



Folketingets Sundheds- og Ældreudvalget
lov@ft.dk

Liselott Blixt
Liselott.Blixt@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Sundheds- og Ældreudvalget har i brev af 5. marts 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 635 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Liselott Blixt (DF).

27. marts 2019

Spørgsmål nr. 635:

”Kan ministeren oplyse, hvilke tiltag Herlev Hospital har igangsat, siden Arbejdstilsynet den 9. august 2018 gav hospitalet et halvt år til at rette op på forholdene på fødeafdelingen? Kan ministeren desuden oplyse, hvad der er sket i lignende sager, hvor Arbejdstilsynet har påbudt forbedringer ift. forholdene for personale og patienter på hospitalsafdelinger, og om man i tilsvarende sager har forlænget tidsfrister for tilbagemelding til Arbejdstilsynet og med hvilken begrundelse?”

J.nr. 20195200195

Svar:

Jeg har til brug for besvarelsen indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, der har oplyst følgende:

”Det vil altid være en konkret vurdering, når Arbejdstilsynet giver fristforlængelse. Arbejdstilsynet vil i vurderinger om anmodning om fristforlængelse lægge vægt på, om virksomheden arbejder med relevante tiltag, der kan løse de arbejdsmiljøproblemer, som påbuddet omhandler.

Arbejdstilsynet kan fx give fristforlængelse, når virksomheden iværksætter en helhedsorienteret løsning, som både er tidskrævende at iværksætte, og som man derfor ikke nødvendigvis vil nå at kunne se effekten af inden for tidsfristen. Dette er tilfældet i forbindelse med påbuddene til Herlev Hospital.

Arbejdstilsynet har givet to påbud til afdelinger under Gynækologisk Obstetrisk afdeling på Herlev Hospital. Henholdsvis Fødemodtagelsen og Fødegangen har fået påbud om at forebygge stor arbejdsmængde og tidspres for afdelingernes jordemødre.

Arbejdstilsynet kan som nævnt overfor bekræfte, at Herlev Hospital har anmodet om fristforlængelse for efterkommelse af påbuddene og i den forbindelse beskrevet en række aktiviteter, der er igangsat med henblik på at reducere stor arbejdsmængde og tidspres for jordemødrene. Arbejdstilsynet har imødekommet Herlev Hospitals anmodning. Arbejdstilsynet har i andre sager om stor arbejdsmængde og tids-

pres på hospitalsafdelinger forlænget tidsfrister for tilbagemeldinger til Arbejdstilsynet

Herlev Hospital har oplyst til Arbejdstilsynet, at der arbejdes med 18 initiativer på de to afdelinger. Herlev Hospitals beskrivelse heraf er vedlagt som bilag til besvarelsen.

I sager, hvor Arbejdstilsynet har givet påbud om stor arbejdsmængde og tidspres til hospitalsafdelinger, er det Arbejdstilsynets erfaring, at der eksempelvis igangsættes tiltag, der handler om:

- Optimeret vagtplanlægning
- Øget samarbejde mellem faggrupper
- Kompetenceudvikling
- Ledelsesmæssig støtte til prioritering af opgaver
- Introduktionsprogram for nye medarbejdere.

Når Arbejdstilsynet afgiver påbud om psykisk arbejdsmiljø, fx om stor arbejdsmængde og tidspres, har virksomhederne metodefrihed i forhold til, hvordan de vil løse problemerne. Det er afgørende for problemernes løsning, at det er virksomhederne selv, der udvikler og beslutter de tiltag, som sættes i gang. Det skyldes bl.a., at det altid afhænger af lokale forhold, hvilke tiltag det vil være relevant at igangsætte.

Når virksomheder melder tilbage til Arbejdstilsynet om virksomhedens løsning, skal virksomheden beskrive, hvad der er gjort for at løse problemerne, og hvilken virkning tiltagene har haft på problemerne. På baggrund af dette og Arbejdstilsynets øvrige kendskab til virksomheden vurderer Arbejdstilsynet, om påbuddet er efterkommet.

Hvis Arbejdstilsynet vurderer, at påbuddet ikke er efterkommet, at det er utilstrækkeligt efterkommet, eller at tilbagemeldingen ikke er fyldestgørende, foretager Arbejdstilsynet enten et kontrolbesøg eller en kontrolopringning til virksomheden".

Jeg henholder mig til Arbejdstilsynets udtalelse.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen