



Performans ve Hekimlik

solunum@googlegroups.com'da
performans tartışması sonuçları

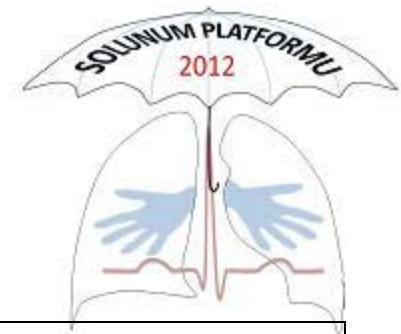
Prof. Dr. Tevfik ÖZLÜ

ozlutevfik@yahoo.com

SOLUNUM PLATFORMU Sözcüsü

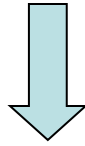
Karadeniz Teknik Üniversitesi (KTÜ) Farabi Hastanesi Başhekimisi

KTÜ Tıp Fakültesi Göğüs Hastalıkları Anabilim Dalı Başkanı

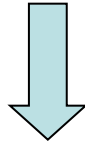


İkili Sistem

Kamu Kurumu



Kamu Görevi



Maaş

(kar ve zarardan bağımsız
sabit ücret)

İşletme

(Döner Sermaye İşletmesi)



Kar



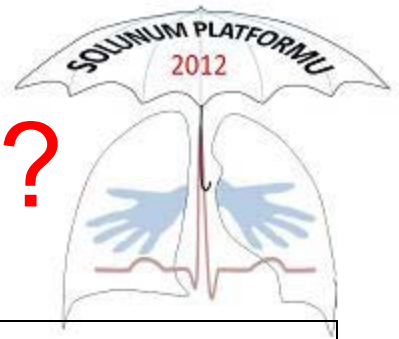
Karın Paylaştırılması
(Ek Ödeme)



Kazanmadan paylaşamayız

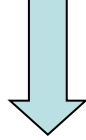
- Paylaşmak için, önce ortada bir kar olmalı
- Kar için, işletme maliyet hesabı yapılmalı ve gelir / gider dengesi gelirler yönünde fazla olmalı (ekonomi)

Kar nasıl paylaşılmalı?



Herkese eşit ?

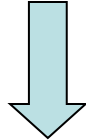
(Emek ve üretimden bağımsız)



Adalet ve

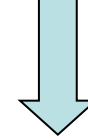
Motivasyon sağlanamaz

Gelirler düşer



Kimse alamaz

Herkesin katkısına, emeğine göre ?



Çalışanlar motive olur

Üretim, gelir artar



Üreten fazla alır



Performansa dayalı ödeme

- Kurum ve çalışanları çalışmaya, üretime teşvik
- Verimliliği artırmak
- Gelir gider dengesini korumak
- Kaynakları etkin kullanmak
- Hizmette rekabeti sağlamak
- Ücretlendirmede adaleti, hakkaniyeti gözetmek
 - Herkese çalıştığı, ürettiği, verimli olduğu ölçüde ödeme yaparak az çalışanla / çok çalışanı; düşük verimli olanla / yüksek verimli olanı ayırt etmek

Katkıyı nasıl ölçelim?



- Ne yapıyor?
 - İşlemlerin tanımlanması
 - A Puanı: sosyal dayanışma
 - B Puanı: mesai içi (B1) ve dışı (B2) sağlık hizmetleri
 - C Puanı: eğitim faaliyetleri
 - D Puanı: bilimsel faaliyetler
 - E Puanı: diğer faaliyetler
- Ne kadar yapıyor?
 - İşlem sayılarının tespiti
- Nasıl yapıyor?
 - Endikasyon, klavuzlara uygunluk, risk /sorumluluk üstlenme, hata/ komplikasyon, hastayla iletişim ve sahiplenme, psikososyal destek, hastayı bilgilendirme, koruyucu-geliştirici tutum, mesai içi/dışı, ekiple işbirliği, raporlama, maliyet etkinlik, memnuniyet



Temel Koşullar

- Kişinin gelire olan katkısını yani performansını ölçmeye dönük kriterlerin çok adil olması
- Her çalışana / kuruma bu yarışta eşit fırsat sağlanması
 - Örneğin, bir hekimi isteği dışında zorunlu hizmet kurusuyla coğrafi konumu itibariyle hasta sayısı düşük, alt yapısı ve donanımı yetersiz bir hastaneye tayin ediyorsanız veya bir uzmana diğerine kıyasla daha az sayıda yatak, oda, ünite, cihaz, teknik donanım, personel veriyorsanız, o hekimin ne yaparsa yapsın kendisinden daha az çalışan bir diğer meslektaşı kadar bile ek ödeme alma imkanı olmayacaktır.



Temel Koşullar

- Uygulama, ücretlendirmeden çok, elde edilen karın paylaşılmasıdır. Bunun için işletme kurallarının geçerli olması gerekir.
 - Örneğin geri ödeme kurumu *“bu hizmeti bana satmaya mecbursun, ama benim belirlediğim fiyat ve koşullarda”* diyorsa; hizmeti sunan kurumun bu hizmeti kaça ürettiği, kar payı, amortisman ve gelişme/yatırım payları hiç dikkate alınmıyorsa; burada performansa dayalı ek ödeme için gerekli zemin yok demektir.



Olumlu Sonuçlar

- Sağlık hizmetleri ve çalışanlara ulaşılabilirlik arttı
- Poliklinik, servise yatış, ameliyat, tetkik için bekleme süreleri belirgin olarak azaldı
- Poliklinik hasta sayıları, yatak doluluk oranları, yatak devir hızları, ameliyat sayıları, tıbbi işlem sayıları arttı

Olumlu Sonuçlar



- Personel istihdamı, malzeme kullanımı, cihaz istekleri rasyonalize oldu
- Hizmet ve sarf malzemesi kaçađı nlendi
- Sağlık alışanlarının gelirleri arttı
- Kurumlar ve çalışanlar, maliyet etkinlik kavramını gözetir oldular

Çalışanlar mutsuz...



- Bütün bu olumlu gelişmelere karşın; performansa dayalı ek ödeme uygulaması, sağlık çalışanları arasında pek kabul görmedi, çok ağır ve yaygın eleştirilere konu olmakta...



İtirazlar

- Performansa dayalı ücretlendirme kamu kurumlarında değil, işletme mantığına uygun kurumlarda uygulanabilir
- *“Neden bu uygulama kamuda sadece hekimlere uygulanıyor? Mesela yargıçlara, polislere, öğretmenlere neden uygulanmıyor?”*
- Eğitim, güvenlik, adalet gibi, sağlık da sosyal devletin temel görevleri arasındadır



Mevcut Performans Uygulamaları

- **Performansa dayalı ek ödeme, hekimin kazancının büyük çoğunluğunu oluşturması, performans puanlarını olması gerekenden daha önemli hale getirmiştir.**
 - Daha fazla puan/gelir elde edebilmek için aşırı iş yükü
 - Yıllık izin, tatil, sağlık raporu gibi özlük hakları kullanılamamakta
 - Bilimsel kongre ve toplantılara, eğitim etkinliklerine katılmaktan imtina edilmektedir
 - Sanal işlemler, abartmalar görülmekte
 - Endikasyonlar genişletilmekte, gereksiz işlemler yapılmakta
 - Puan/para odaklı bir bakış açısı hakim olmakta
 - Puanı olmayan, az olan işlemler önemsenmemekte
 - Puanlama öz bildirim dayandığı için, sistem, bu tür hukuka ve etiğe uymayan işleri yapanlara, yapmayanların aleyhine avantaj sağlamaktadır.



Mevcut Performans Uygulamaları

- Sağlık hizmetlerine ulaşım kolaylaşmakla birlikte, hasta-hekim ilişkisini zora sokmuş ve daha fazla hasta muayene etme endişesi içinde olan hekimin, hastasını tatmin edecek ve onu bilgilendirecek düzeyde vakit ayırmasını güçleştirmiştir.



Mevcut Performans Uygulamaları

- **Girişimsel İşlem Listesindeki performans puanları adil değildir**
 - Aşırı rekabet, iş barışında bozulma; dayanışma, işbirliği, ekip anlayışının yitirilmesi
 - Puanlama, performans mantığına aykırıdır. Bazı kişiler hiçbir ekstra çaba göstermeden tavan ek ödeme oranlarına erişmekte; bazı kişiler ise ne yaparlarsa yapsınlar asla makul ve tatmin edici bir ödeme oranına ulaşamamaktadır.



Mevcut Performans Uygulamaları

- **Performans ölçümü için sadece nicelik/volum/sayı üzerinden değerlendirmektedir**
 - İşlemlerin niteliği, kalitesi, komplikasyonları, faydaları dikkate alınmamaktadır
 - Hekim, yaptığı işlemin başarısızlığından, komplikasyonlardan dolayı da puan kazanmaktadır
 - Zor, zaman alıcı, riskli işlemleri yapmaktan imtina edilmeye başlanmıştır.
 - Sağlık bütçesini artırmaktadır (Daha çok muayene, işlem)



Mevcut Performans Uygulamaları

- **Döner sermayeye dayalı ek ödemelerin zaman içinde giderek eriyip azaldığı görülmektedir.**
 - SGK'nın ücretlendirme politikaları, sağlık kurumlarının giderek zarar etmelerine ve buna bağlı olarak ek ödemelerin buharlaşmasına neden olmaktadır.
 - Ek ödemelerin tatmin edici düzeylerde sürdürülebilirliği konusunda ciddi endişe söz konusudur.

Adaletsiz Uygulama



- Döner sermayeli kurum çalışanlarının ek ödemeleri vergiye tabi iken; döner sermayesiz kurum çalışanlarının ek ödemeleri vergiye tabi değildir.
 - Bu nedenle gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan 20, 27 veya 35 oranlarının uygulanması hem daha erken oluşmakta, hem de oransal değişim büyümekte ve yıl genelinde hesaplama yapıldığında kesilmesi gerekenden fazla vergi kesintisi yapılarak personelin mağduriyetine ve döner sermayeli kurum çalışanları aleyhine açık bir haksızlığa neden olmaktadır.



Sorunlar

- Mevcut uygulamada eğitim, bilimsel araştırma etkinliklerinin performans ölçümünde ve ona dayalı ek ödemedede pek önemli etkisinin olmadığı gözlenmektedir. Bu da eğitim ve Araştırma Hastaneleri ile Üniversite Hastanelerinde eğitimci ve akademik personelin sağlık hizmeti yönüne kaymasına ve temel bilimlerdeki eğitimcilerin sistemde geri kalmalarına neden olmuştur.



Haksızlık

- Hekimlerimizin, elde ettikleri gelirler konusundaki somut bazı itirazları:
- *“Bir tıp fakültesi öğretim üyesinin, mezun ettiği - aile hekimi yetkisi verilmiş- bir pratisyen hekimin eline geçen yarısından daha az kazanması”*
- *“23 yıl eğitim almış ve ardından bir o kadar yıl akademik yarışta emek vermiş bir tıp profesörünün, mesleğe yeni başlayan bir savcı kadar maaş alması”*



Öneriler

- Hekimlerimize, aldıkları uzun ve zorlu eğitim, üstlendikleri iş yükü, mesleki zorluk ve riskler, hekimlik mesleğinin onuru dikkate alınarak, mesleki kıdemlerine uygun, emeklilik maaşlarına yansıtacak şekilde sabit bir gelir teminatı verilmelidir.
- Sabit ücret, hekimlerimizin, eğitim görevlilerimizin ve öğretim üyelerimizin “*muayenehane ve özel hasta gelirlerinin*” kesilmesinden kaynaklanan kaybı karşılayacak düzeyde olmalıdır.



Öneriler

- Performansa dayalı ek ödeme, hekimin toplam gelirinin %30'u civarında olmalıdır.
- Ek ödeme, verimlilik ve etkinliği artırmak üzere gerekli motivasyonu sağlayacak; ancak çalışma barışını, meslek etiğini bozmayacak sınırlar içerisinde kalmalıdır.
- Maaş ve ek ödemelerin tatmin edici düzeylerde sürdürülebilirliği konusunda güvence oluşturulacak tedbirler alınmalıdır

Öneriler

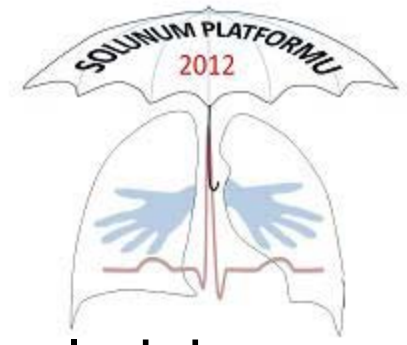


- SB Girişimsel İşlem Listesi, hizmet, eğitim araştırma ve üniversite hastaneleri için hakkaniyete uygun olarak hazırlanmalıdır.
- Bazı branşları diğerlerinin önüne veya arkasına geçirmeden, “eşit işe eşit ücret” prensibiyle, çalışan herkese çalıştığı ölçüde ek gelir elde etme fırsatı sunulmalıdır.
- Performans ölçümünde esas alınacak kriterler, sağlık çalışanlarını temsil eden örgütlerin (dernekler, odalar, sendikalar, vb) katkı ve katılımlarıyla belirlenmelidir.



Öneriler

- Sadece niceliğe dayalı değil; nitelik indikatörlerini de dikkate alan ve hakkaniyete dayalı performans ölçütleri geliştirilmelidir. Ne kadar yaptı sorusu yanında “*doğru endikasyonda yaptı mı, klavuzlara uygun yaptı mı, riskli olguları dışladı mı?, hastaya bütüncül yaklaştı mı, sorumluluğunu üstlendi, yaptığı işte hata/ komplikasyon oranı nedir, hastayla optimal iletişim kuruyor mu, hastaya gereken psikososyal desteği verdi mi, hastayı bilgilendirdi mi, koruyucu-geliştirici tutumu benimsemiş mi, işlemi gerçekleştirdiği ekiple iyi bir işbirliği kuruyor mu, yaptığı işi raporlama kayıt tutuma yükümlülüğünü yerine getirdi mi, işi maliyet etkin olarak yaptı mı, hasta memnuniyetini sağladı mı?*” gibi soruları da sorulmalı ve cevapları dikkate alınmalıdır



Öneriler

- Döner sermayeli kurum çalışanlarının ek ödemelerinin vergiye tabi iken; döner sermayesiz kurum çalışanlarının ek ödemelerinin vergi dışı kalmasının doğurduğu haksızlığın düzeltilmesi için: döner sermayeli kurum personelinin de, diğer kurum ve kuruluşlarda istihdam edilen personel gibi 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin EK 9 maddesinden yararlanması ve maddenin 8. paragrafına istinaden, bu giderlerin döner sermaye değil, merkezi yönetim bütçesinden ödenmesi veya döner sermayeden yapılan ek ödemelerin de vergiden muaf tutulması gerektiğine; söz konusu haksızlığın bu şekilde giderileceğine inanıyoruz.



Teşekkür

Soy Ad sırasına göre

- Murat ACAT, Şule AKÇAY, Hasan BAYRAM, Metin AKGÜN, Sedat ALTIN, Ali Nihat ANNAKKAYA, Hilal ALTINÖZ, Seren ARPAZ, Zekiye AYDOĞDU, Zeynep Ayfer AYTEMUR Şeyma BAŞLILAR, Turgay ÇELİKEL, Gül DABAK, Orhan DALKILIÇ, Hülya DENİZ, Ahmet Emin ERBAYCU, Lütuf ERKAN, Sultan EŞER, Mustafa KAPLAN, Volkan KARA, Nurettin KARAOSMANOĞLU, Levent KART, Akın KAYA, Nurhan KÖKSAL, Muzaffer METİN, Arzu MİRİCİ, Sabri Serhan OLCAY, Bülent ÖZBAY, Tarkan ÖZDEMİR, Akif ÖZGÜL, Gülcihan ÖZKAN, Tefvik ÖZLÜ, Savaş ÖZSU, Cansel Atinkaya ÖZTÜRK, Leyla TUNÇER, Necati ÇITLAK, Servet KAYHAN, Yasemin SAYGIDEĞER, Meltem TOR, , Atilla UYSAL, Kürşat UZUN, İrfan YALÇINKAYA, Mehmet YAVŞAN, Erkan YILDIRIM.