



Arbeidsmiljø i sykehus

Godt arbeidsmiljø bidrar til å fremme kvalitet på helsetjenester, effektivitet og trivsel. Norge har et omfattende regelverk som skal bidra til å sikre de ansatte et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Legeforeningen har gjennom enkeltsaker og tilbakemeldinger fra tillitsvalgte erfart at det likevel er store mangler ved arbeidsmiljøet i flere norske sykehus. Økt kunnskap og bevissthet om arbeidsmiljøets betydning er nødvendig i norske sykehus.

Legeforeningen mener

Et godt arbeidsmiljø må være et av styringsgrunnlagene i sykehusene. Dette skjer blant annet gjennom:

- **Å ha tilstrekkelig antall ansatte** med adekvat kompetanse i forhold til oppgavene
- **Å overvåke - og å følge opp - arbeidsmiljøindikatorer** er en viktig del av ledelsens ansvar som må reflekteres i hele sykehusstrukturen – fra den enkelte sykehusenhet til Helse- og omsorgsdepartementet.
- **Å involvere:** Ledelsen må sørge for reell involvering, slik at tillitsvalgte og ansatte blir deltakende i prosesser og får eierskap til endringer. Behov for vern øker når avtaler og dialog mellom ledelse og ansatte erstattes av styring, kontroll og pålegg. Den nordiske modell for partssamarbeid må også benyttes i sykehus.
- **Å analysere:** Ved alle typer omstillinger skal det foreligge analyser av de arbeidsmiljømessige konsekvensene av planlagte tiltak og plan for oppfølging. Risiko- og konsekvensanalyser må få praktiske konsekvenser i de omstillinger som gjennomføres.
- **Å tilrettelegge:** Arbeidsgiver må tilrettelegge for at den enkelte lege får en arbeidssituasjon, herunder arbeidstid og arbeidsoppgaver, som ivaretar legens helse og arbeidsmiljø. Videre må det tilrettelegges for at legene får nødvendig faglig utvikling, beholder autonomi i medisinske spørsmål og at faglig kvalitet og god pasientbehandling er i sentrum.
- **Å ivareta:** Arbeidsgiver må ivareta sine ansatte, også i situasjoner der det skjer uheldige hendelser.
- **Å begrense midlertidige ansettelser:** Bruk av kortvarige vikariater og midlertidige ansettelser gir arbeidsmiljøutfordringer og må begrenses mest mulig.

Bakgrunn

Arbeidsmiljøloven har en rekke bestemmelser om krav til arbeidsmiljø – både fysisk og psykisk arbeidsmiljø. I den praktiske hverdag må ledelsen til enhver tid ta aktivt ansvar for ivaretagelse av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og ha dialog med ansatte, tillitsvalgte og verneombud om hva som kreves. Det er dokumentert store arbeidsmiljøutfordringer i flere sykehus. Den største og grunnleggende utfordringen er misforholdet mellom ressurser og oppgaver. En annen utfordring er manglende bevissthet rundt og systemer for arbeidsmiljøarbeid generelt.

For leger er det av avgjørende betydning å få bruke faget og kompetansen sin i det daglige og å kunne ta beslutninger til pasientenes beste. Dette stiller ekstra krav til arbeidsgivers håndtering av arbeidsmiljøet. Legene savner en generell følelse av trygghet i arbeidssituasjonen – trygghet for å melde fra om feil, trygghet for ivaretagelse i vanskelige situasjoner, trygghet for videre ansettelse. Leger er i en spesielt utsatt posisjon, med kombinasjonen av stort arbeidspress og ansvar, og krav om raske beslutninger med konsekvenser for liv og død.

Arbeidsmiljø og ledelse

Blant ledere og ansatte ved flere sykehus er det en opplevelse av at hovedmålet for driften er overholdelse av den økonomiske ramme, uavhengig av negative konsekvenser for arbeidsmiljø og pasientbehandling. Manglende samsvar mellom krav til tjenestetilbudet og bevilgede ressurser, og en langvarig situasjon med krav om innsparing, er i seg selv en trussel for arbeidsmiljøet når dette preger arbeidshverdagen til ledere og ansatte.

Arbeidsgiver og arbeidstaker har felles interesse av at arbeidsmiljøet er utformet og tilrettelagt, slik at arbeidet lar seg utføre på en best mulig måte med begrenset risiko for skader og innenfor de økonomiske og tidsmessige forutsetninger som er nødvendige. Arbeidsmiljøet i sykehus henger nært sammen med hvordan ledelse utøves overfor ansatte og tillitsvalgte. I dette bildet kan stedlig ledelse ofte være et avgjørende element. Ledelsen for en virksomhet må ha som overordnet mål at de som arbeider i virksomheten skal brukes på en best mulig måte ut fra kompetanse og til virksomhetens beste. Et godt arbeidsmiljø fremmer effektivitet og trivsel, forebygger sykdom og helseplager, og fremmer deltakelse og ansvar for det arbeidet som skal gjøres. Et velfungerende samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte, vernetjenesten og arbeidsmiljøutvalg, og en velfungerende bedriftshelsetjeneste vil være nøkkelelementer i arbeidet for et godt arbeidsmiljø.

Analyser før omstilling – påvirkning på arbeidsmiljø

Omstillingsprosesser vil innebære risiko for negativ påvirkning av arbeidsmiljøet. I omstillinger er det særlig viktig at konsekvenser for arbeidsmiljøet og hvordan negative konsekvenser kan forebygges og repareres vurderes tidlig i prosessen. Å overvåke arbeidsmiljøindikatorer er en viktig del av ledelsens ansvar for å unngå uheldige konsekvenser av beslutninger.

Arbeidssituasjon

Arbeidstid er en knapphetsfaktor i en situasjon med vedvarende misforhold mellom oppgaver og ressurser. Leger har ofte omfattende og ofte belastende arbeidstidsordninger. Stort arbeidspress i arbeidssituasjonen kan ha negativ effekt for både lege og pasient. Arbeidsmiljøloven skal sikre arbeidstaker mot helsemessige og sosiale belastninger. Behovet for vern mot slike belastninger synes økende.

Faglighet som grunnleggende vilkår for godt arbeidsmiljø

Ifølge arbeidsmiljøloven skal det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar. Faglige utfordringer, kontinuerlig kompetanseutvikling og opplevelse av at pasientbehandlingen drives innenfor gode, faglig forsvarlige rammer er nøkkelelementer i legers trivsel på arbeidsplassen. Rammene for legers yrkesutøvelse må være store nok til at legene har et handlingsrom til å utøve skjønn og fatte selvstendige beslutninger for enkeltpasienters og samfunnets beste. Denne faglige autonomien er vesentlig for legers arbeidsmiljø.

Håndtering av svikt i pasientbehandling – konsekvenser for arbeidsmiljø

I sykehus finnes det systemer som skal forhindre at feil oppstår og at de eventuelt får alvorlige konsekvenser. Når feil likevel oppstår, må det ikke fokuseres på enkeltindivider, men på hvordan systemet i fremtiden kan forhindre lignende feil. Erfaring fra andre sikkerhetskritiske bransjer viser at dette fremmer arbeidsmiljø og gir økt sikkerhet og kvalitet. Et sterkt individfokus gjør det vanskelig å etablere åpenhet, trygghet og en kultur som er innstilt på selv å ta ansvar for feil og læring av feil. Et individfokus i slike saker representerer dermed ikke bare en betydelig risiko for arbeidsmiljøet, men også for pasientsikkerheten. Helse angår alle og feil skaper engasjement i det offentlige rom. Denne formen for oppmerksomhet bidrar til et behov for ekstra beskyttelse for å ivareta den enkeltes krav på trygt arbeidsmiljø. Arbeid med pasientsikkerhet og kvalitet er

nødvendig for godt arbeidsmiljø. Trygghet og åpenhet gir nødvendig informasjon, også om feil, som grunnlag for læring og utvikling.

Arbeidsmiljø ved utstrakt bruk av midlertidige stillinger

Omtrent halvparten av alle leger i sykehus er midlertidig ansatt. Bruken av midlertidige ansettelse medfører at legene kommer under press, og ikke tør ta opp negative effekter av utstrakt overtidsbruk eller melde om kritikkverdige forhold. Hyppige utskiftninger av medarbeidere er i seg selv medvirkende til et ustabil arbeidsmiljø. Vikariater i sykehus må lyses ut for hele den periode opprinnelig stillingsinnehaver skal være borte. Legeforeningens arbeid for faste stillinger for leger i spesialisering er i hovedsak utført for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for legene i Sykehus-Norge og for å sikre grunnlaget for godt kvalitetsarbeid.

Avdeling for jus og arbeidsliv