

Henvendelse fra regionsrådsmedlem Charlotte Fischer (B) om status for Region Hovedstaden Psykiatri

BAGGRUND FOR SAGENS FREMLÆGGELSE

Regionsrådsmedlem Charlotte Fischer (B) har bedt om at få en sag på forretningsudvalgets dagsorden med henblik på drøftelse af personaleomsætning, ytringsfrihed og bureaukrati i Region Hovedstaden Psykiatri.

Charlotte Fischers henvendelse er foranlediget af artikler i Dagens Medicin, der omtaler arbejdsvilkår og medarbejderopsigelser i Region Hovedstaden Psykiatri.

INDSTILLING

Administrationen indstiller over for forretningsudvalget:

- at drøfte forslaget fra Charlotte Fischer (B).

SAGSFREMSTILLING

Charlotte Fischers henvendelse

Charlotte Fischer (B) har bedt om at få en sag på forretningsudvalgets dagsorden med henblik på drøftelse af personaleomsætning, ytringsfrihed og bureaukrati i Region Hovedstaden Psykiatri. Henvendelsen er foranlediget af artikler i Dagens Medicin nr. 16, august 2015, der omhandler arbejdsvilkår og udfordringer med medarbejderopsigelser i Region Hovedstaden Psykiatri.

Det fremgår af Charlotte Fischers henvendelse, at der ønskes en drøftelse af:

- Personaleomsætning:

Hvordan vurderer administrationen udviklingen i personaleomsætningen i RHP – og hvilke tiltag planlægger RHP for at stoppe uensigtsmæssig afgang?

Ifølge svar til Karsten Skawbo-Jensen i maj har 18 læger sagt op i årets første 4-5 måneder. Det betyder en samlet omsætning på over 50, hvis udviklingen fortsætter året ud. I 2014 var tallet 29 – altså væsentligt mindre. Denne udvikling må stærkt bekymre.

- Ytringsfrihed:

Medarbejdere i RHP oplever, at de ikke frit kan ytre sig og udtrykke kritik også udadtil. Hvorfor mener ledelsen/administrationen, at det forholder sig sådan?

Hvilke tiltag planlægger RHP for at sikre en kultur, hvor medarbejderne i højere grad oplever at blive hørt, frihed til at ytre sig uden frygt for negative sanktioner?

Disse spørgsmål skal bl.a. ses på baggrund af Julie Nordgaard, der i Dagens Medicin gør gældende, at hendes centerchef ikke vil underskrive hendes forskningsansøgning med henvisning til hendes kritiske ytringer? Hvis dette er rigtigt, er det en uacceptabel sanktion.

Hvad er status for ledelsesevaluering, som er planlagt afviklet her i 2015? Det er bestemt, at den skal afvikles ikke-anonymt. Det må i afsættet vurderes at svække muligheden for at få medarbejdere til at ytre kritik af ledelsen – i det omfang at kulturen menes at være båret af mistillid og frygt for repressalier.

Hvad er tidsplanen for regionens åbenhedspolitik?

- Bureaukrati:

Hvor mange instrukser gør sig gældende i RHP – og hvor mange er blevet udstedt i kølvandet på sagen om

overdosering på Psykiatrisk Center Glostrup?

Hvad er administrationens succesmål og plan for afbureaukratisering og forebyggelse af et overtal af instrukser?

Det anføres i Dagens Medicin, at "mængden af instrukser eksploderede" i kølvandet på Glostrup-sagen. En medarbejder oplyser, at hun fandt 1500 instrukser samlet. Det er vigtigt, at alvorlige sager mødes med konsekvens og handling. Men omvendt også at regionens klare mål om afbureaukratisering fastholdes også i disse situationer.

Administrationens bemærkninger

Personaleomsætning

Administrationen henviser til tidligere svar på regionsrådsspørgsmål om personaleomsætning i psykiatrien:

- Spørgsmål nr.: 106, stillet af Karsten Skawbo-Jensen (C). Svar udsendt d. 26. maj 2015 (bilag 1).
- Spørgsmål nr.: 109, stillet af Hanne Andersen (A). Svar udsendt d. 12. juni 2015 (bilag 2).
- Spørgsmål nr.: 113, stillet af Susanne Langer (Ø). Svar udsendt d. 16. juni 2015 (bilag 3).

Som det fremgår af svaret på regionsrådsspørgsmål nr. 106 af 26. maj 2015 var der cirka 18 psykiatere (inkl. klinikchefer, overlæger og afdelingslæger), som var fratrådt i 2015 og 29, som fratrådte i 2014. Der er en usikkerhed ved disse tal, da tallene ikke kun dækker over egen opsigelse - men også medarbejdere, som går på pension, flytter internt i Psykiatrien, bliver opsagt med flere. Region Hovedstaden registrerer ikke baggrunden eller begrundelserne for, hvorfor medarbejderne eller lederne stopper deres ansættelse i regionen. Personalepolitisk føges der op lokalt, hvor lederen eller medarbejderen får tilbud om en fratrædelsessamtale.

I Region Hovedstaden Psykiatri er der en målsætning om, at alle medarbejdere/ledere, der vælger at fratræde deres stilling, får tilbudt en fratrædelsessamtale. Her bliver de spurgt om deres begrundelse for at stoppe i stillingen. Materialet fra samtalen behandles fortroligt. Der foreligger ikke en samlet beskrivelse for psykiatrien, men årsagerne til fratrædelse er mangfoldige og forskelligartede - herunder ønske om pension, anden lederstilling, mobilitet og videreuddannelse.

Som det fremgår af svaret på regionsrådsspørgsmål nr. 113 af 16. juni 2015 udgør omsætningsprocenten for medarbejdere i hele psykiatrien 14,1 procent i 2014, hvoraf 3,2 procent skiftede stilling inden for Region Hovedstaden. I dette tal indgår speciallægegruppen.

Ytringsfrihed

Som det fremgår af Region Hovedstadens kommunikations- og pressepolitik lægges der vægt på medarbejdernes ytringsfrihed og på åbenhed i forhold til offentligheden.

Justitsministeriet offentliggjorde i 2006 en vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed. Det fremgår af vejledningens forord, at "Offentligt ansattes deltagelse i debatten er ikke blot af betydning for den enkelte ansatte. Det er således i mindst lige så høj grad til gavn for samfundet som sådan, når offentligt ansatte ytrer sig. Dette skyldes bl.a., at de offentligt ansatte - i kraft af den specialviden, som de besidder inden for deres forskellige fagområder - i en række tilfælde vil kunne medvirke til at højne det faglige niveau i den offentlige debat. Offentligt ansatte vil således bl.a. kunne bidrage med oplysninger om, hvilke praktiske konsekvenser politiske beslutninger har haft eller vil kunne få."

Det fremgår af selve vejledningen, at man som offentligt ansat har "en vidtgående frihed til at udtale sig om ressourcespørgsmål, som kan have væsentlig betydning for de fremtidige forhold på arbejdspladsen, f.eks. nedskæringer. Det ligger fast, at en offentligt ansat har ret til at fremføre en eventuel kritik offentligt uden først at anvende de interne systemer, så som ledelses- og samarbejds-/tillidsrepræsentant-systemet. I en række tilfælde vil

det dog - bl.a. af hensyn til muligheden for at forbedre de forhold, man finder er kritisable, og af hensyn til de fremtidige samarbejdsforhold på arbejdspladsen - kunne være mest hensigtsmæssigt og fornuftigt først at rejse kritikken via de interne systemer.”

Åbenhed må gå begge veje. Ligesom medarbejderne skal have mulighed for i et åbent og tillidsfuldt samarbejde over for ledelsen at rejse de problemer, som de ser og som de også har ret til at rejse i offentligheden, på samme vis må ledelsen også have mulighed for at drøfte med medarbejderne, hvordan problemer løses mest hensigtsmæssigt for både patienter, pårørende og personale inden for de rammer for opgavernes løsning, som regionsrådet som regionens øverste myndighed har fastlagt. I den sammenhæng må ledelsen kunne have en berettiget forventning om, at tillidsrepræsentanter rejser problemer i det etablerede samarbejdssystem – og ledelsen må også kunne give udtryk for denne opfattelse. Medarbejdernes ytringsfrihed kan ikke blive en mundkurv for ledelsen.

Regionsrådet har den 8. april 2014 vedtaget, at der som en af 4 overordnede politikker skal være en ”åbenhedspolitik”. Oplæg til åbenhedspolitik fremlægges i efteråret 2015.

Bureaukrati

Der er i budget 2015 afsat i alt 3 mio. kr. til afbureaukratisering i Region Hovedstaden.

Som det fremgår af regionsrådets beslutning fra 3. februar 2015 har regionsrådet fulgt anbefaling fra it- og afbureaukratiseringsudvalget samt forretningsudvalget om udmøntning af *første del* af udvalgets midler (1,1 mio. kr) i 2015 til aktiviteter, der fremmer afbureaukratisering i regionen, herunder reduktion af vejledninger og instrukser (bilag 4). Stikprøver har tidligere vist, at der i regionens dokumentstyringssystem for vejledninger og instrukser (VIP) findes vejledninger med sammenfaldende indhold. Disse er typisk udfærdiget på afdelingsniveau. Alle hospitaler er i proces med at se på dette problem og den samlede mængde dokumenter på VIP er således på et år reduceret med 1.433 dokumenter og er nu 27.206 dokumenter.

Med henblik på yderligere at reducere den samlede mængde af dokumenter i VIP vil administrationen iværksætte understøttende indsatser, som kan facilitere overblik over typer og antal af dokumenter på både hospitals-, afdelings- og specialniveau.

Som det fremgår af regionsrådets beslutning fra d. 14. april 2015 har regionsrådet fulgt anbefaling fra it- og afbureaukratiseringsudvalget samt forretningsudvalget om at udmønte *anden del* af midlerne (1,9 mio. kr.) til afbureaukratisering til et projekt, der har til formål at skabe mere mening i hverdagen i klinikken ved at fjerne eller ændre krav og registreringer, der opleves meningsløse.

Fokus for projektet er primært kvalitetsområdet og kan indbefatte flere slags initiativer, fx arbejdsprocesser og deres indhold, dokumentation eller monitorering. Krav og registreringer på det administrative og personalemæssige område kan også adresseres. Det handler om at identificere og arbejde med områder som medarbejderne oplever som meningsløse.

Projektet lægger op til en bred indsats på alle regionens hospitaler, samt i psykiatrien. Projektet skal tilbydes til afdelinger på alle hospitaler, der har særlig interesse for emnet. Hospitalerne vedtager lokalt, hvordan de vil udvælge afdelinger til indsatsen, men der skal lægges vægt på involvering af medarbejderne. Samtidig lægges der i projektet vægt på et stærkt ledelsesmæssigt ophæng, med direkte adgang til at foreslå afbureaukratiseringsindsatser både lokalt og regionalt (bilag 5).

Da projektet forankres på alle regionens hospitaler, inkl. psykiatrien, vil det bestå af 7 del-projekter. Kriterierne for delprojekterne er:

- De skal være bottom-up
- De kan være en del af afdelingens driftsmålstyring

- De kan være tværgående og tværsektorielle
- De kan rumme en afdækning af hvor problemet ligger.

Lokalt forankres projektet med reference til en vicedirektør/direktionen, og med lokal understøttelse, fx fra kvalitetsafdelingerne.

Projektet forankres regionalt i en styregruppe. Styregruppen sammensættes af vicedirektører og ledelsesrepræsentanter fra kvalitetsområdet på hospitalerne og administrationen, samt fra sundhedsplatformsprojektet.

Derudover er det administrationens forventning, at indførelsen af Sundhedsplatformen vil skabe mere enkel og effektiv registrering og dermed frigøre mere af blandt andet lægernes tid til brug for kerneopgaven.

Administrationens generelle bemærkninger

Forretningsudvalgets drøftelser af ledelsesmæssige forhold og medarbejderspørgsmål tager udgangspunkt i drøftelse af centrale styringsmuligheder og en stillingtagen til de generelle principper, der skal udstikke retning for den decentrale ledelse.

Dialogproces i Region Hovedstaden Psykiatri

Administrationen kan oplyse, at der siden starten af 2015 har været en dialogproces i gang i Region Hovedstadens Psykiatri foranlediget af at 62 speciallæger i Region Hovedstadens Psykiatri i januar skrev under på en underskriftsindsamling, som de sendte til Regionsrådet for at udtrykke deres bekymring for lukning af psykiatriske sengepladser.

På baggrund af underskriftsindsamlingen inviterede hospitalsledelsen i Region Hovedstadens Psykiatri alle speciallæger til et møde den 26. februar 2015 med henblik på at få en dialog om de rejste bekymringer. På dialogmødet blev antallet af sengepladser samt en række andre forhold drøftet. I løbet af maj, juni, juli og august har der endvidere været afholdt lokale dialogmøder på alle centre med deltagelse af et direktionsmedlem med det formål, at speciallæger, centerledelser og direktion i fællesskab kunne drøfte de konkrete udfordringer, som speciallægerne oplever lokalt.

Som en opsamling på dialogmøderne blev alle speciallæger den 24. august 2015 inviteret til et nyt dialogmøde i Region Hovedstaden Psykiatri, hvor også regionsrådsformanden deltog. Mødet var planlagt med det formål at samle op på den dialogproces, som har foregået, og samtidig kigge fremad og tale om mulige løsninger på de udfordringer, der er rejst. Referat af dialogmødet d. 24. august 2015 er vedlagt som bilag 10.

Administrationen henviser i øvrigt til tidligere besvarelse af regionsrådsspørgsmålene:

- Spørgsmål nr. 26 stillet af Karsten Skawbo-Jensen (C), udsendt d. 26. marts 2015 (bilag 6)
- Spørgsmål nr. 4, stillet af Charlotte Fischer (B), udsendt d. 25. februar 2015 (bilag 7)

Der henvises endvidere til følgende redegørelse fra Region Hovedstaden Psykiatri:

- Redegørelse til Psykiatriudvalget vedrørende hevendelsen til regionsrådet fra speciallæger ansat i Region Hovedstaden Psykiatri, afsendt den 29. januar 2015 (bilag 8).

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

En tiltrædelse af indstillingen indebærer ikke i sig økonomiske konsekvenser.

KOMMUNIKATION

Ingen særskilt kommunikationsindsats planlagt.

TIDSPLAN OG VIDERE PROCES

Sagen forelægges forretningsudvalget d. 10. september 2015.

DIREKTØRPÅTEGNING

Hjalte Aaberg / Svend Hartling

Journalnummer

15012354