat midler til de lægelige uddannelser. Vi kan konstatere, at midlerne ikke dækker den fulde stigning i udgifterne til hoveduddannelsesstillingerne. Hospitalerne skal således finansiere en betydelige del af udgiften fra driftsbudgettet, hvilket indebærer besparelser på andre områder, som ikke er synlige i den politiske prioritering.

Fjern yderligere besparelser på Hospitalsenheden Vest

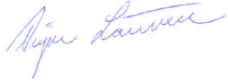
Hospitalsenheden Vest oplever et stigende arbejdspress, mangel på ressourcer og udfordringer med at fastholde og rekruttere det nødvendige antal medarbejdere. I forbindelse med flytning og ibrugtagning af det nye sygehusbyggeri forventes der uforskyldte merudgifter på ca. 100 mio. kr. i tidsperioden 2021-2022. I betragtning af den aktuelle situation er det ikke realistisk at gennemføre besparelser oven på effektiviseringskravet på 8 pct. og den allerede oparbejdede gæld. Vi anbefaler derfor, at man i budgetforhandlingerne finder andre og mere varige løsninger.

Administrationen for fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling

Regionens MED-udvalg støtter, at administrationen for fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling bør få del i udmøntningen af realvæksten, da deres opgaver omfangsmæssigt er steget tilsvarende. Derudover er vi naturligvis enige i, at en stærk administration og fællesfunktioner med dygtige medarbejdere er forudsætningen for et velfungerende sundhedsvæsen.

Vi håber, at ovenstående kommentarer vil være til inspiration for jer i forbindelse med den politiske behandling af forslag til budget 2022. Vi stiller os naturligvis til rådighed for en yderligere drøftelse eller afklaring af ovenstående.

På vegne af medarbejderne i Region Midtjylland



Anja Laursen
1. næstformand RMU

Jette Ohlsen
2. næstformand RMU

Den 30. august 2021

Dansk Sygeplejeråd

Kreds Midtjylland

Fælles postadresse:
DSR, Kreds Midtjylland
Marienlystvej 14
DK - 8600 Silkeborg

Telefontider:
Mandag, tirsdag og
torsdag kl. 10.00-15.00
Onsdag kl. 13.00-15.00
Fredag kl. 10.00-12.30

Tlf. +45 4695 4600

midtjylland@dsr.dk
www.dsr.dk/midtjylland

Lokalkontorer:

Aarhus
Ecopark
Bautavej 1A
8210 Aarhus V
Kontoret er åbent efter aftale

Holstebro
Stationsvej 8 A
7500 Holstebro
Kontoret er åbent efter aftale

Dansk Sygeplejeråds høringssvar til budget 2022

Mangel på sundhedsfaglige medarbejdere er den absolut største udfordring i det danske sundhedsvæsen. Det gælder ikke mindst sygeplejersker, og det ses og mærkes tydeligt i det regionale sundhedsvæsen. Vi har i det følgende peget på en række områder, hvor vi mener, at der er brug for at iværksætte en målrettet indsats, hvis borgerne i fremtiden skal have den pleje og behandling, som de forventer og har ret til.

Der er brug for en lønmæssige anerkendelse af sygeplejerskerne

Sygeplejerskerne har under strejken ved OK21 kæmpet for bedre arbejdsvilkår og en løn, der afspejler opgaver, ansvar og uddannelsesniveau. Der er nu blevet foretaget et regeringsindgreb i sygeplejerskernes konflikt, hvor der ikke afsættes ekstra midler til sygeplejerskernes løn. I Sundhedsstyrelsens vurdering af konsekvenserne af sygeplejerskestrejken fremgår det, at:

"Ikke strejkeramte afdelinger oplever i stigende grad nedsat villighed blandt personalet til at påtage sig ekstra byrder, som afledte effekter af strejken, og derfor har strejken efterhånden bredere betydning for sygehusdriften".

Hos sygeplejerskerne er det en torn i øjet, at man tilsyneladende har opbygget et sundhedsvæsen baseret på sygeplejerskernes velvilje. Som vores øverste arbejdsgiver i regionen, er I nødt til at se i øjnene, at I står overfor store udfordringer. Mange sygeplejersker giver udtryk for, at de ikke længere vil udvise den fleksibilitet, som de har udvist igennem flere år, og som har båret Danmark sikkert igennem Corona-krisen. Organisatoriske snuptags-løsninger, som f.eks. arbejds- og sengefællesskaber, der kamuflerer over dårlige normeringer og et sundhedsvæsen i knæ, må ophøre, hvis det fortsat skal være attraktivt at arbejde som sygeplejerske i Region Midtjylland.

Der er brug for, at I som politikere tager ansvar for den aktuelle situation, og bidrager til en forbedring af sygeplejerskernes løn- og

arbejdsvilkår. Det er nødvendigt for at sikre fremtidens sundhedsvæsen.

I 2025 vil der mangle 6000 sygeplejersker på landsplan

Dansk Sygeplejeråd har i juni 2021 gennemført spørgeskemaundersøgelser blandt hhv. tillidsrepræsentanter og ledende sygeplejersker i DSR. I undersøgelsen angav 43 % af de deltagende tillidsrepræsentanter, at der ofte er færre end tre ansøgere til en sygeplejerskestilling. Hele 12 % svarede, at der ofte slet ingen ansøgere er. 56 % af de deltagende ledende sygeplejersker rapporterede, at de har ubesatte stillinger. Ansøgertallet til uddannelsen som sygeplejerske er faldet med 8 % i forhold til sidste år, og det er nu det laveste siden 2013. I 2025 vil der mangle over 6.000 sygeplejersker i Danmark. En analyse foretaget af Damvad på vegne af professionshøjskolerne viser, at der i Vest- og Østjylland vil mangle henholdsvis 700 og 1.500 sygeplejersker i 2030.

Manglen på rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker har allerede nu store konsekvenser. I 2020 var der 182 vakante sygeplejerskestillinger i Region Midtjylland, og i 2. kvartal i 2021 blev der brugt 29.007.000 kr. på over- og merarbejde til sygeplejerskerne. Sygeplejerskerne vil ikke længere dække de massive huller i vagtplanerne, og ledelserne pålægger derfor ekstra vagter i stort omfang. Det er ikke en holdbar løsning, og det er ikke vejen til bedre rekruttering og fastholdelse. Lokale forhandlinger under konflikten har atter åbenbaret, at der ikke kan udtages til strejke, fordi ubesatte stillinger og en drift baseret på vikarer, pålagte vagter og andre ad hoc løsninger står i vejen for sikringen af beredskaber under strejken.

Konflikten har ligeledes vist, at der er afdelinger, som har alle sygeplejerskestillinger besat og alligevel ikke kan stille nødberedskab. Normeringerne er blevet så stramme, at de på ingen måde flugter med patientindtaget og patienternes sygdomskompleksitet.

Det har også konsekvenser for introduktionen af nyansatte sygeplejersker, som ikke kan gennemføres i praksis pga. af overbelægninger og manglende sygeplejerskeressourcer. Under de nuværende rammer har ledelserne ikke tilstrækkeligt handlerum til at tiltrække og fastholde personale, som har eller får oparbejdet de rette kompetencer. I sidste ende er der kun patienterne og de pårørende til at betale prisen for prioriteringerne.

En del af løsningen på sygeplejerskemanglen er, at flere sygeplejersker vælger at gå op i tid. Dansk Sygeplejeråd har gennemført en spørgeskemaundersøgelse med fokus på, hvad der kan få deltidsansatte sygeplejersker til at arbejde flere timer om ugen. Undersøgelsen viser, at:

- Næsten halvdelen (48%) svarer, at en større økonomisk gevinst ville kunne få dem til at arbejde flere timer om ugen.
- 30% peger på et bedre arbejdsmiljø.

- 20% efterspørger større indflydelse på planlægningen af deres arbejdstid.

Derudover foreslår vi at:

- Hvis sundhedsvæsenet skal forblive en attraktiv arbejdsplads, skal der investeres i bedre normeringer, arbejdsvilkår og kompetenceudvikling. Det er den eneste farbare vej, hvis vi fortsat skal kunne bidrage sygeplejefagligt på højt niveau i et velfungerende og effektivt sundhedsvæsen, hvor der er fagligt råderum og faglig kvalitet til gavn for patienter, pårørende og borgere.
- Det er afgørende at sygeplejerskerne har deres faglige fundament indenfor eget speciale. Det skaber det bedste fundament for at udvikle den sygeplejefaglige kvalitet til gavn for sundhedsvæsenet og patientsikkerheden.
- Regionen skal øge brugen af seniorordninger blandt sygeplejersker, så det bliver attraktivt at blive længere på arbejdsmarkedet.
- Der er brug for at iværksætte en målrettet indsats for de nyuddannede sygeplejersker, så de får en god overgang fra studieliv til arbejdsliv og forbliver i faget. I kan læse vores anbefalinger [her](#).

Der er brug for at iværksætte en særlig indsats på det medicinske område

Dansk Sygeplejeråd har igennem en årrække gjort regionsrådet opmærksom på forholdene på det medicinske område, hvor antallet af sygeplejersker ikke står mål med antallet af patienter. Arbejdspreset har igennem lang tid været både kritisk og massivt, hvilket afspejler sig i de mange vakante stillinger.

På trods af, at der er stort behov og efterspørgsel efter medicinske sengepladser, har man i Region Midtjylland valgt at nedlægge medicinske sengepladser som en konsekvens af, at der ikke er tilstrækkeligt sundhedspersonale. Det kan mærkes hos de akutsyge patienter, der har brug for pleje og behandling på et sygehus.

Der er udarbejdet mange analyser og fremskrivninger af den demografiske udvikling for de kommende år. Vi ved derfor, at antallet af ældre borgere stiger, samtidig med at patienterne får mere komplekse sygdomstilstande f.eks. som følge af komorbiditet. Hvis det medicinske område skal håndtere disse udfordringer, er der brug for at iværksætte en særlig indsats på det medicinske område. Vi forslår derfor at:

- Der skal udarbejdes en udviklingsplan for det medicinske område, der indeholder en konkret strategi for, hvordan man i regionen vil sikre, at området kan håndtere fremtidens udfordringer både på kort og på lang sigt.
- For at kunne håndtere flere ældre patienter med mere komplekse sygdomstilstande skal sygeplejerskerne på det medicinske område tilbydes kompetenceudvikling.
- For at rekruttere og fastholde det nødvendige antal sygeplejersker til det medicinske område foreslår vi, at regionen etablerer en specialuddannelse for de medicinske sygeplejersker. Det kan

motivere både de sygeplejersker, der ønsker at dygtiggøre sig i den kliniske hverdag tæt på patienten og de, der ønsker at bidrage til uddannelse og udvikling via akademiske kompetencer eller at gå ledervejen. Dansk Sygeplejeråd, Kreds Midtjylland indgår gerne i et samarbejde med regionen om at etablere en specialuddannelse på det medicinske område.

Der er brug for at tænke nyt i psykiatrien

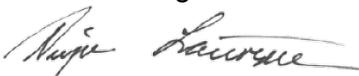
Vi mener, at der er brug for at tænke nyt i psykiatrien, hvor antallet af borgere med psykisk sygdom er stigende, og hvor udfordringerne med ulighed i sundhed er tydeligst.

Vi anbefaler derfor fortsat regionen, at der afsættes øremærkede midler til kompetenceudvikling af sygeplejersker, der er ansat i psykiatrien – både til gavn for patienterne og for at styrke karriereveje for sygeplejersker ansat i psykiatrien. Vi ser gerne at flere sygeplejersker i psykiatrien får mulighed for at uddanne sig eksempelvis med specialuddannelse i psykiatri eller til APN-sygeplejersker. Aktuelt er der mangel på speciallæger i psykiatrien, og her kunne APN-sygeplejerskerne med fordel have en særlig rolle.

APN-uddannelsen er en toårig kandidatuddannelse, som er særligt kvalificerende til at hjælpe mennesker med komplekse sundhedstilstande og multisygdom. Det vil kunne højne kvaliteten omkring behandling og forebyggelse samt give et bedre møde med psykiatrien for patienterne. Flere karriereveje for sygeplejersker i psykiatrien vil have en positiv effekt på fastholdelse og rekruttering.

Vi håber, at I vil medtage ovenstående forslag i den politiske behandling af forslag til budget 2022. Vi står naturligvis til rådighed for en yderligere drøftelse.

Med venlig hilsen



Anja Laursen
Kredsformand