

Budget/finansieringsinitiativer: Brug af flere faggrupper

Fremsat af: Det Konservative Folkeparti

Formål og indhold:

Der er i de seneste år sket en stigning i opgaveglidningen, således at der gøres brug af færre faggrupper. For eksempel kan vi på fødselsområdet se, at der er færre SOSU'er, sygeplejersker og fysioterapeuter end tidligere.

Der ønskes et tekststykke om, at vi sammen med de faglige organisationer, vil lave en strategi mod opgaveglidning, efter inspiration fra Region Sjælland som har gjort dette.

Administrationens bemærkninger:

I budgetaftalen 2020 "Tid til Patienten" blev partierne enige om *"at bede forretningsudvalget igangsætte en analyse, som skal kigge på administrative arbejdsgange på og omkring hospitalerne. Analysens formål skal være at finde ud af, om der kan frigøres tid til klinikernes kerneopgaver, og hvordan dobbeltarbejde så vidt muligt kan undgås"*.

Undersøgelsen skal se på, om der kan frigøres mere tid til patienterne ved at reducere omfanget af administrative opgaver, eller findes nye måder at løse nødvendige administrative opgaver på. Fokus er på de store medarbejdergrupper læger, sygeplejersker, jordemødre og lægesekretærer. Undersøgelsen vil munde ud i konkrete forslag til, hvordan der kan skabes mere tid til patienterne.

Analysen fokuserer blandt andet på fleksibel opgaveløsning mellem faggrupper, fag og specialer som en mulig løsning i forhold til at forbedre eller reducere klinikernes administrative opgaver og arbejdsgange. Analysen er blandt andet inspireret af Region Sjællands arbejde med samme emne.

I Region Sjælland har man gentænkt organisering, processer og strukturer for at sikre de kompetencer, der er brug for nu og i fremtiden. I den sammenhæng er der fundet løsninger med fleksibel brug af faggrupper. Nogle løsninger er fundet i situationer, hvor der har været mangel på kompetencer – andre er fundet, fordi det giver god mening at bruge de kompetencer, som forskellige faggrupper har. Alt sammen til gavn for patienterne og til gavn for et arbejdsmiljø præget af ansvarlighed overfor opgaven og respekt for forskellige kompetencer.

Da arbejdet med nye strukturer, processer og samarbejds måder er decentralt forankret i Region Sjælland, har man fra centralt hold samlet eksemplerne i én rapport for at skabe et overblik og udbrede alle de gode tiltag, der er sat i gang på hospitalerne, så andre enheder, der har brug for inspiration og brug for hjælp til netop deres kompetence- og rekrutteringsudfordringer, kan drage nytte af dette arbejde.

Forslagets konsekvenser – økonomi, personale og tid (skriv tallet med 1 decimal)

Mio. kr.	2022	2023	2024	2025
Løn til evt. nye årsværk				
Øvrig drift				
Etableringsudgifter				
Årsværk (hvis der skal ansættes nye) Angiv antal				
Samlet udgift				

Det bør for forslag vedr. det regionale udviklingsområde anføres om forslaget kan tilsagnsbudgetteres

Forslaget har ingen økonomiske konsekvenser, men vil for nogle personalegrupper frigive tid til den patientnære kerneopgave.

Evt. uddybende beskrivelse:

Hvis der er tale om 1-årige projekter, og ved forslag der har puljelignende karakter, bedes anført om projektets omfang kan skaleres op eller ned.

Anfør, hvilket område forslaget vedrører (finansieringsmæssigt): Hvis forslaget finansieres af flere kasser, skal andelen fra kasserne anføres (fx sundhed 1/3, regional udvikling 2/3).

Sundhedskassen	x
Den regionale udviklingskasse	
Det sociale område	

Første udkast til tekst til selve budgetaftalen:

Der skal udarbejdes en strategi, så der i den fremtidige opgaveløsning på regionens hospitaler i højere grad bruges flere faggrupper til løsningen af opgaverne ud fra en tilgang om fleksibel opgaveløsning og at de til rådighed værende kompetencer anvendes så hensigtsmæssigt som muligt på tværs af faggrupperne. Derved kan der frigives tid til den patientnære kontakt. Strategien udarbejdes i samarbejde med de faglige organisationer og inspireres af Region Sjællands arbejde med dette.

Budgetinitiativets understøttelse af FN's verdensmål:

Initiativet bidrager positivt til FN's verdensmål 3 (sundhed og trivsel) i form af større patienttilfredshed og bedre trivsel på arbejdspladsen.