



## Stjórn Landspítala

### Fundargerð

Fundur boðaður	22. mars 2024 kl. 12:00-15:00
Staðsetning	Síðumúla 24, Stefnið
Númer fundar	20
Viðstaddir	<u>Stjórn</u> : Björn Zoéga, Sólrún Kristjánsdóttir, Höskuldur H. Ólafsson, Gunnar Einarsson, Birgir Gunnarsson, Ingileif
<u>Áheyrnarfulltrúar starfsmanna</u> :	Marta Jóns- og Hjördísardóttir, Örvar Gunnarsson
<u>Aðrir</u> :	Runólfur Pálsson forstjóri Landspítala, Þórunn Oddný Steinsdóttir skrifstofustjóri.
Fjarverandi:	
Gestir:	Gunnar Ágúst Beinteinsson, Atli Atlason, Ólafur Jóhann Ólafsson, Lilja Stefánsdóttir, Jón Hilmar Friðriksson, Helgi Björn Ormarsson, Rögnvaldur G. Gunnarsson.
Fundarstjóri:	Björn Zoéga, formaður
Fundarritari:	Þórunn Oddný Steinsdóttir

### Dagskrá

#### 1. Fundargerð

Fundargerð febrúarfundar samþykkt.

#### 2. Skýrsla forstjóra.

Forstjóri fer yfir ný störf sem koma til við yfirstandandi skipuritsbreytingar. Farið yfir allar nýjar ráðningar. Farið yfir hugmyndafræði breytinganna og hvernig ákvörðun var tekin um niðurstöðu skipulagsins.

Launasetning nýrra starfa rædd og hvernig ákvörðun var tekin um launasetningu. Rætt um hvernig launasett er í stjórnunarstörfum innan lækninga og hjúkrunar á sjúkrahúsum erlendis. Ýmislegt sem er sameiginlegt í störfunum en það er líka margt sem er ólíkt, vegna þess að störfin felast í þróun tveggja starfstétta.

Tilgangur breytinganna áréttáður, nú hefur verið fækkað miðlægum stjórnendum úr 18 í 10. Með þeirri breytingu sem er að eiga sér stað núna eru einnig lögð niður störf en verið að fjölga stjórnendum í framlínunni, innan klínískra eininga. Breytingunum er ætlað að einfalda og styrkja stjórnskipulag með skýr hlutverk og ábyrgðarsvið. Aukin dreifstýring með tilfærslu ábyrgðar og ákvörðunarvalds til stjórnenda í klínískri þjónustu í framlínu. Annað markmið með breytingunum er samhæfing grunnþátta og sköpun liðsheildar á spítalanum sem og aukið samræmi þvert á svið hvað varðar verklag, afköst, laun, ábyrgð o.fl. Þá er áhersla lögð á stafvæðingu og nýtingu gagna við stýringu í daglegri starfsemi.

Forstjóri leggur áherslu á að þegar nýr stjórnendahópur tekur við verði breytingunni fylgt eftir með mælanlegum markmiðum. Stjórn tekur undir þessa áherslu forstjóra.

### 3. Fjármál

*Gunnar Ágúst Beinteinsson kemur inn á fund.*

Farið yfir bráðabirgðauppgjör febrúarmánaðar. Sá fyrirvari settur að almennt þá séu janúar og febrúar yfirleitt nokkuð óvenjulegir mánuðir rekstrarlega séð. Að því sögðu þá er reksturinn í jafnvægi. Aukning í rekstrartekjum, m.a. af ósjúkratryggðum, launaliður er í jafnvægi og uppgjör bendir til þess að rekstur sé fjárhaglega jákvæður. Enn fremur er nokkur starfsemisaukning m.a. í bráðaþjónustunni.

Stjórnarmenn óska eftir því að við yfirferð á fjárhagsupplýsingum sé varpar ljósi á áætlun fyrir árið í heild sem og að samanburður komi fram við fyrri ár.

Farið yfir bráðabirgðauppgjör framleiðslutengdrar fjármögnunar janúar og febrúar. Rætt um að nú hafi ekki enn verið birtar nýjar vigtir en heilbrigðisráðuneytið vinnur að vigtum ársins og eru þær birtar í reglugerð.

Skráning framleiðslutengdrar fjármögnunar rædd en nokkuð er um ófrágengnar legur og komur. Árangurinn er góður en við sjáum það m.a. í rúmanýtingu sem er mjög mikil. Stjórn leggur áherslu á mikilvægi þess að segja frá góðum árangri í starfsemisaukningu.

Vannýttir dagar á skurðstofum eru ræddir. Unnið er til miðnættis alla daga og mikil þróun að eiga sér stað á því sviði.

**Bókun:** Stjórn lýsir ánægju sinni með árangur í starfsemi spítalans.

*Gunnar Ágúst Beinteinsson vikur af fundi.*

Forstóri fjallar stuttlega um málefni NLSH. Rætt um viðbrögð við bókunum stjórnar á janúarfundi stjórnar.

### 4. Nýr Landspítali við Hringbraut

*Jón Hilmar Friðriksson, Lilja Stefánsdóttir og Helgi Björn Ormarsson koma inn á fund*

Farið yfir hvernig undirbúningur vegna vár er í nýju byggingunum við Hringbraut. Undirbúningur vegna jarðskjálftavarna kynntur, hönnun miðlægra tæknikerfa, varaafli, varakynding og lyfjakerfi. Meðferðakjarni og rannsóknarhús eru í IV flokki EUROCODE 8 hvað jarðskjálftahönnun varðar. Byggingar og tæknikerfi þeirra eiga að vera að fullu starfhæf eftir stóra jarðskjálfta. Lýst hvernig hringur er hannaður til að fæða öll kerfin þannig að ef að rof verður á hringnum á einum stað verði hægt að komast að hinum megin frá. Myndir sýndar af tæknikerfum sem verða í tæknihusinu. Varaaflið er margfalt á við það sem við þurfum og síðan er hægt að bæta við stöðvum eftir því sem verður aukið við byggingamagn og starfsemi. Mynd sýnd af bílastæða og tæknihusi og staðsetningar útskýrðar. Fullbyggð afkastageta kynnt og útskýrð.

*Jón Hilmar, Lilja og Helgi vikja af fundi.*

## Kjaramál

*Atli Atlason, Ólafur Jóhann Ólafsson og Gunnar Ágúst Beinteinsson koma inn á fund*

Kjaramál á Landspítala er umfangsmikið verkefni en stærsti hluti rekstrarfés spítalans fer í laun. Yfirlit yfir stéttarfélög sem starfsmenn eru í sýnt, þau eru í kringum 25 talsins, en félag hjúkrunarfræðinga og læknafélögin tvö langstærst, en Sameyki einnig stórt félag.

Fyrirkomulag hvað varðar launasetningu byggir á miðlægum kjarasamningi sem fjármálaráðuneytið gerir og síðan stofnanasamningi sem spítalinn gerir. Síðan er unnið út frá minnisblöðum með frekari útfærslu launa sem tengjast sérstökum verkefnum. Starfsþróunarkerfi hjúkrunarfræðinga er dæmi um slíkt og launasetning sérfræðinga í hjúkrun.

Stór hluti verkefna sem tengjast kjaramálum stofnunarinnar eru unnin í kjaranefnd, sem er undirnefnd framkvæmdastjórnar. Nefndin starfar samkvæmt ákvörðun framkvæmdastjórnar Landspítala og er til ráðgjafar og stuðnings við framkvæmd kjarasamninga. Kjaranefnd er jafnframt stýrihópur jafnlaunakerfis og kemur að mótun kjarastefnu fyrir Landspítala, hefur yfirsýn yfir kjara- og launamál, vinnur að samræmdri framkvæmd kjaramála þvert á spítalann, setur viðmið og verklagsreglur um framkvæmd kjarasamninga, veitir stuðning við rétta framkvæmd kjarasamninga, kemur að innleiðingu og viðhaldi jafnlaunavottunar, er þátttakandi í úttektum yfir mælikvarða um þróun kjara- og launamála, mótar tillögur að kjaramálum hópa þvert á spítalann og stuðlar að virku innra eftirliti, gagnsæi og rekjanleika á sviði kjara- og launamála.

Farið yfir málefni sem tengjast launasetningu og áhrifaþáttum launa. Við launasetningu er litið til fjölda þátta, m.a. laga-, kjara- og stofnanasamninga, innra og ytra samræmis, sértækra samninga auk frammistöðumats, kostnaðaraðhalds og jafnlaunavottunar. Mat okkar er að við stöndum núna nokkuð vel hvað þetta varðar en áfangasamkomulagið hafði áhrif til jafnaðar fyrir okkur sem stofnun miðað við aðra. Það sem fram kom við vinnuna í tengslum við áfangasamkomulagið var að okkar starfsmenn voru lægri í launum en víða annarstaðar sem varð til þess að bætt var fyrir þann launamun afturvirkkt.

Farið sérstaklega í gegnum jafnlaunagreiningu 2024. Jafnlaunagreining er spálíkan sem segir til um hversu mikill óleiðréttur og leiðréttur kynbundinn launamunur mælist. Þetta er aðferðafræði sem er beitt til að rýna útkonuna úr hefðbundnum aðferðum við launasetningu til að sýna fram á að hefðbundna aðferðin stuðli ekki að kynbundnum launamun. Niðurstöður greiningarinnar sýna jákvæða þróun, þ.e. mikla fækkun útlaga.

Nú er unnið að jafnlaunaúttekt. Eins og öll fyrirtæki og stofnanir í landinu þurfum við að standast jafnlaunavottun sem er búin að vera síðan 2020. Samkvæmt jafnlaunastefnu spítalans skal starfsfólk Landspítala fá greidd jöfn laun og njóta sömu starfskjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Markmið spítalans er að nýta hæfni, krafta og kunnáttu starfsfólks til fulls án þess að kynbundinn mismunur eigi sér stað. Það kerfi sem spítalinn hefur búið til í kringum launasetningu hefur tekið nokkra vinnu og kostnað að setja saman, er ekki gallalaust en matið er að það sé nokkuð heilsteypt og góð nálgun. Þó alltaf hægt að gera betur og unnið að því alla daga.

**Bókun:** Stjórnin lýsir yfir ánægju með þróunina í kjaramálum á spítalanum og telur árangurinn mikinn.

## **Samhliða störf starfsmanna Landspítala**

*Rögnvaldur Gunnarsson kemur inn*

Fer yfir verkefni um samhliða störf starfsmanna Landspítala, þ.e. verkefni sem gengur út á það að auka yfirsýn yfir þá starfsmenn sem sinna störfum utan spítalans samhliða störfum þeirra á spítalanum. Hafist var handa við greiningu á lagaumhverfi hlutastarfa, að greina löggjöf er varðar aukastörf opinberra starfsmanna, meta heimildir spítalans til aðgerða til að ná yfirsýn yfir umfang og áhrif hlutastarfa starfsmanna spítalans, greina heimildir spítalans þegar niðurstaða hans er sú að aukastarf sé ekki samrýmanlegt aðalstarfi viðkomandi starfsmanna á spítalanum og greina viðeigandi aðferðafræði við mat á því hvort aukastörf starfsmanna spítalans teljist ósamrýmanleg störfum þeirra innan spítalans.

Í ákvæði 20. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins er fjallað er um aukastörf starfsmanna hins opinbera. Þar segir að áður en starfsmaður hyggst, samhliða starfi sínu, taka við launuðu starfi í þjónustu annars aðila, ganga í stjórn atvinnufyrirtækis eða stofna til atvinnurekstrar beri honum að skýra því stjórnvaldi, er veitti starfið, frá því. Innan tveggja vikna skal starfsmanni skýrt frá því ef áðurnefnd starfsemi telst ósamrýmanleg starfi hans og honum bannað að hafa hana með höndum. Bera má slíkt bann undir hlutaðeigandi ráðherra. Þá segir í 2. mgr. að rétt sé að banna starfsmanni slíka starfsemi sem fjallað er um í 1. mgr. ef það er síðar leitt í ljós að hún megi ekki saman fara starfi hans í þjónustu ríkisins.

Í ákvæðinu er skýr skylda til handa starfsmanni að skýra vinnuveitanda frá starfi sem hann sinnir samhliða aðalstarfi sínu fyrir hið opinbera. Ákveðin málsmeðferð er skýrð í ákvæðinu og hvernig meðhöndla eigi ákvarðanir sem byggja á lagaákvæðinu. Einnig kemur fram í 2. mgr. ákvæðisins að heimilt sé að banna starfsmanni síðar að starfa í hlutastarfi ef að hann hefur ekki tilkynnt það áður eða nýjar forsendur koma upp.

Í tilvikum þar sem beita á ákvæðinu þarf að meta hvert tilvik fyrir sig út frá þeim sjónarmiðum sem fram koma í ákvæðinu. Fara þarf að almennum reglum stjórnisýsluréttarins við það mat, m.a. meðalhófsreglu og gæta jafnræðis. Umboðsmaður Alþingis hefur fjallað um þetta ákvæði laganna og sérstaklega fjallað um hvaða tilvik geti talist hagsmunaárekstur. Þá hefur einnig fallið dómur um þar sem byggt er á ákvæðinu þar sem fjallað er um meðalhóf.

Umræður um verkefnið, stjórn jákvæð fyrir auknu og bættu utanumhaldi varðandi aukastörf starfsmanna. Áréttað að almennt sé haldið ítarlega utan um þessar upplýsingar á sjúkrahúsum erlendis. Almennt eru flestar tilkynningar um aukastörf eðlilegar en það getur verið erfitt mál að taka ekki ákvörðun í þeim málum þar sem hagsmunaárekstur er.

## Önnur mál

Rætt um stöðu innri endurskoðanda en spítalinn óskaði eftir afstöðu heilbrigðisráðuneytisins til þess hvort innri endurskoðandi innan Landspítala ætti að heyra undir stjórn spítalans eða forstjóra. Í svari ráðuneytisins, þar sem viðeigandi lagaákvæði laga um opinber fjármála og lagaákvæði um ábyrgð forstjóra auk starfssviðs stjórnar voru rakin, kom fram að ákvörðun um ráðningu innri endurskoðanda og nánara fyrirkomulag og útfærsla þeirrar ráðningar væri á hendi forstjóra spítalans.

Beiðni stjórnar um umfjöllun um fjárstyrki til stofnunarinnar verður tekin fyrir á næsta fundi stjórnar.

Fundi slitið