

## MØTEPROTOKOLL

År 2023, den 28. november ble det med hjemmel i Hovedavtalens §30 gjennomført drøftinger mellom Sykehuset i Vestfold HF og tillitsvalgte.

Temaet for drøftingene var Budsjett 2024 for Sykehuset i Vestfold HF.

Til stede for arbeidsgiver:

- Stein Kinserdal, Adm. direktør
- Roger Gjennestad, økonomidirektør
- Bente Krauss, HR-direktør

Til stede for tillitsvalgte:

- Lise Nordahl, NSF
- Kari Merete Saltvik, NSF
- Silje Lungnes Granlund, NPF
- Lisbeth Næss, Fagforbundet
- Ellen Folkestad, Den norske legeföreningen, Of
- Nina Clausen, Delta

Til stede for vernetjenesten:

- Vigdis Schelte

### 1. Innledning til og grunnlag for drøftinger i møtet

Økonomidirektør har i kontaktmøte 2. mai gitt orienteringer til foretakstillitsvalgte, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud om rammer og prosess for budsjett 2023. Styresak 100/24 Budsjett 2024 – foreløpig behandling som ble behandlet av SiVs styre den 22. november er også tilgjengelig.

I drøftingsmøte ble Budsjett 2024 gjennomgått av økonomidirektør Roger Gjennestad. Som ledd i det økonomiske bilde ble særlig de utfordringer som medisinsk- og kirurgisk klinikk tar med seg inn i 2024, berørt.

En rekke spørsmål og refleksjoner ble besvart og kommentert. Det var dialog om helseforetakets situasjon samt hvordan sykehuset på en god måte kan møte framtidige behov. Særlig oppmerksomhet fikk behovet for å redusere personellkostnader og behovet for å øke aktivitet med høyere variable inntekter enn kostnader.

### 2. Partenes syn

#### *Arbeidsgivers syn*

Hovedinnholdet i Budsjett 2024 fremkommer av sak 100/23 til Styret i Sykehuset i Vestfold. Budsjettarbeidet baseres på forutsetninger som til dels er gitt fra eier og styret gjennom oppdragsdokumenter, strategiske planer og budsjettpremissar. I tillegg tas det høyde for utviklingstrekk/drivere i samfunnet, den medisinske- og teknologiske utviklingen og behovet for tett samhandling med kommunene og samarbeidende helseforetak.

#### *Organisasjonenes syn*

Organisasjonene ser svært alvorlig på den økonomiske situasjonen som fremlegges i drøftingen. Organisasjonene er opptatt av å bidra til å løse situasjonen. Vi kan likevel

ikke stille oss bak foreslåtte tiltak slik de er beskrevet. Et forslag om å ta ned bemanning samtidig som aktiviteten skal opp vil kunne føre til det motsatte av å bedre økonomien. Organisasjonene mener at dette vil kunne føre til økte økonomiske konsekvenser og at kvalitet og pasientsikkerhet blir vanskeligere å ivareta.

Vi viser til organisasjonenes syn i protokoll fra i fjor:

*«Det videre arbeidet med omstilling må være forankret i gode prosesser, der ROS-analyser er gjennomført på en forsvarlig måte og med god involvering av fagmiljø og ansattes representanter.*

....

*Organisasjonene er fornøyd med at det nå skal gjennomføres evalueringer etter et års drift i nytt sykehus rundt sengetall og bemanning.»*

Etter vårt syn er disse prosessene ikke tilstrekkelig ivaretatt i løpet av 2023 til å kunne gjennomføre foreslåtte tiltak i budsjett 2024. Organisasjonene har ikke fått fremlagt faktaopplysninger som underbygger arbeidsgivers foreslåtte tiltak.

Etter vår vurdering er det høy risiko for at foreslåtte tiltak vil kunne føre til ytterligere fristbrudd og negative konsekvenser for pasientsikkerhet og økonomi. Videre synes det slik driftssituasjonen er nå ikke realistisk å avvikle innleie, selv om vi støtter behovet for å redusere innleie på sikt. For at dette skal være bærekraftig, må det ses i sammenheng med økt grunnbemanning.

De ansatte er i styrende dokumenter beskrevet som helsetjenestens viktigste ressurs. Det perspektivet er vesentlig å ha med seg videre dersom SiV skal kunne ivareta kvalitet og pasientsikkerhet. Det blir svært viktig å rette innsatsen for 2024 inn mot å beholde og rekruttere nødvendig og tilstrekkelig kompetanse i samsvar med de oppgaver SiV HF etter OBD er satt til å løse.

Det har over tid vært sviktende rekruttering til flere seksjoner på tvers av yrkesgrupper. Det er lite som tilsier at dette skal bedres 2024, hvor foreslåtte kutt fort kan bidra til å øke kompetanseflukten fra sykehuset. Organisasjonene ser med uro på at rekrutteringssituasjonen heller ikke er hensyntatt i budsjettforslaget, som således fremstår urealistisk. Aktivitetsmålet for seksjoner med redusert rekruttering bør reduseres, tilsvarende må forventede inntekter begrenses og samtidig bør budsjettet hensynta merkostander knyttet til rekrutteringssvake yrkesgrupper eller fagområder.

De tillitsvalgte er alvorlig bekymret for at foreslåtte tiltak, med økt aktivitet samtidig med redusert bemanning, vil kunne øke belastningen på de ansatte ytterligere. En viktig forutsetning for hvordan endringer oppleves av ansatte er, som kjent, at prosessene ivaretas på en god måte og med tilstrekkelig informasjon underveis. Det må gjøres rede for grunnlaget for endringene. Organisasjonene anbefaler derfor å inkludere fagmiljøene i større grad ved evaluering av drift og at videre tiltak kan ses i sammenheng med risikoanalyser i forkant.

#### *Hovedverneombudets syn*

Vernetjenesten er bekymret for at innsparingene som er foreslått vil gi ubalanse mellom oppgaver og ressurser som kan føre til helsemessige konsekvenser for både ledere og ansatte i helseforetaket.

Vernetjenesten etterlyser konsekvensanalyser av foreslåtte innsparingstiltak. Konsekvensanalysen bør spesielt se på forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordninger

og risikovurdering av arbeidsmiljø med fokus på kompetansesammensetningen og robusthet. Skal sykehuset håndtere utfordringene som ligger foran oss må partssamarbeidet styrkes. Involvering i, og forankring av tiltak er nødvendig for at hele organisasjonen løfter i flokk.

### 3. Oppsummering av drøftingene


Arbeidsgiver deler oppfatningen til organisasjonene og hovedvernombudet om utfordringene knyttet til omstillinger og endringer og det særlige arbeidet med å gjenskape økonomisk balanse i organisasjonen.

Det er sykehusets samlede evne til å forvalte ressursene som er tildelt oss på best mulig måte som viser seg gjennom de resultater som oppnås. Det har vært en jevn stigning av antall ansatte i sykehuset siste årene. Fra 2021 og fram til i dag har antall ansatte økt med i overkant 300 ansatte.

Det bør være fullt mulig at sykehusets hovedoppdrag gitt av eier løses innenfor alle de rammer som er gitt oss. Det innebærer både å løses oppgavene, samtidig oppebære ambisjonen å være et attraktiv arbeidsplass som både rekrutterer godt og hvor vi beholder kompetent personell. I tillegg er det avgjørende å jobbe strategisk for å møte framtidige utfordringer. Samarbeidet mellom partene og deltagelse fra vernetjenesten er avgjørende for at Sykehuset i Vestfold fortsatte skal være blant landets fremste helseforetak.

Tønsberg, 4. desember 2023

Sykehuset i Vestfold HF


  
Stein Kinserdal  
Adm. direktør



Lise Nordahl  
Norsk sykepleieforbund



Lisbeth Næss  
Fagforbundet

  
Ellen Folkestad  
Den norske legeforeningen



Nina Clausen  
Delta

  
Silje Lungnes Granlund,  
NPF

Hovedverneombudet



Steinar S Morken