



Møte med Arbeidstidsutvalget

8. oktober 2014



”Det er ikke mulig for meg å ivareta kvalitet og pasientsikkerhet uten å bryte arbeidsmiljøloven flere tusen ganger i året”

*Klinikkjef ved akuttklinikken OUS Øyvind Skraastad i Dagsavisen
24.februar 2014*

LOs leder:

”Arbeidsgivere som ikke klarer å ha kontroll med arbeidstiden, bør finne seg en annen jobb”

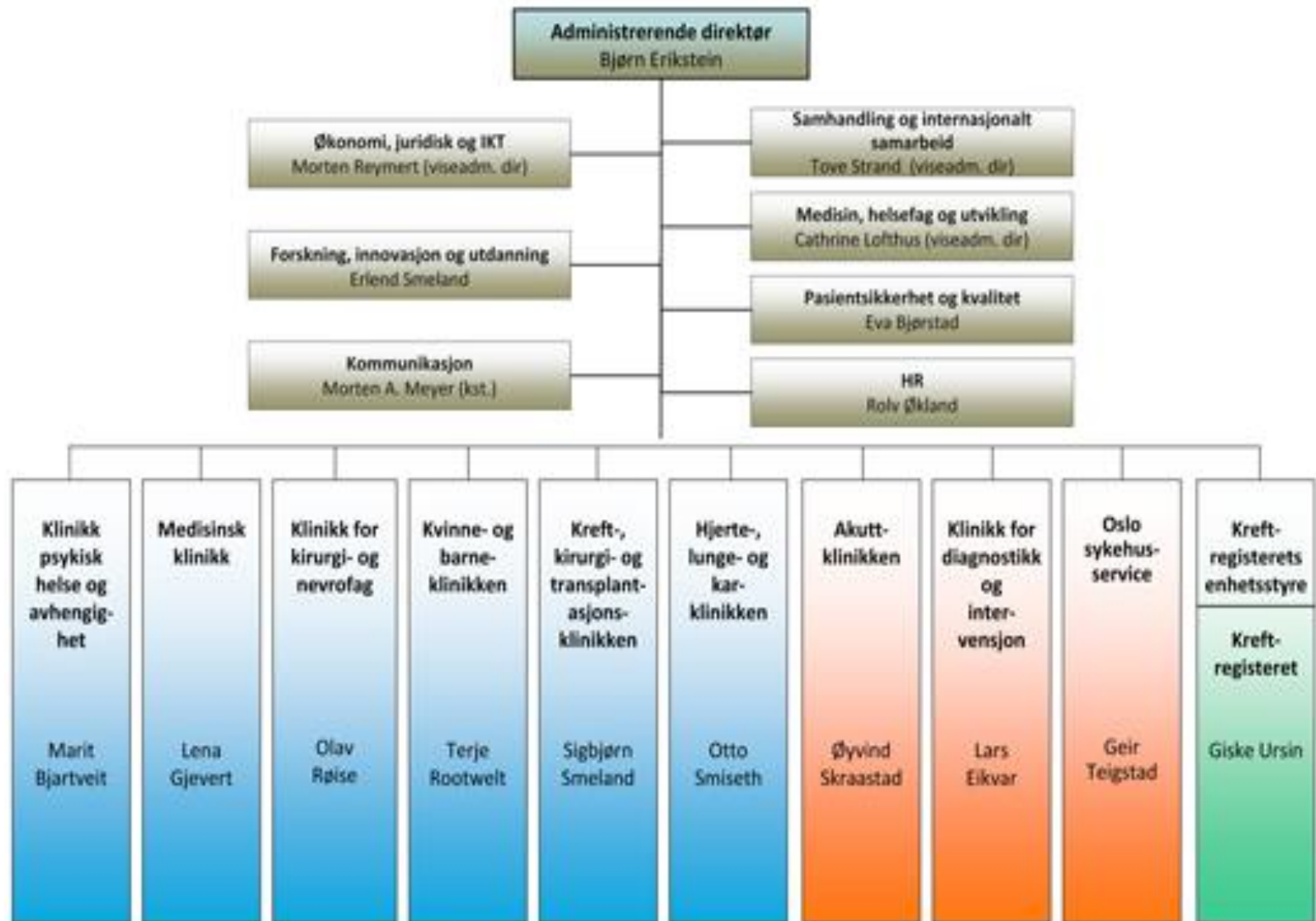
LO-leder Gerd Kristiansen i Dagsavisen 25. februar 2014

Postoperativ/Intensivavdelingen, Akuttklinikken

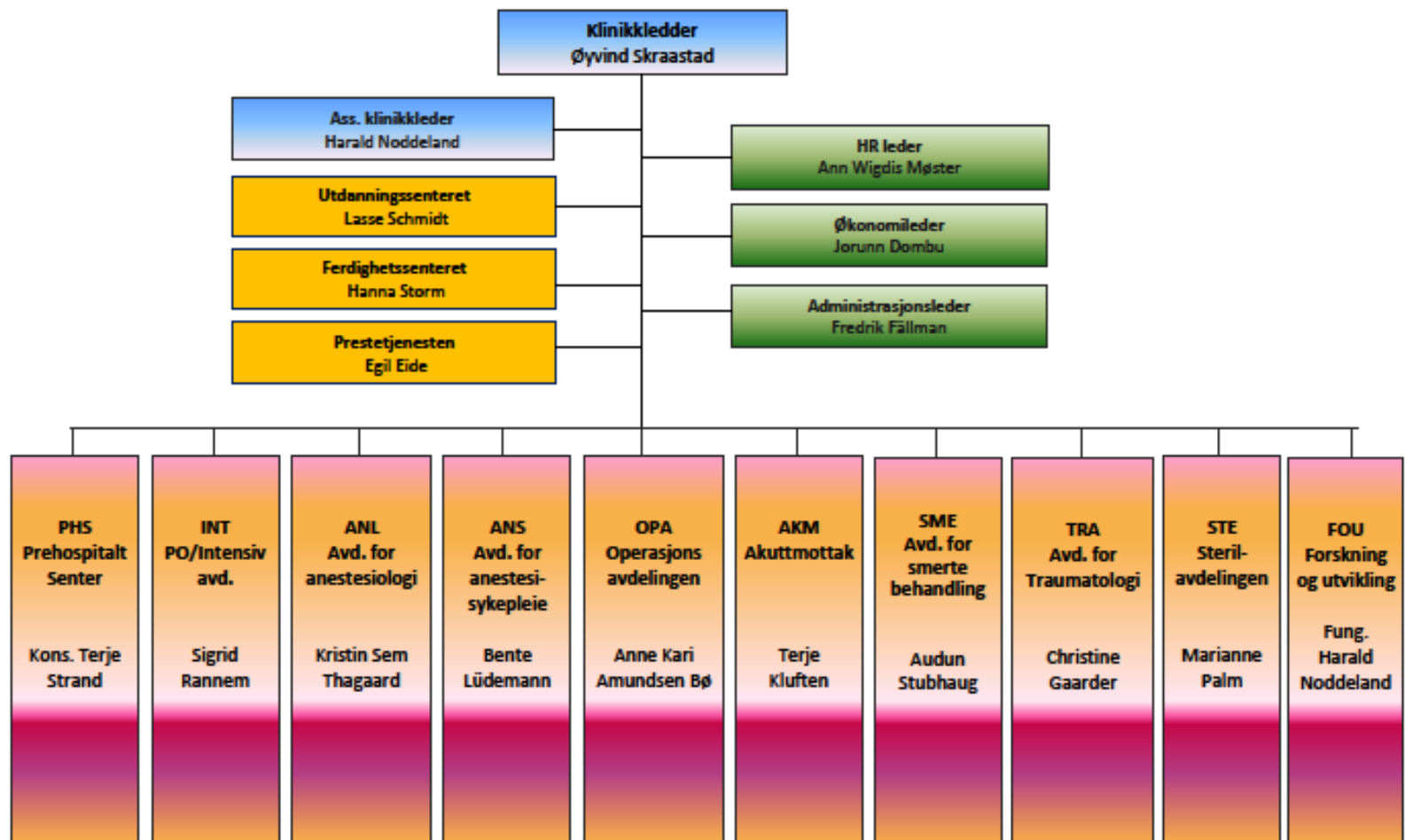
- 2004 – 2012: Seksjonsleder/ass seksjonsleder (nivå 4 leder)
- 2013: Seniorrådgiver i Statens helsetilsyn
- 2014→ : Driftskoordinator og stedfortreder for nivå 3 leder

Generell intensiv 1 er en av 9 intensivseksjoner i PO/Intensivavdelingen og har:

- 98 hele stillingshjemler (ca 106 ansatte)
- 11 intensivplasser
- Behandler ca. 700 pasienter i året
- Som seksjonsleder ble jeg i 2011 ble politianmeldt av Arbeidstilsynet for brudd på overtidsreglene
- Vedvarende lavt sykefravær over flere år, med kvartalsfravær helt nede i 1,9 %. (Blant det laveste i OUS's kliniske virksomheter)



Akuttklinikken 021013



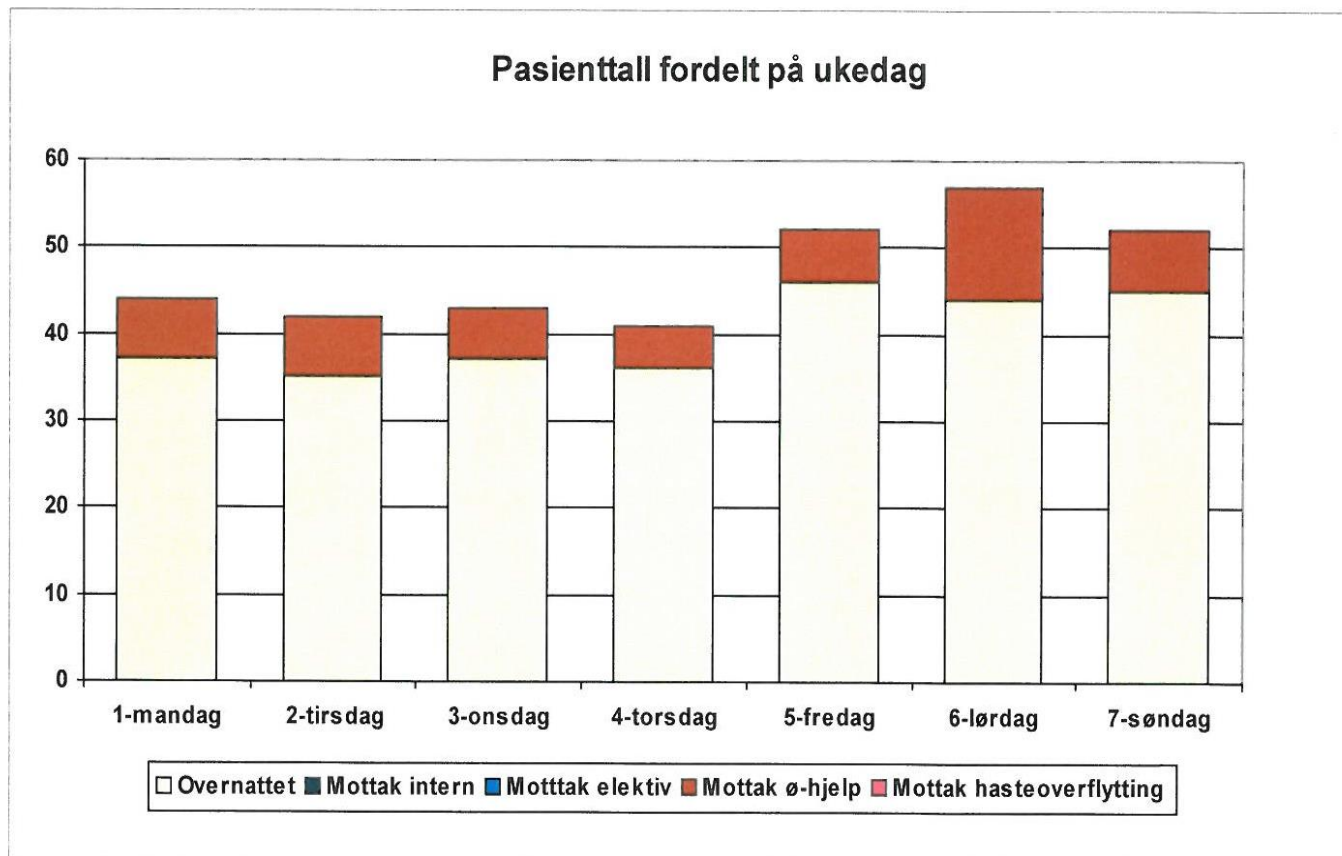
Gjennomgang av driftsutfordringer

Hva skaper overtid og AML-brudd ?

Er noe galt med planleggingen / arbeidsplanene ?

Er noe galt med arbeidsplanene ?

Arbeidsplanene er ofte ikke tilpasset pasientenes behov



Hva skaper overtid og AML-brudd ?

- Helger og fritid for befolkningen
- Snø
- Sommer og bading
- Motorsykkelsesongen
- Influensaepidemier
- Pårørende !
- Opphopning av komplekse medisinske kasus, med påfølgende etterslep på ordinære arbeidsoppgaver i pasientomsorgen

Ordinær intensivpatient:

Ajour med arbeidsoppgaver før planlagt snuing av pasient



Medisinsk kasus 1:

Eksempel på livreddende intervensjon som gir etterslep av ordinære arbeidsoppgaver



Medisinsk kasus 2:

Eksempel på livreddende intervensjon med påfølgende etterslep og langvarig dobbeltbemanning av kompleks og spesielt ressurskrevende pasient



Vi vet aldri **når**, **hvor lenge** og **hvor mange** pasienter som brått krever mer av oss, heller ikke om **alt skjer samtidig**.

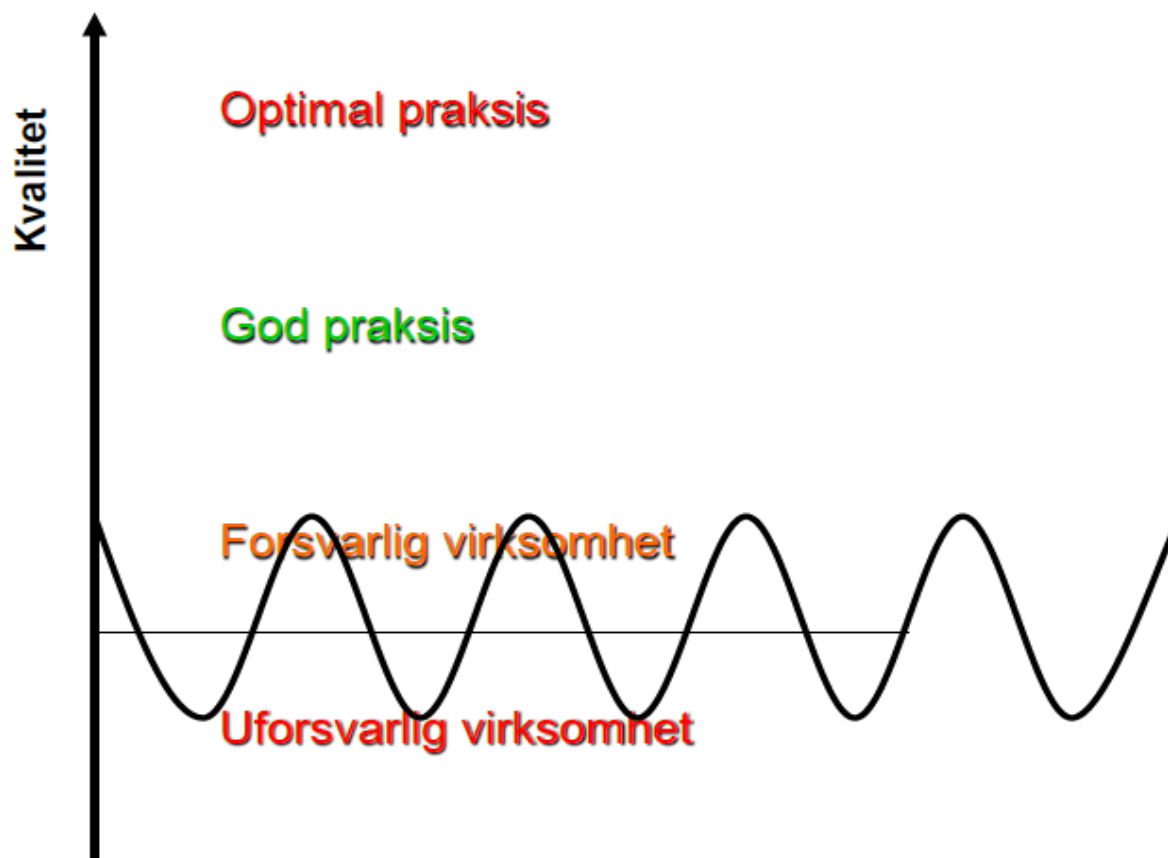
Samtidighetskonflikter er en del av hverdagen, og en forsvarlig håndtering av store samtidighetskonflikter genererer overtid



Er vi for dårlig på å forvente det uventede og håndtere samtidighetskonflikter ?

Hvor på skalaen er vår grunnbemanning (antall ansatte) ?

Kan vi i det hele tatt skylde på grunnbemanningen / for lavt antall ansatte ?

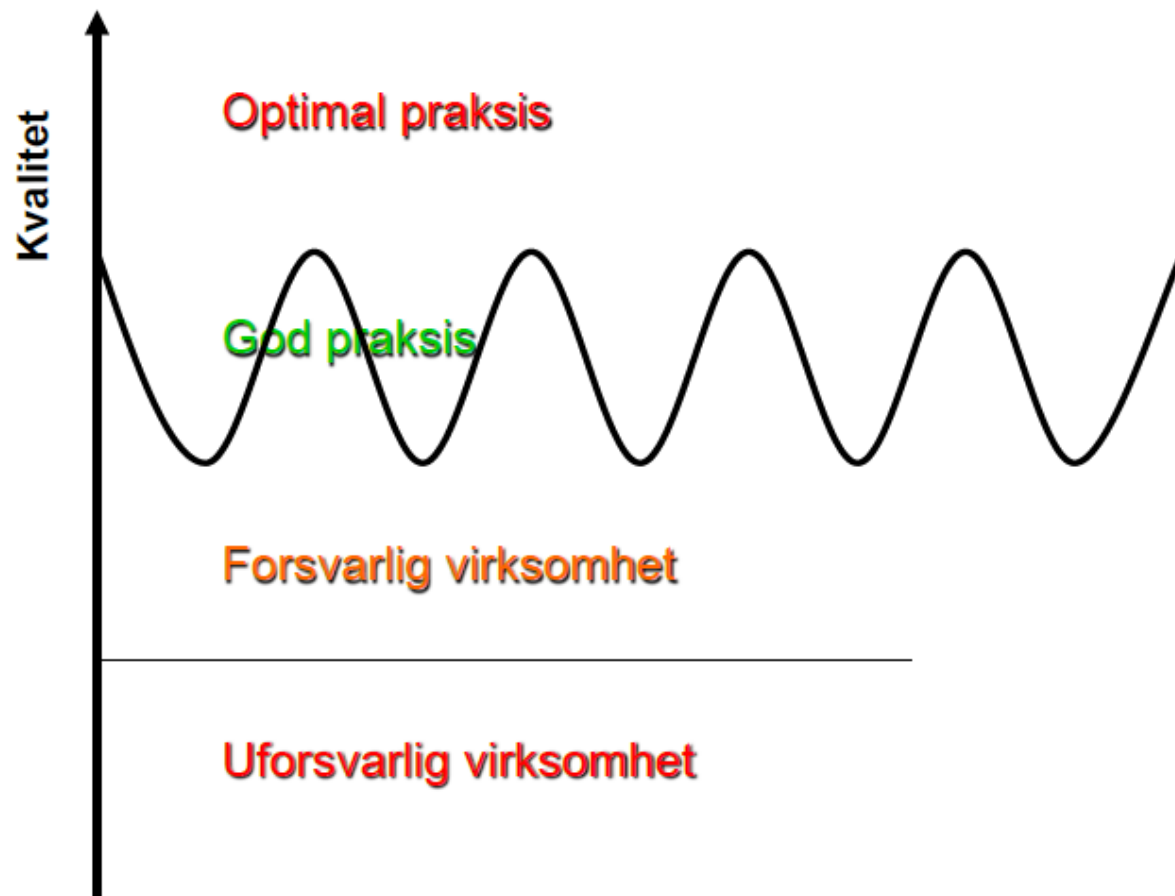


Vår virksomhet i dag er i tråd med samfunnets forventninger:

Økonomisk forsvarlig

Bemanningsmessig forsvarlig

Faglig forsvarlig



Løsningen?

- Større handlingsrom for å utøve ansvarlig lederskap i arbeids-/turnus planlegging vil gi mindre overtid og færre AML-brudd (pasienten kommer uansett når den blir syk og krever sin omsorg uavhengig av hva lovverket sier).
- Bedre mulighet for oppsett og tilpassing av turnus-/ arbeidsplaner med den ansatte direkte.
- Bedre mulighet til overtid for de som har kapasitet / arbeidsvillighet