



## **Styresak 092-2020**

### **Brudd på arbeids- og hviletidsbestemmelser i Nordlandssykehuset - utvikling, status og videre oppfølging**

Saksbehandler: Kari Råstad, Iselin Paulsen Hansen

Dato dok: 04.11.2020

Møtedato: 11.11.2020

Vår ref: 2019/4368

Vedlegg (t):

- Oversikt fordeling av brudd på ulike bruddtyper, klinikker, stillingskategorier samt bruddårsak

#### **Innstilling til vedtak:**

1. Styret tar saken til orientering og understreker viktigheten av å fortsette det pågående arbeidet med å redusere antall AML-brudd

#### **Bakgrunn**

Styret har bedt om jevnlig rapportering om status og utvikling for AML-brudd i foretaket. I denne saken gis styret en orientering om hvordan utviklingen av AML-brudd har vært siden sist rapportering, og hvilken innvirkning utbruddet av Covid19 har hatt når det gjelder omfang av AML-brudd.

#### **Direktørens vurdering**

Direktøren er opptatt av at ansatte i Nordlandssykehuset skal ha et forsvarlig arbeidsmiljø og gode arbeidsforhold. God planlegging og god ivaretagelse av ansatte er viktig for tjenestetilbudet foretaket tilbyr. Over tid har Nordlandssykehuset hatt et høyt antall brudd på arbeids- og hviletidsbestemmelsene. Det har de siste årene blitt iverksatt flere tiltak og tettere oppfølging av klinikkene knyttet til dette. Direktøren vurderer det som svært viktig at det blir arbeidet bevisst med utfordringene vi har innenfor dette området, og er fornøyd med de tiltak som gjennomføres samt planene om videre oppfølging.

#### **Innledning**

Nordlandssykehuset skal være en arbeidsplass med et forsvarlig arbeidsmiljø og gode arbeidsforhold som gir høy *kvalitet* i prosess og resultat, *trygghet* for tilgjengelighet og omsorg, og *respekt* i møte med pasienten.

For å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø og gode arbeidsforhold for våre ansatte er det vesentlig at lov- og avtaleverket som regulerer arbeidstid overholdes, herunder at ansatte gis nødvendig hviletid. Det må også tilstrebes en mest mulig jevn fordeling av overtidarbeid, der overtidarbeid er nødvendig.

Nordlandssykehuset har som målsetting å ha en bemanning som gjør at behovet for overtid og arbeid ut over avtalt arbeidstid skal være så lav som mulig. Samtidig er det behov for å dekke midlertidige og uforutsette behov, og det er viktig at vi som foretak har en viss fleksibilitet i organisasjonen slik at vi lettere kan håndtere slike utfordringer. Hovedregelen i Nordlandssykehuset skal være at ansatte tilsettes i hele stillinger. Foretaket har imidlertid per i dag en høy andel deltidsansatte sykepleiere og helsefagarbeidere, og et prioritert tiltak for å utvikle en heltidskultur har vært opprettelsen og utviklingen av Bemanningssenteret. Bemanningssenteret fikk tilknyttet sine første ansatte sykepleiere i januar 2019 og per i dag teller de 25 sykepleiere som alle benyttes i foretaket. Til sammen utgjør disse 20 årsverk. De ansatte i Bemanningssenteret er ansatt i kombinasjonsstillinger og heltidsstillinger, og medarbeiderne er alle koblet opp mot enheter som normalt har utfordringer tilknyttet drift og eller ressurstilgang i sommerhalvåret.

### **Utvikling og status når det gjelder brudd på arbeids- og hviletidsbestemmelser**

Tendensen hittil i år viser at vi har en nedgang på 11,8 % i perioden 1. januar til 30. september sammenlignet med samme periode i fjor. Totalt har vi i denne perioden 18750 brudd, mot 21.253 brudd i samme periode i fjor.

Til tross for den utfordrende situasjonen foretaket har hatt i år har altså de fleste klinikkene en nedgang i antall brudd. De klinikkene som har hatt en oppgang i 2020 er Diagnostisk klinikk og Medisinsk klinikk. Oppgangen hos Diagnostisk klinikk er tydelig knyttet til årsakskoden Korona. De bruddtypene som har hatt økning fra tidligere år er planlagt tid per uke, samlet tid per uke, samlet tid per uke (snitt), søndager på rad og ukentlig arbeidsfri. Dette er også de samme bruddtypene som er høyest med årsakskode korona.

Selv om vi ikke har hatt en økning i bruddtypene som handler om overtid (AML-timer per uke, AML-timer per måned og AML-timer per år) ser vi en økning i bruk av overtid. Når dette ikke gir seg utslag i økt antall brudd handler dette om de sentrale avtalene som ble inngått mellom Spekter og hovedorganisasjonene som økte grensen for antall overtidstimer.

For foretaket som helhet er det imidlertid nettopp bruddtypene for overtid som genererer flest brudd på arbeidstidsbestemmelsene også for 2020. Nest hyppigst er brudd på bestemmelser om ukentlig arbeidsfri per uke etterfulgt av søndager på rad og samlet tid per uke.

Vi ser en økning i andelen brudd som oppstår i forbindelse med helgearbeid. Per nå ser vi at ca 60 % av bruddene registreres i forbindelse med helger, noe som korresponderer med at ukentlig arbeidsfri og søndager på rad er hyppig forekommende brudd. Utfordringen med å bemanne helgene er velkjent i helsesektoren. I tillegg til at det fører til behov for deltid og innleie, slår det ut på antall brudd på arbeidstidsreglene, og Arbeidstidsutvalget bekrefter også i sin rapport (NOU 2016:1) at det er mer lovbrudd i helgene enn ellers i uka.

I tillegg til at helgene har en stor andel av bruddene, er det på månedsbasis vanligvis typiske feriemåneder som skiller seg ut negativt, hvor månedene juni, juli og august normalt har hyppigst forekomst av brudd. I år har vi imidlertid en spesiell situasjon der utbruddet av Covid19 medførte at mars er den måneden som har hatt høyest antall brudd. I mars har vi totalt 2564 brudd, mens under sommerferieavviklingen ser vi at det ble registrert 1791 brudd i juni, 2142 brudd i juli og 2403 brudd i august.

En enkelt vakt kan utløse en rekke brudd, og vi ser eksempler i år på at én ansatt har utløst 11 brudd på ett enkelt døgn. Det er for øvrig også slik at selv om det er 2210 ansatte som har

registrerte brudd på arbeids- og hviletidsreglene, er det en mindre andel ansatte som står for en uforholdsmessig stor del av bruddene. De 100 ansatte som har flest brudd har hele 7000 brudd registrert, noe som utgjør 37,31 % av det totale antall brudd. De 15 ansatte som har registrert flest brudd har 2443 brudd, noe som utgjør 13 % av bruddene totalt. De fleste av disse 15 er knyttet til ambulansetjenesten, og i hovedsak er dette enhetsledere eller ekstravakter (0 % stilling) i tjenesten.

Det er stillingskategoriene ambulansearbeider, overlege, LIS-leger, sykepleier og spesialsykepleier som har de fleste bruddene.

Når de gjelder hva som oppgis som årsak til brudd på arbeids- og hviletidsbestemmelser så er årsak korona nest høyest, slått av årsak sykdom. Mangel på nødvendig kompetanse, utrykning og aktivitetsforandring er også bruddårsaker som skaper mange brudd. Bruddårsak aktivitetsforandring og sykdom kan også ha bakgrunn i koronasituasjonen og karantene.

Bruddårsak Korona har fulgt smittetrenden i Norge, med Mars og April med høyest tall, nedgang over sommeren, men økende trend etter sommeren. Økning i august og september skyldes økt testkapasitet og flere i karantene.

Det bør forøvrig også kommenteres at vi har en del AML-brudd som ikke er reelle brudd. Særsilt begrunnes dette med at manglende registrering av dispensasjonsavtaler jf. arbeidsmiljøloven vil avstedkomme brudd, selv om slike avtaler kan være gjort i forbindelse med utarbeidelse av arbeidsplaner. Tall for 2020 indikerer at ca 58 % av bruddene som gjelder alle grupper unntatt leger er innenfor rammen av de unntak som arbeidsmiljøloven tillater at man kan avtale lokalt.

Det vises for øvrig til vedlagte oversikt over brudd fordelt på de ulike bruddtypene, klinikker, stillingskategorier, samt de årsaker som oppgis som begrunnelse for AML-brudd.

### **Gjennomførte tiltak og veien videre**

Det er et lederansvar å ta nødvendige initiativ, planlegge godt, sikre kvalifisert bemanning og styre ressursene innenfor lovens rammer. I SAS VA er det utviklet en rapport som gir den enkelte leder en enklere måte å holde oversikt og følge med på utviklingen på den enkelte klinikk og helt ned på enhetsnivå.

HR-avdelingen skal bistå lederne, og har også en controllerfunksjon på dette området på vegne av direktør.

HR har over flere år arbeidet med å redusere antall AML-brudd i samarbeid med klinikkene. Det har blitt utarbeidet styrende dokumenter, maler som kan brukes for å inngå avtaler, veileder i arbeidstidsplanlegging, samt informasjon om arbeidstidsbestemmelser som er tilgjengelig i personalhåndboka.

HR-avdelingen har dedikerte rådgivere som arbeider med ressursstyring og som bistår klinikkene i forhold til det systemtekniske i GAT og når det gjelder arbeidstid og arbeidstidsplanlegging. Når det oppdages at det er registrert avtaler som vil gi systemfeil eller er utenfor rammene som man kan inngå avtaler innenfor, tas det direkte kontakt med lederne. Dette gjelder også når klinikkene legger inn arbeidsplaner som genererer brudd, for å sikre at man ikke legger inn arbeidsplaner uten at nødvendige avtaler foreligger. Det vil framover fortsatt være et sterkt fokus på å få lagt inn inngåtte avtaler for å kunne synliggjøre de reelle bruddene. Vi vil også ta utgangspunkt i oversikten over hvilke ansatte som utløser flest brudd og ta direkte kontakt med lederne for å tilby veiledning og bistand i disse konkrete tilfellene.

Kurs og opplæring er også et viktig tiltak for å sette lederne i stand til å redusere antall AML-brudd. Det avholdes årlig relativt mange kurs innenfor dette området. Vår erfaring er at antall AML-brudd går ned i forbindelse med kursrekker, for så å øke igjen etter en tid. Det vil derfor fortsatt være behov for å ha opplæring og kurs for ledere i foretaket.

Selv om GAT ikke registrerer brudd, er det dermed ikke noen automatikk i at arbeidstidsordningene er forsvarlige. Dette må vurderes uavhengig av om arbeidet utløser AML-brudd eller ikke. Vi ønsker derfor å øke kompetansen i foretaket når det gjelder risikovurdering av arbeidstidsordninger ved å ta dette inn som eget tema på alle kurs i arbeidstid og arbeidstidsplanlegging. HR-avdelingen har utarbeidet et forslag til mal for slik risikovurdering, og det er etablert en arbeidsgruppe der også foretakstillitsvalgte og HVO deltar. Arbeidsgruppen vil arbeide videre med grunnlaget før et endelig utkast kan drøftes med de tillitsvalgte og deretter tas i bruk.

Framover vil vi ha fokus på hvordan Nordlandssykehuset kan fordele personalressursene på en best mulig måte, og et hovedtiltak er å planlegge med en bemanning som tar høyde for uforutsett fravær. I Bemanningssenteret vil fast ansatte jobbe i en fast arbeidsplan, hvor de er opplært til å jobbe ved et begrenset antall lokasjoner. Ved denne typen organisering vil organisasjonen bli mer dynamisk med tanke på å treffe et uforutsett fravær.

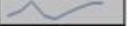
I og med at 60 % av alle brudd skjer lørdag og søndag er det behov for at det iverksettes tiltak i forhold til helgebemanningen. Dette vil delvis kunne løses gjennom Bemanningssenteret men det vil også være nødvendig å vurdere flere tiltak, eksempelvis tiltak knyttet til at det er flere som deler på helgebelastningen.

Samtidig er det et særlig behov for at det blir satt inn ressurser for å forbedre ferieplanleggingen, herunder rekruttering til ferievikariater. Det er etablert et rekrutteringsteam i HR-avdelingen som jobber tett med Kommunikasjonsavdelingen og Bemanningssenteret for å videreutvikle rekruttering av ferievikarer til Nordlandssykehuset sommeren 2021. Gruppen arbeider med rutiner for å raskere kunne lande rekrutteringsprosessene slik at søkerne opplever en effektiv og profesjonell håndtering av sin søknad og for å matche deres kompetanse og ressurser mot rett enhet. Ellers vil Bemanningssenterets ressurser styres inn mot enhetene som tradisjonelt har driftsmessige utfordringer. Dette slik at disse enhetene er bedre rustet ved ferieavvikling. Det forventes at flere av disse tiltakene vil kunne bidra til en reduksjon i AML-brudd.



## Oversikt AML-brudd fordelt på bruddtyper, klinikker og bruddårsak

| AML BRUDD 01.01-30.09 SISTE 3 ÅR  |               |               |               |                                                                                     |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| NLSH                              | 2018          | 2019          | 2020          | Trend                                                                               |
| DIAG - Diagnostisk klinikk        | 480           | 317           | 476           |  |
| DTEK - Drift og eiendom           | 904           | 548           | 585           |  |
| KBARN - Kvinne/ barn klinikk      | 327           | 339           | 287           |  |
| KIR - Kirurgisk klinikk           | 5 299         | 4 998         | 4 737         |  |
| MED - Medisinsk klinikk           | 2 769         | 2 770         | 3 368         |  |
| PHR - Psykisk helse og rusklinikk | 1 876         | 2 851         | 2 502         |  |
| PREH - Prehospital klinikk        | 2 411         | 9 126         | 6 458         |  |
| ANDRE                             | 210           | 304           | 337           |  |
| <b>NLSH</b>                       | <b>14 276</b> | <b>21 253</b> | <b>18 750</b> |  |

| AML BRUDD PER MÅNED 2020          |              |              |              |              |              |              |              |              |              |                                                                                       |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| NLSH                              | Januar       | Februar      | Mars         | April        | Mai          | Juni         | Juli         | August       | September    | Trend                                                                                 |
| DIAG - Diagnostisk klinikk        | 69           | 53           | 73           | 26           | 27           | 46           | 45           | 69           | 70           |   |
| DTEK - Drift og eiendom           | 39           | 56           | 161          | 74           | 39           | 36           | 26           | 73           | 31           |  |
| KBARN - Kvinne/ barn klinikk      | 34           | 51           | 48           | 22           | 12           | 16           | 41           | 31           | 32           |  |
| KIR - Kirurgisk klinikk           | 465          | 575          | 644          | 425          | 384          | 438          | 534          | 602          | 503          |  |
| MED - Medisinsk klinikk           | 303          | 362          | 572          | 359          | 260          | 259          | 338          | 419          | 391          |  |
| PHR - Psykisk helse og rusklinikk | 268          | 331          | 347          | 157          | 106          | 180          | 332          | 312          | 419          |  |
| PREH - Prehospital klinikk        | 434          | 415          | 649          | 446          | 515          | 800          | 821          | 890          | 914          |  |
| ANDRE                             | 35           | 50           | 70           | 83           | 29           | 16           | 5            | 13           | 17           |  |
| <b>NLSH</b>                       | <b>1 647</b> | <b>1 893</b> | <b>2 564</b> | <b>1 592</b> | <b>1 372</b> | <b>1 791</b> | <b>2 142</b> | <b>2 409</b> | <b>2 377</b> |  |

| AML TYPER 01.01.20 - 30.09.20     |               |                      |                   |                  |                      |                    |                    |                            |                 |                         |                     |
|-----------------------------------|---------------|----------------------|-------------------|------------------|----------------------|--------------------|--------------------|----------------------------|-----------------|-------------------------|---------------------|
| NLSH                              | Antall brudd  | AML timer per 4 uker | AML timer per uke | AML timer per år | Planlagt tid per uke | Samlet tid per dag | Samlet tid per uke | Samlet tid per uke (snitt) | Søndager på rad | Søndager på rad (snitt) | Ukentlig arbeidsfri |
| DIAG - Diagnostisk klinikk        | 476           | 11                   | 55                | 0                | 48                   | 13                 | 102                | 8                          | 52              | 0                       | 187                 |
| DTEK - Drift og eiendom           | 585           | 21                   | 108               | 0                | 21                   | 16                 | 7                  | 45                         | 149             | 2                       | 216                 |
| KBARN - Kvinne/ barn klinikk      | 287           | 10                   | 33                | 0                | 46                   | 19                 | 56                 | 16                         | 39              | 0                       | 68                  |
| KIR - Kirurgisk klinikk           | 4 737         | 112                  | 597               | 5                | 462                  | 239                | 1287               | 178                        | 557             | 43                      | 1257                |
| MED - Medisinsk klinikk           | 3 367         | 123                  | 392               | 26               | 218                  | 203                | 603                | 240                        | 713             | 70                      | 779                 |
| PHR - Psykisk helse og rusklinikk | 2 502         | 99                   | 334               | 0                | 109                  | 202                | 184                | 238                        | 745             | 93                      | 498                 |
| PREH - Prehospital klinikk        | 6 458         | 410                  | 1935              | 352              | 66                   | 984                | 644                | 902                        | 572             | 11                      | 582                 |
| ANDRE                             | 337           | 20                   | 59                | 0                | 0                    | 39                 | 6                  | 18                         | 49              | 0                       | 146                 |
| <b>NLSH</b>                       | <b>18 749</b> | <b>806</b>           | <b>3 513</b>      | <b>383</b>       | <b>970</b>           | <b>1 715</b>       | <b>2 889</b>       | <b>1 645</b>               | <b>2 876</b>    | <b>219</b>              | <b>3 733</b>        |

## Utvikling Bruddtyper

