

DRØFTELSE: ”Sammen om vagtarbejde”

Indstilling

Det indstilles, at RMU:

- drøfter forslaget til en bedre fordeling af vagtarbejdet i Region Hovedstaden

Sagsfremstilling

De mest syge og akutte patienter har brug for pleje og behandling på alle tider af døgnet – hele året. De patienter og borgere, der ikke kan behandles andre steder i sundhedsvæsenet, skal have den hjælp de har brug for. For mange ansatte på hospitalerne betyder det vagtarbejde hver anden weekend.

Vagter hver anden weekend kan være hårdt. Det er ikke let at få en hverdag – måske endda med små børn – til at hænge sammen med mange vagter på skiftende tidspunkter.

Vi skal passe godt på alle medarbejdere – også de kolleger, der tager den største del af weekendvagterne. De skal have mulighed for flere friweekender. Det kan de få, hvis kolleger fra fx ambulatoriet i samme afdeling engang i mellem tager en weekendvagt på sengeafsnittet. Alle skal gerne opleve, at antallet af vagter er rimeligt, og at vagtarbejdet fordeles på en god måde.

Vagterne skal fordeles bedre ad frivillighedens vej. Dialog og involvering er vejen frem. Målet er, at flere får lyst til at tage del i vagtarbejdet, så andre bliver aflastet.

I dialogen skal ledelsen lytte til, hvad der vil give størst tryghed og ro på en vagt, så vagterne bliver mere attraktive: En bedre introduktion? Større indflydelse på opgaverne? Mere nærværende ledelse? Nye arbejdsrutiner? Flere pauser? Eller noget andet? Det ved kun de medarbejdere, der står med patienterne.

En anden fordeling af vagterne vil også være til gavn for patienter og borgere. Det bidrager til patientsikkerheden ved at give de indlagte tryggere rammer, og det giver bedre mulighed for at planlægge operationer og behandle patienter til tiden.

Kun lokalt kan ledelse og medarbejdere vurdere, hvordan man fordeler vagterne bedst muligt.

Hospitalsdirektørkredsens forslag er derfor:

- **Rammer:** Hospitalerne skal arbejde strategisk med en anden og bedre fordeling af vagter. Den enkelte hospitalsdirektion har sammen med afdelingsledelserne en forpligtelse til at sætte rammen for arbejdet.
- **Dialog:** Ledere og medarbejdere på alle afdelinger skal efter dialog afprøve og arbejde sammen om en anden fordeling af vagtarbejdet, som er til gavn for både medarbejdere, der har mange vagter, patienter og borgere.
- **Fokus:** Det primære fokus skal være den gode bemanding i weekender og på helligdage særligt for sygeplejersker, jordemødre og social- og sundhedspersonale. Andre faggrupper end de tre primære kan inddrages, hvor det vurderes relevant.
- **Kompetencer:** De medarbejdere, der nu skal deltage i vagtarbejdet, skal have mulighed for både at opbygge og opretholde de rette kompetencer til at varetage opgaverne i vagterne.
- **Tidsplan:** Hospitalerne skal senest den 1. april 2024 udarbejde konkrete planer for, hvordan de vil arbejde med en anden fordeling af vagtarbejdet.

Nyansatte

Hospitalsdirektørkredsen besluttede den 11. maj 2023, at nyansatte og medarbejdere, der skifter stilling i regionen, skal deltage i vagtarbejdet. Rammerne justeres, så der ikke længere er et regionalt krav om, at den enkelte skal tage et bestemt antal vagter. I stedet er omfanget en lokal beslutning. Det vil sige, at følgende nu gælder:

- Nyansatte sygeplejersker, jordemødre og social- og sundhedspersonale skal som udgangspunkt deltage i vagtarbejdet.
- Antallet af vagter skal tilgodeses de medarbejdere, som i dag har mange vagter, og som skal have bedre mulighed for at balancere privat- og arbejdsliv. Samtidig skal de nyansatte medarbejdere, der skal deltage i vagtarbejdet, både have mulighed for at opbygge og opretholde de rette kompetencer til at varetage opgaverne i vagterne.

Opfølgning på "Sammen om vagtarbejde"

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har som led i trepartsaftalen den 4. december 2023 aftalt et mål om, at mindst 85 pct. af sygeplejersker, jordemødre og social- og sundhedsassistenter på hospitalerne regelmæssigt (dvs. 96 timer svarende til 12 vagter om året) skal indgå i vagtarbejdet uden for dagsarbejdstid i 2026. Det er derfor også dette mål, Region Hovedstaden vil forfølge. Derudover vil regionen monitorere, trivsel, interne skift og data fra exitundersøgelsen.

Regionen vil monitorere følgende:

- **Vagtarbejde:** Udviklingen i antallet af medarbejdere, der deltager i vagtarbejdet. Udviklingen følges på både regionalt niveau og på hospitalsniveau.
- **Trivsel:** Data fra de løbende trivselsmålinger, som gennemføres regionalt to gange årligt i hhv. 1. og 3. kvartal. Dette for at holde øje med medarbejdertilfredsheden.
- **Interne skift:** Omfanget af medarbejdere, der skifter stilling fra ét hospital i regionen til et andet. Dette for at se, om evt. forskelle i den lokale implementering og de lokale forhold er blevet et konkurrenceparameter, som medarbejderne flytter sig efter.
- **Exitundersøgelsen:** Data fra exitundersøgelserne. Dette kan være med til at give et billede af, om en anden fordeling af vagter virker efter hensigten.

Status følges på regionalt plan løbende i hospitalsdirektørkredsen, og det regionale MED-udvalg (RMU) vil halvårligt drøfte arbejdet. Den lokale implementering følges i virksomhedernes MED-udvalg (VMU'erne).

Ultimo 2025 foretages en regional evaluering af arbejdet med en anden fordeling af vagtarbejdet og en vurdering af, om hospitalerne er på rette vej, eller om der er behov for yderligere tiltag.

Videre proces

HD træffer endelig beslutning om en bedre fordeling af vagtarbejdet i Region Hovedstaden efter RMU's drøftelse.

CHRU er ved at afklare den nærmere definition bag målet og fremlægger i forbindelse med RMU's første statusdrøftelse definition og data, som løbende monitoreres.