



Herlev og Gentofte
Hospital

Patientforløb og
Organisation

Kildegårdsvej 28
2900 Hellerup

Arbejdstilsynet

Opgang Opgang 65
Telefon [redacted]
Direkte [redacted]
Mail [redacted]

Dato: 22. januar 2019

Ansøgning om fristforlængelse på påbud vedr.

- stor arbejdsmængde og tidspres på Fødegangen (sagsnr. 20170069751/119) og
- stor arbejdsmængde og tidspres på Fødemodtagelsen (sagsnr. 20170069751/116)

Herlev og Gentofte Hospital søger hermed om fristforlængelse på ovenstående to påbud i Gynækologisk Obstetriske afdeling. Der har, siden påbuddet blev givet, været en god proces i afdelingen med inddragelse af arbejdsmiljøorganisationen og hjælp fra arbejdsmiljørådgiver [redacted] fra Niras, med henblik på at sikre at stor arbejdsmængde og tidspres ikke forringer jordemødrenes sikkerhed og sundhed på Fødegangen og Fødemodtagelsen.

Der er på direktionniveau stor bevågenhed og opbakning til at få løst udfordringerne med jordemødrenes arbejdsforhold og der er bl.a. afsat administrative ressourcer på hospitalsniveau til at understøtte afdelingen i arbejdet.

Pr. 1. februar 2019 er der en række sammenfaldende begivenheder, som er med til at sætte afdelingen under yderligere pres, derfor er det ikke muligt at vurdere den endelige effekt af de gennemførte eller igangsatte tiltag. Det kan endvidere være nødvendigt at justere på tiltagene pga. de ændringer i afdelingen det giver. Ændringer som på den korte bane formodes at kunne påvirke arbejdspresset, mens de på den lange bane har en aflastende effekt. Idet vi ønsker at sikre en langtidsholdbar løsning og kunne evaluere på effekten af tiltagene, søger vi derfor fristforlængelse til den 1. september 2019.

Begrundelse for ansøgning om fristforlængelse

Pr. 1. februar 2019:

- Starter 15 nyansatte (og nyuddannede) medarbejdere i afdelingen
- Indføres der stop for brug af eksterne vikarer i Region Hovedstaden
- Implementeres der ny version af Landspatientregistret og Sundhedsplatformen,
- Starter 30 jordemoderstuderende deres klinikperiode i afdelingen

Afdelingen mangler forsat fastansatte jordemødre, men har ansat 17 nye, hvoraf de første 15 starter i afdelingen den 1. februar 2019. Der er hovedsageligt tale om nyuddannede. Afdelingen har gennem det seneste år arbejdet på et nyt onboarding- og introduktionsprogram og siden 1. august 2018 har der været afsat ekstra personaleressourcer specifikt til at arbejde med introduktionsprogram og forbe-

rede modtagelsen af de nye medarbejdere i februar. At introducere et så stort antal nyuddannede på én gang er en stor opgave og det vil i en periode være en ekstra belastning for det erfarne personale.

Udfordringerne i Gynækologisk Obstetrisk afdeling bunder blandt andet i den generelle mangel på jordemødre i Region Hovedstaden. For at afhjælpe manglen på jordemødre har Region Hovedstaden indført et stop for brug af eksterne vikarer pr. 1. februar 2019. Der er i stedet indgået en aftale, således at jordemødre allerede ansat i Region Hovedstaden kan tage ekstra vagter på eget og andre hospitaler til en favorabel honorering. Der blev den 15. januar 2019 åbnet for at se ledige vagter på tværs af hospitalerne, og der er allerede en del, der har registreret sig til at kunne tage vagter. Men det er for tidligt at sige om alle vagter bliver dækket. Det er samtidig forventningen, at det skal få flere af de eksterne vikarer til at søge faste stillinger på regionens hospitaler og der på den måde bliver flere faste jordemødre.

Region Hovedstaden implementerer 2. februar 2019 den nye version af det nationale landspatientregister og hermed en ny version af Sundhedsplatformen. Dette kræver undervisning af alt klinisk personale i januar måned og det forventes at kræve ekstra ressourcer i de efterfølgende uger at skulle lære de nye arbejdsgange.

Der kommer et stort hold jordemoderstuderende til afdelingen pr. 1. februar 2019. For at alt ikke skal ske samtidig, har afdelingen planlagt de studerende til at have undervisning de første to uger, så de først skal følge personalet i klinikken fra medio februar.

Afdelingen har gennem en årrække være præget af skiftende ledelse på jordemoderområdet. Pr. 1.9.2018 blev der - efter en længere periode uden - ansat en ny cheffjordemoder, som er godt i gang med at lære afdelingen at kende og få skabt en stabil og synlig ledelse. Der er dog fortsat udfordringer og i øjeblikket er der midlertidigt konstitueret en ny vicecheffjordemoder i Fødemodtagelsen. Samtidig er der pr. 1.1.2019 ansat en ekstra leder til at tage sig af de nyansatte i afdelingen foreløbigt for et år frem.

Oversigt over indsatser

Nedenfor ses en oversigt over de indsatser, der er igangsat i afdelingen og nuværende status – øverst indsatser fælles for de to afsnit og herefter indsatser afsnitvist.

Indsats	Status/effekt
FØDEGANGEN OG FØDEMOTTAGELSEN FÆLLES	
Krav til eksterne vikarer	
Der anvendes eksterne vikarer for så vidt muligt at dække alle ledige vagter. Jordemødrene har tidligere brugt meget tid og energi på at få uerfarne vikarer ind, som ikke kender arbejdsgange eller selv kan journalføre (i Sundhedsplatformen).	Ændringen blev gennemført medio 2018 og der har været en løbende opfølgning med vikarbu-reauerne. Det mærkes tydeligt i afdelingen, at vikarerne er mere kvalificerede og det er de samme vikarer, der kommer igen.

<p>Afdelingen har indgået aftale med vikarbureauerne og betinget sig, at de vikarer, der sendes til afdelingen, har et vist kendskab til afdelingens arbejdsgange og journalføring (herunder kendskab til Sundhedsplatformen).</p>	<p>Det frigiver tid for de faste jordemødre, som ikke skal bruge ressourcer på at hjælpe nye i gang og besvare spørgsmål. Samtidig opnås der mere tidstro journalisering, og hermed øget patientsikkerhed.</p>
<p>Rekruttering, onboarding og introduktionsprogram</p>	
<p>Der er rekrutteret et stort antal nyuddannede jordemødre, som er færdiguddannede og klar til start i afdelingen 1. februar 2019.</p> <p>Afdelingen har udarbejdet et nyt onboarding- og introduktionsprogram for nyansatte, som løber over et år. I programmet indgår bl.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mentorordning - Supervision - Mandsopdækning i flere vagter fra start, de nyansatte får 3 følgevagter hver - Leder med særligt ansvar for de nyansatte 	<p>Der er ansat 17 nye jordemødre, hvoraf 15 starter pr. 1. februar 2019 og to starter senere.</p> <p>Pr. 1. august 2018 blev der afsat ekstra ressourcer til at udarbejde nyt onboarding-/introduktionsprogram og forberede introduktionen af de nye medarbejdere.</p> <p>Der er ansat en ekstra leder pr. 1. februar 2019 med særskilt ansvar for de nyansatte.</p> <p>At der starter så stort et antal nyuddannede jordemødre samtidig vil i første omgang være en ekstra belastning for afdelingen. Det kræver ekstra ressourcer fra de fastansatte at oplære nyt personale. Men på sigt vil det være en aflastning med flere fastansatte medarbejdere til at løfte opgaverne.</p>
<p>Coachingforløb og kompetenceudvikling for afdelingsjordemødrene</p>	
<p>Afdelingsjordemødrene har en vigtig koordinerende rolle i den daglige drift i afdelingen. De har ikke personaleansvar, men har ansvar for ressourcefordelingen i vagterne og er en vigtig støtte for jordemødrene med supervision og aflastning ved spidsbelastninger. De skal bl.a. være med til at sikre, at jordemødrene får holdt de fornødne pauser, spist mv. i løbet af vagten.</p> <p>Der er ønske om at tilbyde kompetenceudvikling til afdelingsjordemødrene, så de bliver endnu bedre til at visitere, lede og fordele arbejdsopgaver.</p>	<p>Formålet med indsatsen er, at afdelingsjordemødrene bliver styrket i at visitere, lede og fordele arbejdsopgaver i vagten. En styrket afdelingsjordemodergruppe er med til at sikre bedre fordeling af jordemoderressourcerne i vagterne og kompetencer til at støtte jordemødrene, når der er travlt eller opstår akutte situationer.</p> <p>Afdelingsjordemødrene (12 medarbejdere) har gennemgået et coachingforløb med henblik på at øge deres kompetencer i fht. den faglige ledelse. Forløbet har bestået af tre hele dage sammen med en coach.</p> <p>Coachingforløbet har givet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - styrket sammenhold i afdelingsjordemodergruppen - bedre blik for hvad rollen indebærer - luft for ledelsesdilemmaer <p>Der er udviklet et flowmaster-kursus i forbindelse med et regionalt projekt i Akutmodtagelsen for</p>

	medarbejdere med lignende funktioner, som skal videreudvikles til afdelingsjordemødrene. Kurset er godkendt af direktionen og forventes udviklet og gennemført i løbet af 2019.
Timeout	
Afdelingen arbejder på at indføre en fast timeout i alle vagter – dag, aften og nat - hvor alle kommer ud og mødes én gang i løbet af vagten, ser hinanden i øjnene, får sikret at alle er med og har fået dækket basale behov. Timeouten skal på en systematisk og struktureret måde sikre handling og hurtig støtte i tilfælde af akut belastning.	Det er besluttet, at timeout afprøves med en mindre gruppe af afdelingsjordemødre først, for at høste erfaringer og det herefter udbredes til resten af afdelingen. Afprøvningen bliver startet op i januar 2019 og tiltaget skal evalueres efter tre måneder, hvor det beslutes om, det har den ønskede effekt og gøres permanent.
Tea-time møder	
Tværfaglige samlinger, hvor det tilstræbes at alle deltager inkl. ledelsen. Møderne afholdes to gange ugentligt á 20 minutter i dagvagten. Møderne har ingen fast dagsorden - alle får mulighed for at sige noget - og har flere forskellige emner/formål: <ul style="list-style-type: none"> - Formidling af nye tiltag - Drøftelse af hvad der rører sig - Fokus på arbejdsmiljø - Det faste personale ser hinanden og ledelsen i øjnene 	Igangsat 1. november 2018 Foreløbig status er, at møderne er blevet meget positivt modtaget og det prioriteres at deltage både fra ledelsen, specialistfunktioner og andre faggrupper. Der er en oplevelse af at det bringer gruppen af fastansatte bedre sammen.
Supervision	
For at kunne aflaste jordemødrene er der igangsat et tilbud om løbende supervision i grupper. Der er fri tilmelding til tilbuddet blandt jordemødrene.	Supervisionen er under opstart. Supervisor Marianne Laybourn er ved at danne grupperne, som starter op i 2019 og kører en gang i kvartalet året ud. Indsatsen vil herefter blive evalueret og tilpasset i forhold til, hvor mange der har benyttet sig af tilbuddet og de tilgængelige ressourcer. Supervision indgår også som en fast del af onboarding programmet for de nyansatte.

Vagtplanlægning	
<p>Der arbejdes med optimering af skemalægningen for jordemødrene i afdelingen og brug af ressourcer.</p> <p>Der er iværksat et samarbejde mellem ledelsesgruppen og hospitalets økonomiafdeling og HR-medarbejdere om at blive bedre til at vagtplanlægge. Det har tidligere været to jordemødre, der stod for skemalægningen. De skal tilbage i klinikken og opgaven overdrages til en administrativ vagtplanlægger.</p> <p>Hospitalet arbejder på, at afdelingen bliver pilot for et nyt regionalt vagtplanlægningssystem, der skal gøre det lettere at planlægge ud fra historisk data om personalefremmøde og antal patienter.</p>	<p>Tiltaget er i proces.</p> <p>Der er afholdt to heldags workshops med ledelsen og en mere er under planlægning.</p> <p>Der er ansat to nye administrative vagtplanlæggere pr. 1. februar 2019.</p>
MUS	
<p>På grund af de mange skift i ledelsen inden for de seneste år, har der ikke systematisk været gennemført MUS med alle jordemødre.</p> <p>MUS vil fremadrettet blive skemasat og det prioriteres af ledelsen, at alle jordemødre får deres årlige MUS.</p>	<p>Opstart 1.1.2019.</p> <p>Planlægning af MUS indgår som en fast del af ledelsens skemalægningsmøder.</p>
Ergonomi-workshop	
<p>Mange jordemødre glemmer at passe på sig selv, når der er travlt. For at skabe bedre trivsel og indarbejde gode ergonomiske vaner har der derfor været ønske om en ergonomisk workshop om gode arbejdsstillinger og redskaber til mobilisering af patienter.</p>	<p>Workshoppen blev afholdt i samarbejde med hospitalets Afdeling for Ergoterapi og Fysioterapi.</p> <p>Der er skabt mere fokus på gode arbejdsstillinger blandt jordemødrene og mere trivsel.</p>

FØDEGANGEN

Ansættelse af sekretærer

Der er ansat fire nye sekretærer i afdelingen for at aflaste jordemødrene og sikre tidstro dokumentation.

Der arbejdes på at frigive mere tid til det kliniske arbejde ved at videregive flere administrative opgaver fra jordemødrene til sekretærer fx generelle telefonopkald til fødegangen, papir/computerarbejde og generelt holde orden.

Jordemødrenes dokumentation skal hermed reduceres til at omhandle selve fødslen og det akutte forløb. Dette udføres på stuen sammen med patienten.

Der er ansat fire nye sekretærer i afdelingen pr. 1/9-18.

Det betyder, at der er en sekretær til stede hver dag kl. 8.00-22.00.

Sekretærene er kommet godt i gang og jordemødrene bruger sekretærene mere og mere. For jordemødrene frigiver det tid, der tidligere har været brugt til administration, til kliniske opgaver.

Jordemødre og assistenter som makkerpar ved afslutning af forløb

Mange jordemødre har savnet tid til at varetage forløbet efter fødslen, hvilket giver mulighed for restitution og "at binde sløjfe" med den fødende, inden jordemoderen skal videre til næste fødselsforløb.

Derfor ønsker afdelingen, at sosu-assistenterne kommer i spil på en ny måde, så de i højere grad indgår i et makkerpar med jordemoderen om fødsels- og postpartumforløbet og aflaster jordemoderen med en række opgaver.

Tiltaget er igangsat og blev præsenteret på det seneste personalemøde.

Der er lavet en oversigt over, hvilke opgaver assistenterne kan aflaste jordemødrene med, som er blevet præsenteret og uddelt i afdelingen.

Der ligger fortsat en opgave i at få tiltaget fuldt implementeret i hele personalegruppen.

Der kan evt. være brug for en ekstern indsats til at arbejde med at motivere assistenterne til yderligere at bidrage til makkerpar ordningen.

Kurser for sosu-assistenterne

For at understøtte en øget opgaveglidning fra jordemødrene til afdelings sosu-assistenters, har der været behov for faglig kompetenceudvikling for assistenterne. De har derfor alle skulle deltage på medicinkursus og kursus i at anlægge perifært venekateter.

Alle assistenter har været på kursus henover efteråret 2018.

Tiltaget fungerer godt. Assistenterne er i gang med at bruge deres nye kompetencer og bidrage til at frigive jordemoder ressourcer.

FØDEMOTAGELSEN

Ansæt afdelingsjordemødre fra 7.00-19.00 alle dage

Man har vedtaget at afdelingen skal ledes af en afdelingsjordemor, som har det overordnede ansvar for at koordinere alt booking, triagering og visitering, og som har stor faglig erfaring. Afdelingsjordemoderen yder faglig støtte til jordemødrene.

Dette medfører samtidig, at der er flere hænder i vagten til samme patientindtag.

Ordningen blev igangsat kort før AT besøget og har kørt siden. Det fungerer godt.

Det giver faglig ro, og gør bl.a. at jordemødrene tager mindre ”med hjem” end tidligere.

Det har skabt et bedre patientflow i afdelingen og bl.a. grundet bedre koordinering mellem afdelingsjordemødrene på fødemodtagelse og fødegang.

Der er yderligere opnormeret med 4 ekstra jordemodertimer i nattevagten.

Læge fra 13-21 alle dage

Der blev kort før AT besøget opnormeret med en ekstra læge i forskudt vagt kl. 13-21. Dette sparer tid på vagtskifte og opløser flaskehalse, som ellers danner sig, når der er mange kvinder, der venter på at blive tilset af en læge for at komme videre i deres forløb.

Bedre patientflow giver færre konfliktsituationer med utilfredse patienter for frontpersonalet.

Etableret 1. marts 2018 og har kørt siden.

Ordning fungerer efter hensigten. Det giver mere ro for jordemødrene i fødemodtagelsen, at der ikke opstår ophobning af patienter i venterummet og medfølgende konflikter som følge af ventetiden.

Assistent i aften-/nattevagten

Assistenter skal hjælpe til ”forskudt” i aftenvagten – med basale ting, som kan lette jordemødrenes arbejdspress ved fx: at sørge for at skabe er fyldt op, at der er ryddeligt på stuerne, tage imod patienter, tage værdier og melde ind til jordemødrene, hvis der er kvinder, der bør prioriteres.

Tiltaget er igangsat pr. 1.12.18.

Assistenter kan selv byde ind på vagter. Det er der allerede en del, der har gjort.

Assisterne prioriteres primært til nattevagt eller 12 timers aften-/nattevagt.

Triagering	
Der arbejdes tværfagligt med triagering for at få en skarpere visitation i fødemodtagelsen, så patienterne bliver bedre fordelt og der skabes et bedre patientflow og en bedre ressourceudnyttelse.	Der er nedsat en arbejdsgruppe bestående af læger og en vicechefjordemoder. Indsatsen har midlertidigt været på standby til der pr. 1.1.19 kom en ny vicechefjordemoder med i arbejdsgruppen.
Call-center	
Afdelingen overvejer at lave et call-center for ikke-akutte henvendelser. Et tilbud til alle kvinder, hvor de kan ringe ind og spørge og søge vejledning om ikke-akutte problematikker. Formålet skal være at sortere tidskrævende – men ikke-akutte – henvendelser fra, og vil aflaste jordemødrene.	Afdeling er i gang med at indsamle data på, hvornår belastningen er størst og hvilke tekniske/ressourcemæssige muligheder der er for at lave et call-center. Herefter tager afdelingen stilling til, om tiltaget kan gennemføres.
Ekstra lægestue	
Der er planlagt oprettelse af en ekstra lægestue. Så der ikke opstår flaskehalse på grund af mangel på undersøgelsesrum.	Lejer er bestilt og rummet er på tegnebrættet. Det er endnu ikke gennemført.

Alt i alt arbejder afdelingen med 19 initiativer. Afdelingen er meget bevidst om sin egen sårbare situation og vil meget gerne finde og implementere løsninger, der er fremtidssikrede, således at man i det omfang, det er muligt, undgår lignende situationer i fremtiden.

At finde gode og holdbare løsninger under de vilkår som afdelingen befinder sig i nu er tidskrævende og vi håber derfor på at vores ansøgning om fristforlængelse vil blive efterkommet.

Såfremt der er spørgsmål til ovenstående, er I meget velkomne til at kontakte mig.

Med venlig hilsen


 Konsulent
 Patientforløb og Organisation
 Herlev og Gentofte Hospital
