

NOTAT

Til: Forretningsudvalget

Direkte 38669761

Dato: 30. september 2020

Notat om arbejdsmiljøet på akutmodtagelsen på Herlev Hospital

Tidsskriftet A4 Arbejdsmiljø bragte den 17. september 2020 en artikel om arbejdsmiljøet på akutmodtagelsen på Herlev Hospital. Artiklen indeholdt interviews med 6 sygeplejersker i akutmodtagelsen og udtalelser fra den lokale ledelse. Sygeplejerskerne fremtrådte anonymt i artiklen, men det formodes at dreje sig om medarbejdere i det såkaldte Skadeteam.

Hospitalsdirektionen på Herlev Gentofte Hospital har efter input fra afdelingsledelsen givet nedenstående bemærkninger til forholdene på akutmodtagelsen og dialogen med medarbejderne på afdelingen.

Akutmodtagelsen har den seneste tid stået i en særlig situation, der skyldes såvel Coronainsatsen, hvor Akutmodtagelsens medarbejdere har stået i frontlinjen, som forberedelser til indflytning i hospitalets nye Fælles Akutmodtagelse, der tages i brug i juni 2021.

De kommende forandringer i forbindelse med indflytning i de nye rammer næste år har skabt særlige udfordringer for nogle af afdelingens medarbejdere. Flere medarbejdere er for eksempel blevet bedt om at påtage sig andre opgaver, end de normalt varetager, og dette har medført usikkerhed og uro.

De nybyggede rammer stiller også andre krav til patientforløbene, og dette er en proces, som afdelingen har arbejdet målrettet med i de sidste tre år, både strukturelt og kulturelt. Afdelingsledelsen har – med blandt andet konstruktiv dialog og indhentning af flere ressourcer til oplæring af medarbejdere til nye opgaver – bestræbt sig på at imødekomme de utilfredse medarbejdere. Der er i den forbin-

delse lavet matrix, der skal sikre oplæring på relevante nye områder, og det er også aftalt, at der indkøbes en ortopædkirurgisk læge ind, så relevante medarbejdere kan få 1:1-supervision med henblik på kompetenceudvikling. Der er desuden nedsat en kardiologigruppe med deltagelse af ressourcepersoner fra det eksisterende Skadeteam, der fremover ønsker at arbejde med kardiologiske forløb, og med repræsentanter fra det modtagende medicinske team.

Patientsikkerhed

Patientsikkerheden har ikke været særligt udfordret trods øget travlhed. Akutmodtagelsen er vanligtvis et travlt og uforudsigeligt sted, men der har ikke i perioden været konkrete tilfælde eller situationer, som har krævet ekstraordinære handlinger, indrapporteringer af UTH (utilsigtede hændelser), påtaler fra arbejdstilsyn eller lignende.

Afdelingsledelsen er løbende i tæt dialog med afdelingens patientsikkerhedsgruppe, arbejdsmiljøudvalg samt afdelingens medarbejderudvalg for at sikre gode patientforløb og arbejdsmiljø.

Sygefravær

Sygefraværet på Herlev Gentofte Hospital har været nogenlunde stabilt gennem de sidste 2,5 år (ca. 4,5 % i gennemsnit). Tendensen i Akutmodtagelsen er en lille smule stigende, og det samme gør sig gældende i Skadeteamet på Herlev, hvor tendensen dog er tydeligere, end i Akutmodtagelsen som helhed.

Trivselsmålinger

I Akutmodtagelsens Skadeteam har der ifølge de løbende trivselsmålinger været et fald i trivslen på flere punkter fra fjerde kvartal 2018 og frem til første kvartal 2020. Medarbejdernes vurderinger ligger generelt på et lavere niveau end den øvrige Akutmodtagelse. Det er særligt spørgsmålet om trykt at kunne udtrykke sin mening, der er faldet markant (fra 3,8 i Q4 2018 til 2,6 i Q1 2020) og tilliden til udmeldinger fra nærmeste leder ligger også lavt (Q1 2020: 2,3 – spørgsmålet var ikke med i Q4-målingen).

TRIO-grupperne (lokale trivselsgrupper med deltagelse af lokal leder, arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant og menige medarbejdere) arbejder løbende med trivselsmålinger i forhold til de emner, der aktuelt fylder. Der har blandt andet været fokus på vagtplaner og på at bevare fagligheden i forbindelse med, at det eksisterende Skadeteam opløses.

Det skal bemærkes, at svarprocenten i første kvartal 2020 er væsentligt lavere (39%) end i tidligere trivselsmålinger (69% i Q4

2019). Dette skyldes formentlig, at der på grund af Coronainsatsen ikke blev udsendt mails med påmindelse om at udfylde målingen.

Medarbejderinddragelse

Afdelingens medarbejdere har været medinddraget og hørt i følgende formelle fora:

- TRIO-møder (lokale trivselsmøder med deltagelse af lokal leder, arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant og menige medarbejdere)
- Informationsmøder
- Arbejdsmiljømøder
- LMU (Lokale MedarbejderUdvalg)
- Workshops omkring den mulige fremtidige organisering med afsæt i de bedst mulige patientforløb

Der vil også fortsat blive afholdt møder som ovenfor nævnt. Møderne ligger med faste intervaller, ligesom der også indkaldes ad hoc, hvis der er behov for drøftelse af særlige udfordringer.

Der er, udover møder i de ovennævnte mødefora, også blevet afholdt 1:1-samtaler og MUS (medarbejderudviklingssamtaler) med de berørte medarbejdere for at imødekomme deres ønsker til arbejdsopgaver fremadrettet.

Det kan også nævnes, at afdelingen de sidste par år har arbejdet målrettet med konceptet Psykologisk Sikkerhed/tryghed og blandt andet har haft en temadag for leder- og stabsgruppe i forhold til selv at arbejde med det på afdelingen. Der har også været afholdt fokusuger omkring en "speak-up" kultur. Afdelingen er nogle af de første, der arbejder målrettet med dette.

Der har derudover været afholdt to møder med kredsformanden i Dansk Sygeplejeråd (DSR) med henblik på dialog om udfordringerne på afdelingen, og kredsformanden har også deltaget i medlemsmøder i afdelingen. DSR har været tilfreds med de tiltag, der er lavet, og deltager ikke længere til møder i afdelingen. Der holdes fortsat faste møder mellem den fælles tillidsrepræsentant og den ledende oversygeplejerske, og DSR orienteres om tiltag via fællestillidsrepræsentanten.

Endelig er medarbejderne blevet opfordret til at indberette eventuel psykisk belastning i Safetynet, regionens system for anmeldelse af arbejdsskader, registrering af ulykker, vold eller trusler om vold mv. Der er ikke pt. foretaget indberetninger på området. Falck Health-care benyttes også ved håndteringen af psykisk belastning.