

UDVALG FOR FASTHOLDELSE OG REKRUTTERING I SUNDHEDSVÆSENET

MØDETIDSPUNKT

24-06-2022 13:00

MØDESTED

Regionsgården, Regionsrådssalen

MEDLEMMER

Susanne Due Kristensen	Formand	Deltog
Vibeke Westh	Medlem	Deltog
Lartey Lawson	Medlem	Deltog
Helle Bonnesen	Medlem	Deltog
Turan Akbulut	Medlem	Deltog
Jesper Hammer	Medlem	Deltog
Stine Roldgaard	Medlem	Deltog
Bergur Løkke Rasmussen	Medlem	Deltog
Emilie Haug Rasch	Næstformand	Deltog
Annie Hagel	Medlem	Deltog
Ergin Özer	Medlem	Deltog

INDHOLDSLISTE

3. Orientering: Vinterpakke til at styrke sundhedsvæsnets robusthed – status på fordeling og vurdering af effekt

3. ORIENTERING: VINTERPAKKE TIL AT STYRKE SUNDHEDSVÆSNETS ROBUSTHED – STATUS PÅ FORDELING OG VURDERING AF EFFEKT

INDSTILLING

Administrationen indstiller til fastholdelses- og rekrutteringsudvalget:

- at tage orientering om status på fordeling af Vinterpakke II samt vurdering af effekt til efterretning

POLITISK BEHANDLING

Taget til efterretning.

BAGGRUND

Regionsrådet i Region Hovedstaden besluttede den 9. november 2021 at afsætte 30 mio. kr. til en regional vinterpakke (Vinterpakke I) med det formål at styrke hospitalernes fastholdelse og rekruttering på den korte bane.

Partierne bag finansloven blev den 5. december 2021 enige om at tilføre sundhedsvæsenet 1 mia. kr. til at styrke sundhedsvæsenets robusthed over vinteren (Vinterpakke II). Region Hovedstadens andel er 312,4 mio. kr.

Forretningsudvalget fik på møde i april en endelig status på udmøntningen af midlerne til Vinterpakke I og en foreløbig status på udmøntningen af midlerne til Vinterpakke II. Administrationen giver med denne sag en ny status på udmøntningen af vinterpakke II og derudover en vurdering af effekten.

Sagen suppleres af, at hospitalsdirektør Birgitte Rav Degenkolv holder oplæg om, hvilke udfordringer har hospitalet har stået med i vinterperioden, hvordan vinterpakken har afhjulpet det, og hvilke udfordringer den samtidig har givet.

SAGSFREMSTILLING

Regionsrådet vedtog på møde d. 14. december 2021, at midlerne fra Folketinget både skulle anvendes til at fastholde medarbejdere og til at styrke aktiviteten i sundhedsvæsenet. Regionsrådet lagde vægt på, at det er nødvendigt at prioritere de mest pressede områder, samt at medarbejderne får udbetalt et beløb, der kan mærkes.

Region Hovedstaden og en række faglige organisationer indgik d. 19. december aftale om, hvordan Vinterpakke II skulle fordeles (jf. bilag 1). I alt har 18 faglige organisationer tiltrådt aftalen. Aftalen ophørte pr. 30. april 2022.

Aftalen består af følgende fastholdelsesinitiativer:

- Engangstillæg for fastholdelse på kr. 16.000 til de af ledelsen lokalt udpegede medarbejdergrupper, der er ansat pr. 1. december 2021, og som fortsat er ansat pr. 31. marts 2022.
- Nyansatte der tiltræder efter 1. januar 2022 omfattes forholdsmæssigt med kr. 4.000 pr. hele kalendermåneders ansættelse i ovennævnte periode forudsat, at den nyansatte fortsat er ansat efter tre måneder.
- Bonus/vagtbelastningstillæg til de af ledelsen lokalt udpegede medarbejdere på vagttunge afsnit på kr. 2.500 pr. måned i perioden 1. december 2021 til 30. april 2022.

Aftalen består af følgende initiativer til at styrke og understøtte aktiviteten:

- Suspension af de regionale FEA-aftalers (FEA = frivilligt ekstra arbejde) deltidselement i perioden 1. december 2021 – 30. april 2022. Det bemærkes, at dette element ikke finansieres af Vinterpakke II.
- Bonus tillægges for de af ledelsen udbudte FEA-vagter og pålagte overarbejdstimer på de afsnit, som er omfattet af Vinterpakke II. Bonusen optjenes med kr. 100 pr. dag- og aften- og kr. 150 pr. nattevagt (kl. 23-07) og kr. 150 på søgnehelligdag (en søgnehelligdag er en helligdag, som falder på alle andre dage end en søndag) for dag-, aften- og nattevagter.
- Bonus for de, af ledelsen, specifikt udvalgte Vinterpakke II-vikar-vagter på de interne vikarkorps på hospitalerne. Bonus optjenes med kr. 400 pr. vagt i perioden 1. december 2021 – 30. april 2022.

Regionsrådet har valgt, at pengene fordeles lokalt, hvor man har konkret viden om, hvor behovet er størst. Hospitalerne og Akutberedskabet har derfor udpeget de afsnit og medarbejdere, der skal tilgodeses.

Status på fordeling

Status for fordeling fremgår af tabellerne i bilag 2. I tallene, som er opgjort pr. 22. maj 2022, indgår dels forbruget til tillæg, der er tildelt og registret, og hvor udgiften er afholdt, og dels det forventede forbrug til tillæg, der er tildelt, men endnu ikke udbetalt.

I alt er der pr. 22. maj tildelt tillæg for 255,7 mio. kr. svarende til ca. 82% af den samlede sum på 312,4 mio. kr. Det betyder, at der er 56,7 mio. kr., som endnu ikke er fordelt. Det er aftalt med de faglige organisationer, at eventuelle restmidler anvendes som løn efter principperne i aftalen. Der pågår en lokal proces i dialog med de lokale FTR ift., hvordan midlerne konkret bliver fordelt.

Det bemærkes, at de udmøntede midler er feriepengeberettiget, hvilket betyder, at udbetaling af feriepenge i foråret 2023 må forventes at blive højere.

Det bemærkes derudover, at udgifter til FEA-vagter ikke er komplet i oversigterne, idet forventede udgifter til FEA-vagter for virksomheder og afdelinger, der er overgået til vagtplanlægningssystemet Optima, først vil fremgå, når de er afholdt.

I tabel 1 nedenfor er anvendelsen af Vinterpakke II på hospitaler og Akutberedskabet angivet. Som det fremgår af tabellen, er det særligt Herlev-Gentofte Hospital, der har restmidler (32% af deres pulje), men også Amager-Hvidovre, Rigshospitalet, Bispebjerg-Frederiksberg og Nordsjælland mangler at fordele en del midler (17-19% af deres puljer). Det bemærkes, at der på hospitalsniveau kan være aftalt fordeling af midlerne til fx afdelingsniveau, men hvis de ikke er fordelt på medarbejderniveau, fremgår de ikke af HR-systemerne. Restmidlerne forventes disponeret med udgangen af august måned (dvs. forbruget kan trækkes herefter, selvom selve udmøntningen muligvis først sker senere på året).

Tabel 1: Oversigt over tildelte tillæg (mio. kr.) fordelt på hospitaler og tillægstyper

Virksomhed	Ramme	Fastholdelsestillæg	Vagtbelastningstillæg	FEA, ikke vikar	FEA, vikar	I alt	Difference
Amager og Hvidovre Hospital	61,1	34,0	13,8	1,4		49,2	-11,9
Bispebjerg og Frederiksberg Hospital	46,5	21,3	15,9	1,4		38,6	-7,9
Bornholms Hospital	5,7	4,3	0,0	0,3		4,6	-1,1
Herlev og Gentofte Hospital	62,0	29,9	10,3	2,0	0,0	42,2	-19,8
Nordsjællands Hospital	39,3	30,2	0,9	0,5		31,7	-7,6
Region Hovedstadens Akutberedskab	3,0		2,0	0,6		2,6	-0,4
Region Hovedstadens Psykiatri	30,2	23,0	8,2		1,8	33,0	2,8
Rigshospitalet	64,6	40,0	10,2	3,0	0,5	53,7	-10,9
I alt	312,4	182,7	61,3	9,3	2,4	255,7	-56,7

Kilde: Data fra Silkeborg Datas lønsystem, d. 22. maj 2022.

Note: Fastholdelses- og vagtbelastningstillæg er baseret på alle indtastninger i lønsystemets tillægstabel inden d. 20. maj 2022. Hvis der er udbetalt FEA i en given måned er tallene taget fra lønsystemets forbrugstabel, som senest er opdateret d. 4. maj 2022.

Note: Hvis der ikke er udbetalt FEA i en given måned, er beløbene beregnet på baggrund af indtastninger i Tjenestetid. FEA baseret på Optima-data fremgår kun af forbrugstabellen efter udbetaling. Dvs. at udgifter til fremtidige Optima-vagter ikke fremgår i oversigten.

Note: "FEA, vikar"-udgifter kan kun opgøres, såfremt udgiften afholdes i forbindelse med hospitalernes særlige vikarafdelinger. I modsat fald vil udgifterne være inkluderet i "FEA, ikke vikar".

Note: Der tages forbehold for eventuelle efterjusteringer samt afvigelser fra estimerede udgifter baseret på nuværende forudsætninger.

I tabel 2 er anvendelsen af Vinterpakke II fordelt på antal medarbejdere på hospitaler og Akutberedskabet angivet. I alt har 18.613 medarbejdere pr. 22. maj 2022 modtaget ét eller flere tillæg. I forhold til 1. statusopgørelse (februar 2022) er der dermed 2.013 flere medarbejdere, der har fået andel i Vinterpakke II.

Tabel 2: Oversigt over antal medarbejdere, der modtager tillæg, fordelt på hospitaler og tillægstyper

Virksomhed	Fastholdelsestillæg	Vagtbelastningstillæg	FEA, ikke vikar	FEA, vikar	Antal unikke medarbejdere
Amager og Hvidovre Hospital	2.430	1.501	642		3.053
Bispebjerg og Frederiksberg Hospital	1.512	1.527	572		2.014
Bornholms Hospital	348	2	122		354
Herlev og Gentofte Hospital	2.179	1.303	875	25	3.200
Nordsjællands Hospital	2.195	88	178		2.335
Region Hovedstadens Akutberedskab		227	185		245
Region Hovedstadens Psykiatri	1.748	812		432	2.988
Rigshospitalet	2.881	1.021	1.205	191	4.424
I alt	13.293	6.481	3.779	648	18.613

Kilde: Data fra Silkeborg Datas lønsystem, d. 22. maj 2022.

Note: Oversigten er baseret på antallet af unikke tjenestenumre. Såfremt en medarbejder er indstillet til flere tillæg, vil den pågældende indgå i flere kolonner. Kolonnen "Antal unikke medarbejdere" kan derfor afvige fra summen af de øvrige fire kolonner.

Note: Der tages forbehold for eventuelle efterjusteringer samt afvigelser fra estimerede udgifter baseret på nuværende forudsætninger.

Tabel 3 viser antallet af medarbejdere, der har modtaget tillæg fra Vinterpakke II fordelt på fagstillingsgrupper pr. 22. maj 2022.

Tabel 3: Oversigt over antal medarbejdere, der modtager tillæg, fordelt på fagstillingsgrupper og tillægstyper

Fagstillingsgruppe	Fastholdelses- tillæg	Vagtbelastnings- tillæg	FEA, ikke vikar	FEA, vikar	Antal unikke medarbejdere	Antal ordinært ansatte pr. 22. maj 2022	Andel, der modtager tillæg
Adm. AC pers.	18	20	2		28	1.851	1,5%
Andet sundpers	32		1		32	215	14,9%
Bioanalyt.pers	1.026	139	250		1.094	3.421	32,0%
Elev pers.	1				1	19	5,3%
Ergo. pers.	105	12			117	382	30,6%
Fysio. pers.	219	4	3		225	724	31,1%
Jordemoderpers	109	377	116		474	658	72,0%
Kontor/IT pers	90	11	7		102	1.139	9,0%
Køkken pers.	44				44	410	10,7%
Lægepersonale	878	1.277	199		2.228	9.502	23,4%
Lægesekr.pers	668	184	59		732	2.052	35,7%
Portør pers.	440	239	41		606	1.002	60,5%
Pædagog pers.	89	62		35	185	285	64,9%
Radiografpers.	401	265	99		550	795	69,2%
Rengøringspers	52	9	4		63	527	12,0%
Service pers.	216	122	25		341	2.000	17,1%
SOSU pers.	1.772	673	332	321	2.514	2.693	93,4%
Sund. AC pers.	1				1	1.213	0,1%
Sygepl. pers.	7.131	2.980	2.558	292	9.165	12.711	72,1%
Teknisk pers.	8		1		8	134	6,0%
Vagtcentr.pers		112	84		117	117	100,0%
I alt	13.293	6.481	3.779	648	18.613	41.850	44,5%

Kilde: Data fra Silkeborg Datas lønsystem, d. 22. maj 2022.

Note: Oversigten er baseret på antallet af unikke tjenestenumre. Såfremt en medarbejder er indstillet til flere tillæg, vil den pågældende indgå i flere kolonner. Kolonnen "Antal unikke medarbejdere" kan derfor afvige fra summen af de øvrige fire kolonner.

Note: Antal af ordinært ansatte er afgrænset til regionens hospitaler, Region Hovedstadens Psykiatri samt Region Hovedstadens Akutberedskab.

Note: Der tages forbehold for eventuelle efterjusteringer samt afvigelser fra estimerede udgifter baseret på nuværende forudsætninger.

Af tabel 4 fremgår de faktuelle og forventede forbrug på de fire tillægstyper fordelt på fagstillingsgrupper pr. 22. maj 2022.

Tabel 4: Oversigt over tildelte tillæg (mio. kr.) fordelt på overenskomster og tillægstyper

Fagstillingsgruppe	Fastholdelsestillæg	Vagtbelastningstillæg	FEA, ikke vikar	FEA, vikar	I alt
Adm. AC pers.	0,3	0,2	0,0		0,5
Andet sundpers	0,5		0,0		0,5
Bioanalyt.pers	15,2	1,4	0,5		17,1
Elev pers.	0,0				0,0
Ergo. pers.	1,6	0,1			1,7
Fysio. pers.	3,2	0,0	0,0		3,2
Jordemoderpers	1,4	4,0	0,2		5,6
Kontor/IT pers	1,3	0,1	0,0		1,4
Køkken pers.	0,6				0,6
Lægepersonale	12,1	11,0	0,4		23,6
Lægesekr.pers	9,3	1,7	0,2		11,2
Portør pers.	6,8	2,3	0,1		9,2
Pædagog pers.	1,3	0,6		0,2	2,0
Radiografpers.	6,0	3,2	0,1		9,3
Rengøringspers	0,7	0,1	0,0		0,8
Service pers.	3,0	1,4	0,0		4,4
SOSU pers.	23,4	6,4	0,8	1,3	31,9
Sund. AC pers.	0,0				0,0
Sygepl. pers.	96,0	27,7	6,6	1,0	131,3
Teknisk pers.	0,1		0,0		0,1
Vagtcentr.pers		1,1	0,2		1,4
I alt	182,7	61,3	9,3	2,4	255,7

Kilde: Data fra Silkeborg Datas lønsystem, d. 22. maj 2022

Note: Fastholdelses- og vagtbelastningstillæg er baseret på alle indtastninger i lønsystemets tillægstabel inden d. 20. maj 2022. Hvis der er udbetalt FEA i en given måned er tallene taget fra lønsystemets forbrugstabel, som senest er opdateret d. 4. maj 2022.

Note: Hvis der ikke er udbetalt FEA i en given måned, er beløbene beregnet på baggrund af indtastninger i Tjenestetid. FEA baseret på Optima-data fremgår kun af forbrugstabellen efter udbetaling. Dvs. at udgifter til fremtidige Optima-vagter ikke fremgår i oversigten.

Note: "FEA, vikar"-udgifter kan kun opgøres, såfremt udgiften afholdes i forbindelse med hospitalernes særlige vikarafdelinger. I modsat fald vil udgifterne være inkluderet i "FEA, ikke vikar".

Note: Der tages forbehold for eventuelle efterjusteringer samt afvigelser fra estimerede udgifter baseret på nuværende forudsætninger.

Effekt af Vinterpakke II – personaleafgang og disponible senge

Det er svært at måle, om Vinterpakke II har haft effekt ift. at styrke sundhedsvæsenets robusthed over vinteren.

Administrationen har vurderet effekten ud fra en personalevinkel og en patientvinkel. Nedenfor fremgår data om personaleafgang. Bilag 2 indeholder en kort analyse af den patientrettede effekt i form af data om antallet af lukkede senge / disponible senge og antallet af lukkede operationslejer.

Personaleafgang

Administrationen har opgjort personaleafgangen for den periode, hvor Vinterpakke II er blevet udmøntet (december 2021 - april 2022) samt for tilsvarende perioder de tre foregående år (jf. bilag 1, tabel 5 og figur 1).

I tabel 5 nedenfor ses personaleafgangen for de 10 største faggrupper i Region Hovedstaden ekskl. AC-personale. Opgørelsen for en given periode tager afsæt i de medarbejdere, der er ansat primo perioden, og afgangsprocenten angiver, hvor stor en andel af disse, der er fratrukket i løbet af perioden. Opgørelsen er eksklusive timelønnede, læger i turnus og ansatte på test- og vaccinecentre. Endvidere omfatter opgørelsen kun afgang ud af Region Hovedstaden. Pensionsfratrædelser er ikke omfattet.

Tabel 5: Personaleafgang for de 10 største faggrupper i Region Hovedstaden, ekskl. AC

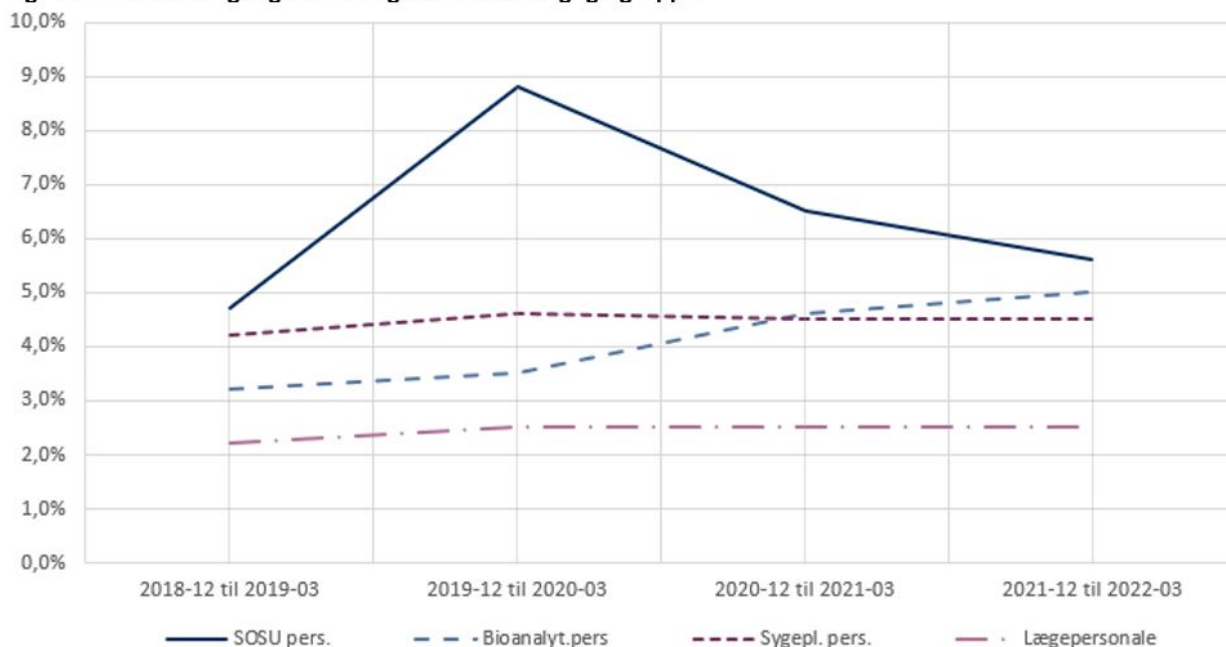
Fagstillingsgruppe	2018-12 til 2019-03	2019-12 til 2020-03	2020-12 til 2021-03	2021-12 til 2022-03
Pædagog pers.	7,0%	7,5%	7,4%	8,7%
Kontor/IT pers	5,7%	5,3%	4,4%	6,5%
Sund. AC pers.	4,2%	4,5%	5,1%	6,4%
Service pers.	7,5%	6,2%	4,8%	6,2%
Portør pers.	4,1%	4,1%	3,6%	5,9%
SOSU pers.	4,7%	8,8%	6,5%	5,6%
Bioanalyt.pers	3,2%	3,5%	4,6%	5,0%
Sygepl. pers.	4,2%	4,6%	4,5%	4,5%
Lægesekr.pers	3,9%	3,3%	2,8%	3,9%
Lægepersonale	2,2%	2,5%	2,5%	2,5%

Kilde: Data fra Silkeborg Datas lønsystem, d. 18. maj 2022.

Note: Opgørelsen er eksklusiv timelønnede, læger i turnus og ansatte på test- og vaccinecentre.

Note: Opgørelsen omfatter kun afgang ud af Region Hovedstaden, og pensionsfratrædelser er ikke omfattet.

I figur 1 vises en grafisk fremstilling af data i tabel 5 for fire udvalgte sundhedsfaglige grupper.

Figur 1: Personaleafgang for udvalgte sundhedsfaglige grupper

På ovenstående baggrund er det ikke muligt at konkludere, om Vinterpakke II har medført en faldende afgangstendens i Region Hovedstaden i den pågældende periode. Gennemgående er afgangen uændret over perioden. Ændringerne er så små, at man skal være forsigtig med at lægge vægt på dem som andet end tilfældige udsving. Det skal i denne forbindelse bemærkes, at afgangsrater sædvanligvis ikke udarbejdes for perioder under 12 måneder, da den månedsvise personaleomsætning kan være præget af for tilfældige udsving til, at der kan udledes entydige og retvisende konklusioner.

En af udfordringerne med manglende personaleresourcer var/er lukningen af sengepladser. For at vurdere effekten af vinterpakken er administrationen i gang med at analysere udviklingen i disponible senge under vinterpakken. Færre lukkede senge skulle gerne afspejle sig flere disponible senge.

Vinterpakkerne har ikke været den eneste mulighed for tillæg, der har bidraget til at honorere medarbejdere og styrke sundhedsvæsenets robusthed. F.eks. er der aftalt et belastningstillæg til jordemødre på hospitalernes fødesteder (udløber med udgangen af august) samt tillæg for tjeneste på COVID19-afsnit til plejepersonale (udløber med udgangen af maj). Derudover er der indgået aftaler om Frivilligt Ekstraarbejde (FEA) med både Yngre Læger og Dansk Sygeplejeråd.

KONSEKVENSER

Ved tiltrædelse af indstillingen tages orienteringen til efterretning.

ØKONOMI

70% af midlerne i Vinterpakke II er fordelt efter lønbudget på hospitalerne og i Akutberedskabet. For at tage hensyn til det ekstra pres, der vurderes at være på hovedfunktionsniveau på akuthospitalerne, særligt på de ovenfor nævnte områder, er 30% fordelt til akuthospitalerne, inklusive Bornholms Hospital, efter befolkningsstørrelsen i hospitalernes planområde.

Hertil kommer enkelte tilpasninger, idet andelen til Amager og Hvidovre Hospital er korrigeret pga. hospitalets aktuelle pres på alle de ovennævnte områder, mens Region Hovedstadens Psykiatri's andel er nedjusteret. Fordelingen fremgår af kolonnen "ramme" i tabel 1.

Midlerne er fordelt med 20 pct. i 2021 og 80 pct. i 2022. I 2021 betyder det, at der er udmøntet ca. 62,5 mio. kr., som indgår i regnskabsresultatet. Bevillingerne indarbejdes teknisk i forbindelse med 1. økonomirapport 2022.

KOMMUNIKATION

POLITISK BESLUTNINGSPROCES

Sagen forelægges fastholdelses- og rekrutteringsudvalget den 24. juni 2022. Forretningsudvalget orienteres via en meddelelse på møde i august.

DIREKTØRPÅTEGNING OG KONTAKTPERSON

Kirstine Vestergård Nielsen / Michael Vierø

JOURNALNUMMER

22002983

BILAGSFORTEGNELSE

- 📎 1. Bilag 1: Forlig om Vinterpakke II
- 📎 2. Bilag 2: Analyse af effekt af Vinterpakke II

Aftale om udmøntning af Vinterpakke II

Aftalens dækningsområde

Aftalen omfatter månedslønnede sygeplejersker, radiografer, jordemødre, laboranter, bioanalytikere, social- og sundhedspersonale, lægesekretærer/HK-personale, yngre læger, overlæger, præhospitalt personale, vagtcentralpersonale samt støttefunktioner. Aftalen omfatter også portører, servicemedarbejdere/-assistenter og rengørings-/husassistenter i det omfang, at de på regelmæssig/daglig basis understøtter de udvalgte områder.

Frontlinjeledere kan omfattes, hvis de indgår i driften i et omfang, der adskiller sig væsentligt fra det normale.

Studerende, elever, timelønnede og tilkaldte vikarer er ikke omfattet af aftalen. Dog er timelønnede på hospitalernes interne vikarservice/vikarkorps omfattet af den særlige bonus på udvalgte vikarvagter.

Aftalen dækker alene regionens hospitaler, herunder Psykiatrien, og Akutberedskabet.

Parterne er enige om, at der er tale om helt ekstraordinære engangsmidler, afsat af parterne bag finanslovsaftalen for 2022 og som således kan ydes på baggrund af denne helt særlige situation. Det betyder, at aftalen er uden præjudice.

Midlerne skal bidrage til at styrke og understøtte aktiviteten, og til at fastholde sundhedspersonale, med henblik på at få sygehusvæsenet igennem en ekstraordinær svær vintersæson til gavn for personale, patienter og borgere.

§ 1, Fælles principper for udmøntning

Regionsrådet i Region Hovedstaden har prioriteret og sat retningen for anvendelsen af midlerne. Der er mellem regionsrådsformænd og regionsdirektører aftalt en række fælles principper mellem regionerne, herunder at midlerne primært anvendes til løn, at midlerne kan anvendes bredt til alle ansatte, herunder til frontlinjeledere, at midlerne både skal anvendes til fastholdelse og til styrkelse af aktiviteten.

Derudover er det en forudsætning, at midlerne skal holdes ude af reguleringsordningen, hvorfor midler, der anvendes til løn, skal udmøntes som engangsvederlag.

Midlerne udmøntes, så der udbetales engangstillæg, der tilgodeser midlernes formål.

I Region Hovedstaden indgår aftalen som en overordnet regional aftale, som efterfølgende skal udmøntes af ledelsen lokalt. Forventningen er, at udmøntningen af midlerne sker på direktionsniveau, og at der herefter er en lokal dialog. Den konkrete udpegning af de afsnit og/eller medarbejdergrupper/faggrupper/funktioner, der skal tilgodeses, sker således i dialog

med FTR/TR. I de tilfælde, hvor der ikke er en FTR/TR, sker dialogen med den forhandlingsberettigede organisation. Der lægges vægt på en tydelig ledelsesmæssig prioritering af midlerne på hospitalerne, herunder Psykiatrien og i Akutberedskabet.

Midlerne anvendes særligt på de mest belastede og vagttunge afsnit, herunder akutte afsnit med patient- og borgerkontakt, der har mange vakancer, højt sygefravær og høj personaleomsætning. Et vagttungt afsnit defineres som udgangspunkt som intensive afsnit, anæstesiologiske afsnit, operationsafsnit, fødeområdet samt akutmodtagelser/traumecenter. Øvrige områder kan omfattes lokalt, hvor der er et stort pres.

Udfordringerne i Region Hovedstaden gælder især pres på følgende områder:

- Medicinske sengeafsnit
- Intermediær- og intensivafsnit
- Anæstesi- og operationsafsnit
- Børne- og ungeafdelinger
- Akutte modtagelser
- Fødeområdet
- Diagnostiske funktioner
- Øvrige områder kan omfattes lokalt, hvor der er et stort pres

For Akutberedskabet prioriteres præhospitalt personale og vagtcentralpersonale.

Servicefunktioner og støttefunktioner, som er en forudsætning for at opretholde flow i patientbehandlingen på de udvalgte områder, omfattes ligeledes – uanset om medarbejderen konkret er ansat i afsnittet.

Det er forskelligt i regionen, hvor på de forskellige hospitaler, de enkelte afdelinger/afsnit samt inden for hvilke medarbejdergrupper/faggrupper/funktioner udfordringerne er.

§ 2, Initiativer, der kan iværksættes i regionen

Det er aftalt mellem Region Hovedstaden og de omfattede faglige organisationer, at midlerne anvendes på følgende initiativer:

Alle beløb er anført i aktuelt niveau og er ikke-pensionsgivende.

Initiativer til fastholdelse

- Engangstillæg for fastholdelse på kr. 16.000 til de af ledelsen lokalt udpegede medarbejdergrupper, der er ansat pr. 1. december 2021, og som fortsat er ansat pr. 31. marts 2022. Tillægget udbetales forholdsmæssigt med udgangen af januar 2022 med kr. 4.000 og resten (kr. 12.000) med udgangen af april måned 2022¹. Tillægget

¹ Læger i uddannelsesklassificerede stillinger kan omfattes af fastholdelsesbonus i de måneder, hvor de i øvrigt opfylder betingelserne. Tilsvarende gælder for interne stillingskift i regionen.

beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte. Det er en forudsætning for udbetalingen af engangstillægget for fastholdelse, at der ikke er indgivet opsigelse ved udgangen af december 2021 og marts 2022.

Nyansatte der tiltræder efter 1. januar 2022 omfattes forholdsmæssigt med kr. 4.000 pr. hele kalendermåneders ansættelse i ovennævnte periode forudsat, at den nyansatte fortsat er ansat efter tre måneder.

Udbetaling sker med udgangen af april måned 2022 - for nyansatte sker udbetalingen dog med første månedsløn efter de tre måneder.

Fastholdelsestillæg er tilsigtet faggrupper med mange vakancer og kan også udbetales til faggrupper, der som følge af vakancerne i væsentligt omfang har fået omlagt deres arbejdsopgaver, eller medarbejdere der pga. afledt effekt af vakancerne får flere opgaver. Fx kan vakancer blandt sygeplejersker og jordemødre medføre, at andre i et vist omfang løser andre eller flere opgaver end de sædvanlige.

- Bonus/vagtbelastningstillæg, til de af ledelsen lokalt udpegede medarbejdere på vagttunge afsnit på kr. 2.500 pr. måned i perioden 1. december 2021 til 30. april 2022. Bonusen samles og udbetales som to engangstillæg. Tillægget beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte. Udbetaling sker med udgangen af februar og april måned 2022.

Initiativer til at styrke og understøtte aktiviteten

- Suspension af de regionale FEA-aftalers deltidsэлемент i perioden 1. december 2021 – 30. april 2022. Det bemærkes, at dette элемент ikke finansieres af Vinterpakke II.
- Bonus tillægges for de af ledelsen udbudte FEA-vagter og pålagte overarbejdstimer på de afsnit, som er omfattet af Vinterpakke II. Bonusen optjenes med kr. 100 pr. dag- og aften- og nattetime og kr. 150 pr. nattetime (kl. 23-07) og kr. 150 på SH-dage for dag-, aften- og nattetimer. Tillægget gælder for perioden 1. december 2021 – 30. april 2022.

Den optjente bonus samles og udbetales som to engangstillæg med udgangen af februar og maj måned 2022.

- Bonus for de, af ledelsen, specifikt udvalgte Vinterpakke II-vikar-vagter på de interne vikarkorps på hospitalerne. Fastansatte månedslønnede vikarer omfattes ikke.

Med henblik på at tilgodese de sygeplejersker og SOSU-medarbejdere, der vælger sideløbende tilknytning ved hospitalets eget interne vikarkorps og derigennem påtager sig ekstra vagter, samt medarbejdere, der rekrutteres udenfor regionen, optjenes bonus på udvalgte vagter. Det er en forudsætning, at vagten er på minimum 6 timer. Bonus optjenes med kr. 400 pr. vagt i perioden 1. december 2021 – 30. april 2022.

Den optjente bonus samles og udbetales som to engangstillæg med udgangen af februar og maj måned 2022.

§ 3, Den lokale ledelsesmæssige udmøntning

Hospitalerne, herunder Psykiatrien, og Akutberedskabet kan udvælge et eller flere af elementerne og kombinere dem efter, hvilke initiativer, der bedst opfylder formålet lokalt. Beløbene ydes med samme beløb uanset faggruppe.

Det er ledelsen, der konkret vurderer, hvem der omfattes. Parterne er således enige om, at ledelsen inden for rammerne kan udmønte midlerne lokalt under behørigt hensyn til de i §1 beskrevne principper.

Der lægges vægt på en klar ledelsesmæssig prioritering af midlerne samt en tydelig kommunikation omkring prioriteringen.

Parterne er enige om, at aftalen alene dækker midlerne fra Vinterpakke II, medmindre andet aftales. Det vil sige, at når midlerne er opbrugt lokalt, kan der ikke udmøntes yderligere.

Parterne har en forventning om, at alle midler fra Vinterpakke II bliver brugt i vinterperioden. Eventuelle restmidler anvendes som løn efter principperne i denne aftale.

Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft fra den 1. december 2021 og ophører den 30. april 2022.

For Dansk Sygeplejeråd

Kristina Robins, Kredsformand for Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden

For Jordemoderforeningen

Sus Hartung, Kredsformand for Jordemoderforeningen, Region Hovedstaden

For HK

Ditte Gottlieb Bredahl, Formand for HK Kommunal Hovedstaden

For FOA

Ken Patrick Petersson, Formand for FOA 1

For 3F

Caja Bruhn, Faglig sekretær for 3F København

For Danske Bioanalytikere

Lotte Christensen, Regionsformand for Danske Bioanalytikere Hovedstaden

For Yngre Læger

Mads Marstrand Helsted, Formand og regional FTR, Yngre Læger Region Hovedstaden

For Foreningen af Speciallæger

Mette Vigh, chefkonsulent, Foreningen af Speciallæger

For Region Hovedstaden

Kirstine Vestergård Nielsen, direktør i Center for HR og Uddannelse

Kongens Vænge 2
DK - 3400 Hillerød

NOTAT

Til Udvalget for Fastholdelse og Rekruttering

Opgang Blok C - 1. sal
Afsnit Budget og Økonomistyring
Telefon 3866 5000
Mail center-for-oekonomi@regionh.dk
Web www.regionh.dk

EAN-nr.: 5798001476515
CVR/SE-nr.: 30113721

Dato: 15. juni 2022

Analyse af effekt af Vinterpakke II

Indledning

Dette notat giver en kort analyse af den patientrettede effekt af Vinterpakke II (statens vinterpakke).

Vinterpakke II indebar udmøntning af i alt 1,0 mia. kr. på tværs af landets regioner til at styrke sundhedsvæsenets robusthed over vinteren. Tilførslen blev besluttet af regeringen i december 2021 og hovedparten af midlerne er udbetalt i januar-maj 2022. Region Hovedstadens andel af midlerne udgør ca. 312 mio. kr.

Konklusioner

Den patientrettede effekt af Vinterpakke II opgøres primært ved at se på antal lukkede senge / disponible senge og antal lukkede operationslejer.

Manuelle opgørelser peger på et stigende antal lukkede senge fra oktober 2021 til januar 2022. I januar 2022 til maj 2022 sås en stabilisering, hvor der var lukket knapt 300 senge og godt 100 operationslejer som følge af personalemangel.

Et dataudtræk viser, at antal disponible senge er faldet gennem de seneste år. En del af faldet kan tilskrives omlægning til ambulant behandling, men manglende personaleressourcer er aktuelt en hovedårsag til de lukkede senge.

I tidligere år har der været et fald i antal disponible senge fra januar til maj. I 2022 sås imidlertid en mindre stigning, som kan skyldes Vinterpakke II. Stigningen kom på baggrund af et væsentligt fald fra september til december 2021.

Analysen viser således et sammenfald mellem Vinterpakke II og en positiv udvikling i antal disponible senge. Effekten er imidlertid ret begrænset, og antallet af disponible senge kan påvirkes af en lang række andre forhold, så udviklingen kan næppe tolkes entydigt som en effekt af Vinterpakke II.

Effektmål og metode

Effektmål

Et af de vigtigste mål for Vinterpakke II var at sikre nødvendige personaleresourcer til at sikre kapacitet til behandling af patienterne hen over vinteren. På bagkant af pandemi og sygeplejekonflikt var personaleresourcer en hovedårsag til lukning af en del sengepladser og operationslejer (operationsstuer).

Lukkede senge og operationslejer indebærer selvsagt en reduktion i hospitalernes evne til at varetage vinterens øgede antal behandlingskrævende patienter ligesom afviklingen af ventelister efter pandemi og sygeplejekonflikt vanskeliggøres. Antal lukkede senge og operationslejer har dermed en direkte konsekvens for oplevelsen hos den enkelte patient.

Det skal imidlertid bemærkes, at disse effektmål også påvirkes af en række andre faktorer såsom omlægning fra stationær til ambulans behandling, sæson, sygefravær, registrering og fysisk kapacitet mv. Alt sammen faktorer som ikke direkte er påvirket af Vinterpakke II. Udviklingen i effektmål kan derfor kun delvist knyttes til Vinterpakke II.

Manuel opgørelse vedr. reduceret kapacitet

Hospitalerne har i flere omgange i perioden opgjort og indmeldt, hvor mange senge og operationslejer der er lukket som følge af manglende personaleresourcer.

Tabel 1: Reduceret kapacitet primært relateret til personalemangel

Periode for opgørelse	Lukkede senge	Lukkede operationslejer
Ultimo oktober 2021	218	*
Medio november 2021	268	*
Primo januar 2022	287	*
Primo marts 2022	282	115
Medio maj 2022	290	100

* Ingen data.

Den manuelle opgørelse af reduceret kapacitet har dog nogle indbyggede svagheder ift. evaluering af Vinterpakke II:

- Få datapunkter. Opgørelsen dækker kun nogle få nedslagspunkter og fanger ikke eventuelle udsving i perioden.
- Subjektiv. Opgørelsen er manuelt opgjort, hvor subjektive vurderinger kan spille ind.
- Sammenlignelige perioder. Den manuelle opgørelse giver ikke mulighed for at sammenligne med "den normale" udvikling.

For at imødekomme dette er der udarbejdet en opgørelse baseret på et udtræk fra Sundhedsplatformen.

Udtræk fra Sundhedsplatformen:

Dataopgørelsen viser antallet af disponible senge dagligt kl. 12 fra januar 2019 til maj 2022. Eventuelt lukkede senge tælles ikke med i opgørelsen af disponible senge – færre lukkede senge medfører således flere disponible senge og vice versa.

Dataudtrækket giver ikke mulighed for at afgrænse til senge, der er påvirket af manglende personaleressourcer og kan således være påvirket af andre forhold og tilfældige udsving. Set over længere perioder gælder det bl.a. omlægning fra indlæggelse til ambulat behandling og andre forhold.

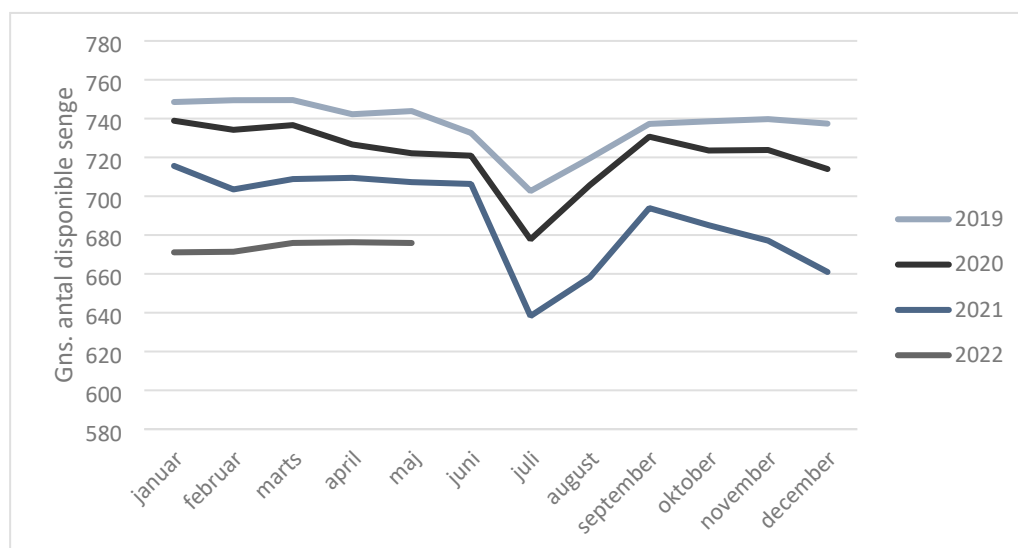
På baggrund af data er der udarbejdet et gennemsnitligt antal disponible senge for de enkelte måneder. Gennemsnittet indregner også weekender og helligdage, som normalt har færre disponible senge end hverdage.

Der er ikke foretaget udtræk vedr. antallet af lukkede operationslejer.

Resultater

Nedenstående tabel viser opgørelsen af disponible senge fra 2019 til maj 2022 for Region Hovedstaden som helhed opgjort på baggrund af registreringer i Sundhedsplatformen.

Figur 1: Disponible senge pr. år / måned 2019 til maj 2022



Figuren viser, at antallet af disponible senge er faldet hvert år. En del af dette fald kan forklares med omlægning fra stationær til ambulat behandling, men det vurderes, at personalemangel spiller en væsentlig rolle.

Ses der alene på perioden fra januar til maj, viser årene 2019, 2020 og 2021 alle et fald i antallet af disponible senge. I 2022 ses imidlertid en lille stigning i antallet disponible senge, som kan skyldes Vinterpakke II.

Figur 2 fokuserer på perioden op til Vinterpakke II i december 2021. Det ses, at en overvejende faldende tendens i antallet af disponible senge fra september 2021 til december 2021 vendes til en mindre stigende tendens fra januar til maj 2022. Effekten er lille set i forhold til det samlede antal senge, men passer tidsmæssigt sammen med udbetaling af Vinterpakke II.

Figur 2: Disponible senge pr. år/måned 2021 til maj 2022

