

MØDETIDSPUNKT

10-05-2023 13:00

MØDESTED

Esther Møllers Vej 1, indgang 11.41 - repræsentationslokale 5 102 (5. sal) - Rigshospitalet

MEDLEMMER

Martin Lund	Medlem	Deltog
Bente Ourø Rørth	Medlem	Deltog Deltog i den første time af mødet.
Michael Ravn Hansen	Medlem	Deltog
Lene Lindberg	Medlem	Afbud
Carsten Olsen	Medlem	Deltog
Arne Olsen	Medlem	Deltog
Kristina Robins	Næstformand	Deltog
Anne Jastrup	Medlem	Deltog
Birgitte Rav Degenkov	Medlem	Deltog
Marianne Vilsbøll Jacobsen	Medlem	Deltog
Liv Elisabeth Keiding	Medlem	Deltog
Charlotte Vallys	Medlem	Deltog
Jens Gordon Clausen	Formand	Deltog
Kristian Antonsen	Medlem	Deltog
Kirstine Vestergård Nielsen	Medlem	Deltog
Jonas Bent Egebart	Medlem	Deltog
Helle B. Bavnhøj		Deltog
Charlotte Bielefeld	Medlem	Deltog
Thomas Svare Ehlers	Medlem	Deltog
Stinne Lausten Munthe-Brun	Medlem	Deltog
Jacob Christina Ringgaard	Medlem	Deltog
Alette Halvor Jensen	Medlem	Deltog
Line Wedenborg	Medlem	Deltog
Claes Reinhardt		Deltog Suppleant for Lene Lindberg

INDHOLDSLISTE

5. Sammen om vagtarbejdet: Udkast til regionale overordnede principper for deltagelse i vagtarbejde for sygeplejersker, jordemødre og social- og sundhedsassistenter i kliniske afdelinger - Information og drøftelse [60 min]

5. SAMMEN OM VAGTARBEJDET: UDKAST TIL REGIONALE OVERORDNEDE PRINCIPPER FOR DELTAGELSE I VAGTARBEJDE FOR SYGEPLEJERSKER, JORDEMØDRE OG SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER I KLINISKE AFDELINGER - INFORMATION OG DRØFTELSE [60 MIN]

INDSTILLING

Det indstilles, at RMU drøfter

- udkast til regionale overordnede principper om deltagelse i vagtarbejde for sygeplejersker, jordemødre og social- og sundhedspersonale i kliniske afdelinger og hvordan de bidrager til målsætningen om, at når flere medarbejdere deltager i vagtarbejdet, bidrager det til et bedre arbejdsmiljø og et godt arbejdsliv for flertallet
- hvordan RMU kan bidrage til den bedst mulige implementering og opbakning i organisationen

SAGSFREMSTILLING

Regionsrådet vedtog i juni 2022 planen "Det handler om arbejdsliv". Én af de fem målsætninger i planen er 'sammen om vagtarbejde'. Målsætningen indebærer, at vagtarbejdet skal fordeles på flere medarbejdere, så de medarbejdere, som i dag har meget vagtarbejde, får færre vagter. Formålet er at sikre et godt arbejdsmiljø og et godt arbejdsliv for medarbejderne, så flere har lyst til at blive og til at arbejde i regionen.

Hospitalsdirektørkredsen har drøftet et første udkast til regionale overordnede principper om deltagelse i vagtarbejde for sygeplejersker, jordemødre, og social- og sundhedspersonale i kliniske afdelinger, som skal implementere målsætningen "sammen om vagtarbejde". Udkastet til principperne, som RMU skal drøfte, fremgår af bilag 1.

Målsætningen er i tråd med regeringens og Danske Regioners akutplan for sundhedsvæsenet. Ifølge akutplanen skal regionerne vedtage principper om, at andelen af medarbejdere (nyansatte såvel som allerede ansatte) med sundhedsfaglig baggrund som deltager i vagtarbejdet, skal øges.

Sammen om vagtarbejde

Region Hovedstadens hospitaler og virksomheder varetager vigtige og akutte opgaver på alle tider af døgnet hele året. På regionens arbejdspladser yder medarbejdere og ledere en stor indsats for at få det daglige arbejde til at hænge sammen, så borgere og patienter får den bedste behandling. Det kræver, at medarbejdere med de rette kompetencer er til stede, når borgere og patienter har brug for hjælp.

Regionen skal være en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejdere har lyst til at blive ansat og gøre livslang karriere. Medarbejderne skal trives og have de bedste rammer for et godt arbejdsliv og mulighed for både karriere og privatliv. For at opnå det skal flere tage del i vagtarbejdet.

Forslaget "Sammen om vagtarbejde" skal understøtte:

- et bedre arbejdsmiljø.
- at skabe en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv for de medarbejdere som i dag har mange vagter

- at den enkelte medarbejder føler sig fagligt tryk i sit arbejde, fordi der er den tilstrækkelige bemanning og kollegaer til at spare med

At være fælles om vagtarbejdet løser ikke i sig selv, at regionen mangler personale, men det er et skridt på vejen til at gøre regionen til en attraktiv arbejdsplads. Fokus er især på at aflaste medarbejdere, som har meget vagtarbejde, på fx sengeafsnit, fødegange og akutmodtagelser.

De patienter, der ikke kan behandles andre steder i sundhedsvæsenet, får her den hjælp og pleje, de har brug for, hele døgnet året rundt.

Regionen har en særlig udfordring i forhold til mangel på sygeplejersker, jordemødre og social- og sundhedspersonale. Til en start foreslås det derfor, at disse tre faggrupper er omfattet. Særligt inden for de tre faggrupper er der også et stort potentiale i at forbedre arbejdsmiljøet ved at fordele vagtarbejdet på flere medarbejdere.

Når 'Sammen om vagtarbejde' for de tre faggrupper er implementeret og erfaringerne er evalueret, vil administrationen vurdere, om der er andre faggrupper, der skal omfattes.

Det foreslås, at de omfattede medarbejdere fremadrettet vil skulle deltage i vagtarbejdet ved at indgå i minimum 18 vagter om året i weekender og på helligdage. Det svarer til i gennemsnit at have to vagter hver 6. weekend. En fuldtidsansat, som i dag alene har dagarbejde, vil således skulle lægge ca. 7% af sin arbejdstid i weekender og på helligdage.

Det skal understreges, at medarbejderne alene vil få vagter på afsnit inden for samme afdeling. Fx vil en ambulatoriesygeplejerske få vagter på et sengeafsnit, som er tilknyttet samme afdeling som ambulatoriet.

Intentionen bag forslaget er, at sygeplejersker, jordemødre og social- og sundhedspersonale, som i dag har meget vagtarbejde, vil få nedbragt deres antal af weekend- og helligdagsvagter. Det præcise omfang vil dog variere, da det afhænger af størrelse og antal af afsnit henholdsvis uden og med vagtarbejde inden for den enkelte afdeling.

Mulighed for undtagelsesvist at dispensere fra deltagelse i vagtarbejdet

Der lægges op til, at de foreslåede principper skal gælde for alle medarbejdere. Der kan dog være helt særlige tilfælde, som gør, at der undtagelsesvist kan dispenseres fra principperne. Det vil som udgangspunkt kun kunne ske på individniveau, hvis fx en medarbejder har et helt særligt behov.

Det er hospitalsdirektionen, der i så fald har kompetencen til at foretage dispensationen, hvis der lokalt vurderes et konkret behov for det.

I tilfælde af, at der lokalt vurderes et særligt behov for at undtage hele grupper eller generiske specialistfunktioner, skal det koordineres på tværs af hospitaler i regi af hospitalsdirektørkredsen.

Ikrafttræden og implementeringsproces

På baggrund af drøftelsen på RMU ventes koncerndirektionen og hospitalsdirektørkredsen at træffe beslutning om en bedre fordeling af vagtarbejdet.

Det foreslås, at 'Sammen om vagtarbejde' skal træde i kraft for nyansatte den 1. juni 2023, så relevante stillinger, der slås op efter 1. juni 2023, skal indeholde vagtforpligtelse.

For allerede ansatte foreslås det, at principperne træder i kraft senest den 1. maj 2024. Varsling af ændringerne vil skulle ske i henhold til de almindelige regler, herunder reglerne for væsentlige stillingsændringer.

Det er afgørende for en god implementeringsproces, at en endelig beslutning om en bedre fordeling af vagtarbejdet møder opbakning og velvilje fra medarbejdersiden såvel som ledelsessiden.

Det foreslås, at den nærmere implementering drøftes i de lokale MED-udvalg både på hospitals-/virksomhedsniveau og afdelings-/afsnitsniveau i maj-september. Sideløbende vil ledere og medarbejdere på afdelingerne have dialog om betydningen for den enkelte medarbejder.

Den lokale dialog er vigtig og central for at skabe tryghed blandt medarbejderne og sikre en meningsfuld implementering på hospitaler og virksomheder. Den lokale dialog og implementering skal bl.a. tage højde for, at de specialiserede kompetencer, der er nødvendige til tidskritisk behandling, fortsat skal være til stede i ambulatorierne.

De medarbejdere, som fremadrettet skal have vagter i weekender og på helligdage på et andet afsnit, får den nødvendige oplæring, så de har de faglige forudsætninger, der skal til for at løse og føle sig trygge i opgaverne.

DRØFTELSE

Punktet "Sammen om vagtarbejde" blev drøftet, idet indstillingspunkter om principper og tidsplan ikke blev behandlet.

Der var fra medarbejdersiden et klart signal om at processen var startet uhensigtsmæssigt med udmeldinger i pressen. Det blev pointeret, at det ikke er befordrende for en god og tillidsfuld proces.

På mødet var der en drøftelse af at flere skal deltage i vagtarbejdet. Intentionen med det administrative forslag er, at når flere deles om vagtarbejdet, er det for at hjælpe de mange kollegaer, som har mange vagter aften, nat, weekend og på helligdage.

Der var i RMU forståelse for intentionen med initiativet, men der var fra medarbejdersiden et ønske om at gentænke processen og principper.

Ledelsessiden tilkendegav, at det er nødvendigt at flere deltager i vagtarbejdet, men at det skal drøftes lokalt på hospitaler, i afdelinger og på afsnit mellem ledelser og medarbejdere, hvordan det kan gøres på en meningsfuld måde.

Der var ikke bemærkninger til fase 1, men der var enighed om, at processen gentænkes og principper ift. fase 2 skal drøftes igen, så de lokale VMU/HMU i første omgang tager en overordnet drøftelse af intention om, at flere skal deltage i vagtarbejdet herunder hvordan man sikre en god lokal dialog. Samtidig bør det også lokalt drøftes, hvordan vagtarbejde kan gøres attraktivt, fx i forhold til belastning og arbejdsopgaver i vagten.

Medarbejdersiden tilkendegav, at de også mente, at principperne bør gentænkes.

RMU mødes igen og fortsætter drøftelsen af principper og ny tidsplan.

RMU blev derudover orienteret om, at forretningsudvalget den 9. maj behandlede en orienteringssag "Orientering om principper for sammen om vagtarbejde". I den forbindelse fremgår af referatet, at

punktet er taget til efterretning med følgende protokolbemærkning:

”Forretningsudvalget tager orienteringen om ”Sammen om vagtarbejdet” til efterretning, fordi det aflaster de medarbejdere, der i dag arbejder mange aftener, nætter, weekender og helligdage, og understreger samtidig, at denne nødvendige, men svære opgave skal udmøntes via lokal ledelse, stor medarbejderinvolvering og lokal tilpasning, og derfor er det afgørende, at der sker en grundig behandling i medarbejderudvalgene på alle niveauer, der sikrer at det bliver meningsfuldt i den enkelte kliniske afdelings drift, ligesom erfaringerne fra de afdelinger, der allerede fordeler vagterne, skal inddrages.”

HD har efterfølgende den 11. maj truffet beslutning om, at relevante stillinger pr. 1. juni som udgangspunkt skal opslås med vagtarbejde.

KONKLUSION

- RMU mødes igen og fortsætter drøftelsen af principper og ny tidsplan.

BILAGSFORTEGNELSE

- 📎 1. Udkast til regionale overordnede principper om deltagelse i vagtarbejde
- 📎 2. Udkast til overordnet tidsplan for sammen om vagtarbejdet

UDKAST

Sammen om vagtarbejde



Det handler om arbejdsliv

5

Strategiske mål i
Plan for fastholdelse og
rekruttering

#1

Attraktiv arbejdsplads

Regionen er en attraktiv arbejdsplads, som kan fastholde og tiltrække medarbejdere i alle livsfaser.

#2

Ny opgaveløsning

Regionen matcher opgaver med rette kompetencer og indtænker nye faggrupper i opgaveløsningen.

#3

Sammen om vagtarbejde

Regionen har døgnåbent, og de rette kompetencer skal være til stede, når der er brug for dem.

#4

God jobstart

Regionen giver alle nye medarbejdere en god jobstart i et godt arbejdsmiljø.

#5

Nærværende ledelse

God ledelse er nøglen til høj faglighed, engagement og trivsel.

Når vi løfter i flok, bliver det lettere for flere

Region Hovedstadens hospitaler og virksomheder varetager vigtige og akutte opgaver på alle tider af døgnet hele året.

På alle regionens arbejdspladser yder medarbejdere og ledere en stor indsats for at få det daglige arbejde til at hænge sammen, så borgerne og patienterne får den bedste behandling. Det kræver, at medarbejdere med de rette kompetencer er til stede, når borgere og patienter har brug for akut hjælp.

Vi vil skabe rammerne for, at regionen er en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejdere har lyst til at blive ansat og gøre livslang karriere.

Medarbejderne skal trives og have de bedste rammer for et godt arbejdsliv og mulighed for både karriere og privatliv. For at opnå det skal flere tage del i vagtarbejdet.

Et trygt arbejdsliv i balance

Når vi er sammen om vagtarbejdet, er det med til:

- at skabe en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv for de medarbejdere, som har mange vagter
- at den enkelte medarbejder føler sig fagligt tryk i sit arbejde, fordi der er den tilstrækkelige bemanning og kollegaer at sparre med
- at skabe et bedre arbejdsmiljø, så flere kollegaer i højere grad har lyst til at blive og tage ansættelse i Region Hovedstaden



Et skridt på vejen

At være sammen om vagtarbejde løser ikke, at vi mangler kollegaer, men det er et skridt på vejen.

På sengeafsnit, fødegange og akutmodtagelser mv. med meget vagtarbejde er rekruttering af nye kollegaer udfordret.

Hvis vi hjælper kollegaerne, som har meget vagtarbejde, kan det forhåbentlig bidrage til, at flere har lyst til at blive i regionen, og at nye i højere grad vil tage ansættelse.

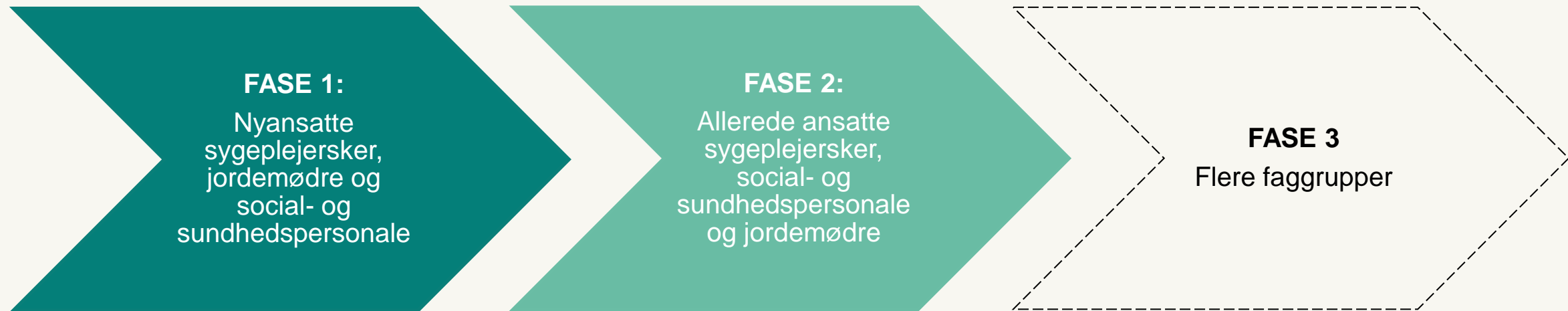
Til gavn for borgere og patienter

At være sammen om vagtarbejde er til gavn for borgere og patienter, der har mest brug for vores hjælp:

- det bidrager til tryggere rammer for de indlagte
- det giver bedre mulighed for at planlægge operationer og behandle patienterne til tiden
- det er med til at sikre, at de patienter, der ikke kan behandles andre steder i sundhedsvæsenet, får den pleje, de har brug for hele døgnet



Procesplan



Der er stort potentiale i at forbedre arbejdsmiljøet for sygeplejersker, jordemødre og social- og sundhedspersonale ved at fordele vagtarbejdet på flere medarbejdere. Samtidig har regionen en særlig udfordring i forhold til mangel på personale i disse faggrupper. Derfor starter vi med dem.

Hvordan bliver vi fælles om vagtarbejde?

FASE 1: Nyansatte sygeplejersker, jordemødre og social- og sundhedspersonale i vagtfrie eller vagtlette funktioner

- Sygeplejersker, jordemødre og social- og sundhedspersonale, som ansættes i vagtfrie eller vagtlette funktioner i kliniske afdelinger, skal som udgangspunkt ansættes i stillinger, hvori der indgår minimum 18 vagter om året i weekender og på helligdage. Det svarer til i gennemsnit at have to vagter hver 6. weekend. Det forudsættes, at en weekendvagt ligger i perioden fra fredag kl. 15 til mandag kl. 8. Vagtarbejdet skal udføres inden for afdelingsledelsens funktionsområde. Det gælder både ved nyansættelser og interne skift.

FASE 2: Allerede ansatte sygeplejersker, jordemødre og social- og sundhedspersonale i vagtfrie eller vagtlette funktioner

- Allerede ansatte sygeplejersker, jordemødre og social- og sundhedspersonale ansat i vagtfrie eller vagtlette funktioner i kliniske afdelinger får – efter fornøden kompetenceudvikling – minimum 18 vagter om året i weekender og på helligdage. Det svarer til i gennemsnit at have to vagter hver 6. weekend. Det forudsættes, at en weekendvagt ligger i perioden fra fredag kl. 15 til mandag kl. 8. Vagtarbejdet skal udføres inden for afdelingsledelsens funktionsområde.

FASE 3: Flere faggrupper

- Dette beskrives, når fase 1 og 2 er implementeret.

Udkast til tidsplan – sammen om vagtarbejde

Dato	Ansvarlig	Beskrivelse
2023		
10. maj	CHRU	Møde i Regionens MED-udvalg (RMU) – orientering og drøftelse af forslaget til principper.
Maj	CHRU	På baggrund af drøftelsen i RMU ventes koncerndirektionen og hospitalsdirektørkredsen at træffe beslutning om en bedre fordeling af vagtarbejdet.
15. maj - sommerferien	Hospitaler og virksomheder	Drøftelser i MED-udvalg på hospitaler og virksomheder vedrørende de berørte afdelinger og konkret implementering.
15. maj – 8. sept.	Hospitaler og virksomheder	Lokal konkret vurdering af, om der er tale om en væsentlig stillingsændring for den enkelte medarbejder på de omfattede afdelinger.
1. juni		Ikrafttræden for nyansatte medarbejdere: Relevante stillinger skal pr. 1. juni slås op med pligt til at deltage i vagtarbejde i overensstemmelse med principperne.
26. jun. – 17. aug.		Sommerferie. <i>Dele af processen (forhandling og varsling, jf. de næste to skridt) pauses hen over sommerferien, dels for at give mere tid til den lokale proces med MED-udvalg og identifikation af berørte medarbejdere, dels fordi de berørte medarbejdere ikke bør parthøres op til eller i deres ferie.</i>
11.-14. sept.	CHRU	Forhandling med de faglige organisationer i henhold til <i>Lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang</i> , fordi afgørelser om væsentlige stillingsændringer er omfattet af lovens område.
15. sept. – 6. okt.	Hospitaler og virksomheder	Medarbejdere, for hvem ændringen er en væsentlig stillingsændring, parthøres om de påtænkte væsentlige ændringer. Parthøringsfristen er 14 dage. Medarbejdere, for hvem ændringen ikke er en væsentlig stillingsændring, orienteres om ændringen i deres ansættelsesvilkår.
9.-31. okt.	Hospitaler og virksomheder	Behandling af medarbejdernes parthørings svar. Afgørelser om, at medarbejdernes stillingsvilkår ændres, udsendes til alle berørte medarbejdere.
1. nov. - 31. dec.	Hospitaler og virksomheder	Varslingsperiode. Lokalt fokus på, at <ul style="list-style-type: none"> - de berørte medarbejdere kompetenceudvikles med henblik på at sikre, at medarbejderne er fagligt trygge i varetagelsen af opgaverne på vagterne i andre afsnit i afdelingen - der inden for den enkelte afdeling foretages den fornødne omorganisering af arbejdsopgaver og ressourcer
2024		

1. jan. – 30. apr.	Hospitaler og virksomheder	Fortsat varslingsperiode.
Senest 1. maj		Seneste dato for ikrafttræden for allerede ansatte medarbejdere
		Processen evalueres. Der foretages efterfølgende en vurdering af, hvorvidt andre faggrupper skal omfattes. Såfremt dette besluttet, igangsættes en ny proces for disse faggrupper.

RMU-seminar den 21. juni 2023

Program for seminaret

Bæredygtighed og Grøn 2030 kl. 13.00 -15.00

Velkomst ved formandskabet [10 min.]

Kort rammesætning om bæredygtighed: Jens Gordon Clausen, regionsdirektør [5 min.]

Indledning: Krestine Mouggaard, projektleder i koncernindkøb, Center for Økonomi [10 min.]

Inspirationsoplæg: 'Hvis jeg skulle bestemme' – 4 x 5 min. pitch [20 min.]

- Maj-Britt Hartvig, Social- og sundhedsassistent, Neuroanæstesiologisk Klinik, Rigshospitalet, Glostrup.
- Maj Pedersen, Ergoterapeut, Fysio- og Ergoterapeutisk Afdeling Amager-Hvidovre Hospital.
- Mette Agander, administrationschef, PC Stolpegård.
- Lone Otte, programleder for Grøn2030, Center for Politik og Kommunikation.

Workshop: Hvordan kan vi som RMU tage ansvar for at skubbe til bæredygtighedsinitiativer? Hvor og hvordan kan vi påvirke? Hvad vil vi gøre i eget VMU? [45 min.]

Opsamling og afsluttende kommentarer i plenum [30 min.]

KAFFEPAUSE [20 min.]

'Sammen om vagtarbejde' kl. 15.20 – 18.15

Indledning af punktet ved Kirstine Vestergård Nielsen, Centerdirektør, Center for HR og Uddannelse [5 min.]

Alle VMU'er præsenterer deres lokale drøftelser, herunder mulighed for spørgsmål [45 min.]

Oplæg fra afdeling med gode erfaringer [15 min.]

PAUSE [10 min.]

Gruppedrøftelser [40 min.]

Opsamling fra gruppedrøftelser [50 min.]

Afrunding. [10 min.]

DAGSORDEN

RMU - DAGSORDEN

MØDETIDSPUNKT

21-06-2023 13:00

MØDESTED

Glostrup Park Hotel, Hovedvejen 41, 2600 Glostrup

MEDLEMMER

Martin Lund	Medlem	Deltog
Bente Ourø Rørth	Medlem	Deltog Deltog fra kl.15.30
Michael Ravn Hansen	Medlem	Deltog
Lene Lindberg	Medlem	Deltog Deltog frem til kl. 15.45
Carsten Olsen	Medlem	Deltog
Arne Olsen	Medlem	Deltog
Kristina Robins	Næstformand	Deltog
Anne Jastrup	Medlem	Afbud
Birgitte Rav Degenkov	Medlem	Deltog
Marianne Vilsbøll Jacobsen	Medlem	Deltog
Liv Elisabeth Keiding	Medlem	Deltog
Charlotte Vallys	Medlem	Deltog
Jens Gordon Clausen	Formand	Deltog
Kristian Antonsen	Medlem	Deltog
Kirstine Vestergård Nielsen	Medlem	Deltog
Jonas Bent Egebart	Medlem	Deltog
Helle B. Bavnhøj		Deltog
Charlotte Bielefeld	Medlem	Deltog
Thomas Svare Ehlers	Medlem	Deltog
Stinne Lausten Munthe- Brun	Medlem	Afbud
Alette Jensen	Medlem	Deltog
Bente Hammer		Deltog
Jacob Christian Fabio Ringgaard	Medlem	Deltog
Martin Magelund Rasmussen		Deltog Suppleant for Rasmus Møgelvang
Helene Bliddal Døssing		Deltog Suppleant for Anne Jastrup
Rasmus Møgelvang	Medlem	Afbud

INDHOLDSLISTE

3. Sammen om vagtarbejde [175 min]

3. SAMMEN OM VAGTARBEJDE [175 MIN]

OPLÆG OG DRØFTELSE

På RMU-seminaret præsenterede formandskaberne for hospitalernes VMU hovedpointerne fra de lokale drøftelser om initiativet. Derudover var der et oplæg fra lunge- og infektionsmedicinsk afdeling på Nordsjællands Hospital, hvor medarbejderne allerede i dag arbejder fælles om vagtarbejdet.

På baggrund af præsentationerne drøftede RMU blandt andet, hvilke udfordringer og muligheder der er ved en anden fordeling af vagtarbejdet.

Der var i RMU enighed om intentionen bag Sammen om vagtarbejdet i forhold til at finde løsninger på, at der er medarbejdere som har et større antal vagter end andre. Her fremhævede RMU, at der skal være fokus på medarbejderinvolvering og på at gøre vagterne mere attraktive. Det fremgik også af alle VMU-formandskabernes oplæg, at der lokalt er opbakning til intentionen. Medarbejdersiden gav samtidig udtryk for bekymringer særligt i forhold til frivillighed, kompetencer, individuelle hensyn til medarbejderne og lokale forhold.

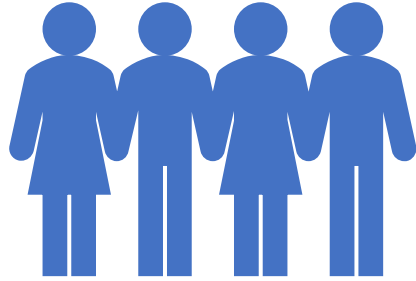
Der var enighed i RMU om, at det er vigtigt, at der sikres tid til at tale tingene godt igennem mellem ledelse og medarbejdere – både på regionalt niveau og på hospitalerne. En anden fordeling af vagtarbejdet skal give mening lokalt, både for medarbejdere, ledere og patienter.

Drøftelserne på RMU-seminariet vil indgå i det videre arbejde med at kvalificere forslaget, ligesom der i hospitalsdirektørkredsen vil blive fulgt op på drøftelserne.

Det blev på RMU-seminariet understreget, at der tidligst tages endelig beslutning om initiativet i sensommeren.

BILAGSFORTEGNELSE

① 1. Hverdagserfaringer om sammen om vagtarbejde_Lunge og infektionsmedicinsk afdeling



Sammen om vagtarbejde

Hverdagserfaringer ved Signe Skov Rydam og Merethe Ørtoft

Lunge og Infektionsmedicinsk afdeling, Nordsjællands Hospital



Lunge og Infektionsmedicinsk afdeling

- 1 samlet afdeling med ca. 250 medarbejdere
- 2 specialer beliggende på 3 matrikler
- 3 sengeafsnit
- 1 afsnit i FAM med 11 specialesenge
- 1 lunge og infektionsmedicinsk ambulatorium inkl. diagnostisk enhed (3 matrikler)
- 1 forskningsenhed

SET & HØRT

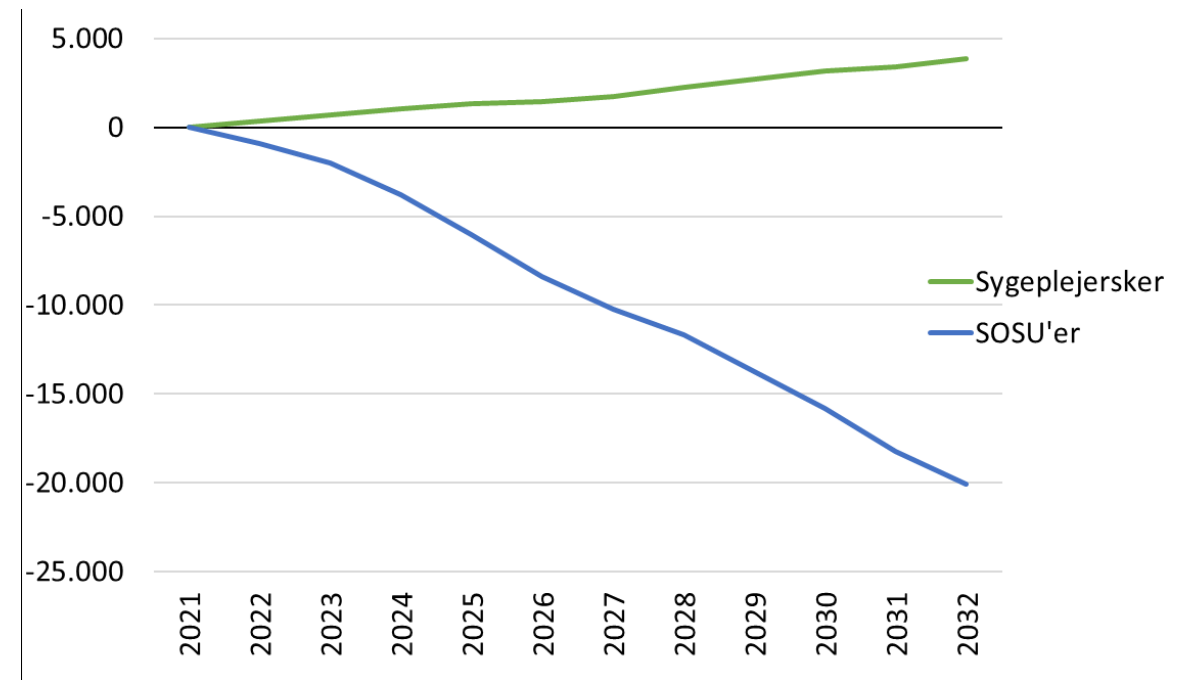
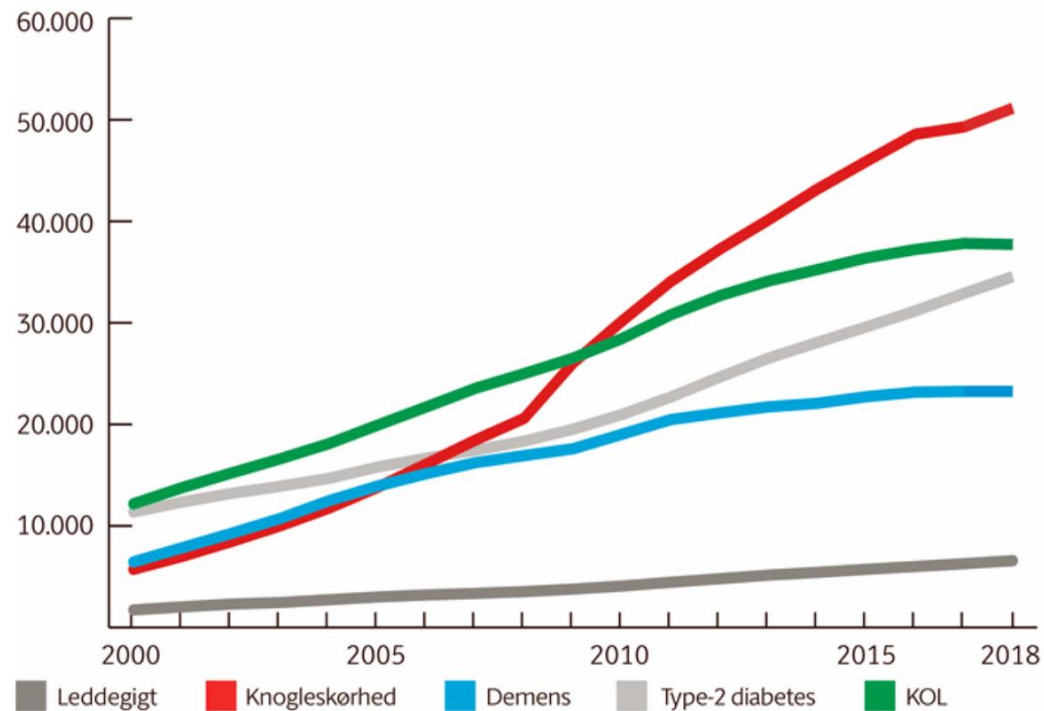
I LIA bliver du set og hørt som patient,
pårørende, studerende og medarbejder



Vi ser og mærker også de kendte udfordringer!



Udvikling i antal 80+årige med udvalgte kroniske sygdomme, 2000-2017



Det fremtidige hospital – hvad ser vi allerede nu?

- Patientforløbene bliver mere glidende mellem indlagte, hjemmeindlagte og ambulante
- Tættere samarbejde med primær sektor – overgangene vil være mere flydende og vi skal samarbejde mere på tværs



Personalet har behov for viden om det samlede patientforløb uanset om man er i ambulatoriet, FAM eller på sengeafsnit





Balancen i vagtplanlægning

1. Behov for flere på arbejde aften, nat og weekender – øget igennem de sidste 10 år
2. Behov for at skabe attraktive arbejdspladser (vagtbelastning skal være passende, forebygge nedslidning og udbrændthed, work-life balance vigtig for mange)

Lunge og infektionsmedicinsk afdeling

- 70-85 senge fordelt på 3 sengeafsnit samt et afsnit i FAM
- Der skal være et samlet fremmøde på:
 - 18 plejepersonaler i aftenvagt
 - 10 plejepersonaler i nattevagt
 - 48 i fremmøde hver weekend fordelt på dag, aften og nat



Fordeling af weekender og vagter – kun på sengeafsnit

Antal vagter og weekender

- 48 plejepersonaler på arbejde hver weekend x 52 uger
 - I alt 2.496 pr. år
- 28 plejepersonaler på arbejde aften og nat x 365 dage
 - I alt 10.220 pr. år

Dette giver med 115 ansatte på sengeafsnit ca. 2 vagter pr. uge – det gør vi.

Arbejde hver 2. weekend – det gør vi ikke!

Normering

Afsnit	Normering
0651	39,5
0655	37,5
B7B8	24,7
Samlet	101,7

Prioriteret "arbejde hver 3. weekend" for plejepersonale på sengeafsnit

Antal weekender der skal dækkes	2.496
Hver 3. weekend 115 plejepersonaler	- 1.993
Ekstra for 10 der arbejder hver 2. weekend	- 87
Ambulatoriesygeplejersker hver 4. weekend	- 130
Mangler	286
Dækkes af ekstra weekender og vikarer	



Weekendvagter for ambulatoriesygeplejersker

- Arbejder i gennemsnit hver 4 weekend (hver 5. plus 1 ekstra forår og efterår eller hver 4. weekend fast samt nogle få helligdage)
- Der er få sygeplejersker, som er undtaget pga helbredsmæssige årsager
- Vi er begyndt at ansætte i delestillinger mere 60/40



Opmærksomhedspunkter

- Psykologisk tryghed
 - Kompetencer
 - Opleve sig velkommen og som en del af afsnittet (ansættelse begge steder f.eks. 33 timer/4 timer)
- Varetagelse af ambulatoriets opgaver
 - Prioriteres
 - Sammenhæng for den enkelte
 - Minimere sårbarhed – flere skal kunne opgaven



Hvad er den gode løsning på sammen om vagtarbejde?

- Begribelighed
 - Det store "Why" skal være tydeligt
- Håndterbarhed
 - Kompetencer, oplevelse af at kunne mestre opgaven
- Meningsfuldhed
 - Sammenhæng i pt-forløb, værdifuld ift kompetencer/viden

