

## Hørings svar vedr. sparekatalog

FMU har på et ekstraordinært møde den 9. september 2014 drøftet oplæg fra sundhedsdirektøren om sparekatalog for det somatiske område i Region Syddanmark vedr. budget 2015.

FMU på Sygehus Lillebælt anerkender, at sundhedsvæsenet som helhed står overfor en udfordring, der skal løses i fællesskab. Udgifterne til sundhedsvæsenet kan ikke fortsat vokse, og der skal i alle led arbejdes med at prioritere, således at vi får brugt ressourcerne, der hvor de gør mest gavn for patienterne. For personalet på sygehuset, der i det daglige skal have denne prioritering for øje, er det vigtigt med politisk opbakning til de nødvendige prioriteringer.

Det er en dagsorden vi i de seneste år har arbejdet efter på Sygehus Lillebælt. Den samlede aktivitet på Sygehus Lillebælt har været så godt som uændret i de senere år, og vi har samtidig kunnet leve op til målene om at patienter, der henvises til sygehuset, undersøges og behandles hurtigt. Det er lykkedes for os, fordi medarbejdere og ledere i fællesskab har sat fokus på at reducere de patientkontakter, der giver mindst sundhedsfaglig værdi. Dette er bl.a. sket gennem den løbende tilpasning, men også i egentlige større tilpasningsforløb med væsentlige personalereduktioner. FMU anerkender behovet for at indføre rammestyrt, men finder det beklageligt, at der i Region Syddanmark som helhed har været så stor vækst fra 2012 til 2014, at det nu er nødvendigt at supplere med besparelser i det foreslåede omfang.

FMU vil gerne kvittere for at udgangspunktet for besparelserne ikke er, at det sundhedsfaglige personale skal løbe stærkere, men handler om at afvikle opgaver eller service, der ikke går ud over det kernefaglige ift. patienterne. Udgangspunktet på SLB er at mange patientkontakter allerede er reduceret til et minimum af ressourceindsats, og yderligere reduktion af de ressourcer, der bruges på de enkelte patientkontakter, vil gå ud over patientsikkerhed og patientservice. I ønsket om at finde besparelser, der ikke går ud over den kvalitet patienterne oplever, har vi med tilfredshed noteret os, at et af spareforslagene handler om at nedsætte hyppigheden af medarbejdertilferdshedsundersøgelserne (MTU).

Det er samtidig FMU's opfattelse, at for en række af forslagene er FMU i tvivl om hvorvidt besparelserne kan realiseres i det omfang, der lægges op til. Det gælder ift. øjen-, høreapparat- og laboratorieområdet. Det er vigtigt for FMU at understrege, at forslagene skal gennem en faglig kvalificering inden endelig udmøntning. Den faglige kvalificering skal også være med til at sikre at patientsikkerheden ikke kompromitteres fx ved at afhentning af blodprøver ændres fra to gange dagligt til en.

I notatet af 3. september er der oplyst en række principper for valg af besparelsesforslag. Vi deler den opfattelse at en – totalt set – afdæmpet vækst kun kan ske, hvis der sker prioriteringer både på regionalt niveau og på sygehus niveau. Det er i den sammenhæng vigtigt, at prioritering mellem sygehuse ikke kommer til at ske på bekostning af mulighederne for at tilbyde sammenhængende patientforløb og nærhed samt attraktivitet for personalet på alle sygehuse.

Vi kan være bekymrede for, at en yderligere centralisering af laboratoriefunktioner kan svække de lokale tidskritiske behandlingsmuligheder for de akutte patienter og f.eks, kræftpatienter.

FMU noterer sig i den forbindelse, at der i de kommende år som udgangspunkt ikke skal ske yderligere forskydning i den samlede balance i opgaver og ressourcer mellem det jyske og det fynske del af sundhedsvæsenet i Region Syddanmark.

Det er vigtigt at undersøgelser og valg af virksom behandling vælges i en tæt dialog med patienterne. Det mener vi allerede sker på nuværende tidspunkt, men vi er også opmærksomme på, at det er et felt vi kan blive meget bedre til. Derfor noterer vi med tilfredshed at der i oplægget også er nævnt mulighederne og behovet for kompetenceudvikling af sygehusets ledere og vel også medarbejdere.

FMU har gennem de senere års tilpasninger flere gange drøftet regionens jobgaranti, herunder både det reelle indhold for den enkelte og udfordringerne for modtagerafdelinger og kollegaer. Ledere og medarbejdere ved Sygehus Lillebælt er enige om, at vi i de kommende opgaver med tilpasninger selvfølgelig skal bedrive ordentlige og gode personaleprocesser, men at regionens jobgaranti med det omfang tilpasninger kan få, dels kan gøre at tilpasningerne ikke kan realiseres, og dels kan blive en pseudo-garanti, som hverken patienterne, den enkelte medarbejder, afdelingerne eller kolleger er tjent med. FMU vil derfor opfordre til, at regionen genovervejer udformningen af jobgarantiordningen i Region Syddanmark.