



---

**Sæt arbejdspress på  
dagsordenen**  
- Inspiration til dig  
som er FTR, TR eller  
AMiR

---

Dansk Sygeplejeråd



**Sæt arbejdspres på dagsordenen  
- Inspiration til dig som er FTR, TR eller AMiR**

Layout: Dansk Sygeplejeråd 15-157

Foto: Lizette Kabré

Copyright © Dansk Sygeplejeråd februar 2016.

Alle rettigheder forbeholdes.

Fotografisk, mekanisk eller anden form for gengivelse eller mangfoldiggørelse er kun tilladt med angivelse af kilde.

# Sæt arbejdspress på dagsordenen – Inspiration til dig som er FTR, TR eller AMiR

Oplever du og dine kollegaer et stort arbejdspress? Så har vi udarbejdet et redskab til dig som er tillidsvalgt i DSR. Du kan bruge redskabet til at forberede en dialog om arbejdspresset med din leder, i personalegruppen eller på MED.

En dialog, som forhåbentlig kan skabe retning for en fælles indsats for at fastholde et godt arbejdsmiljø på din arbejdsplads, så arbejdspresset ikke udgør en belastning.

I Dansk Sygeplejeråd har vi for fjerde gang siden 2002 gennemført en stor spørgeskemaundersøgelse om sygeplejerskers arbejdsmiljø, trivsel og helbred (SATH).

Resultater fra undersøgelsen bekræfter mange sygeplejerskers oplevelse af en hverdag, hvor opgaver og ressourcer ikke hænger sammen. Tallene er udtryk for et gennemsnit, og viser derfor ikke noget om det konkrete arbejdsmiljø på en arbejdsplads. Men overordnet set er det sket en negativ udvikling af det psykiske arbejdsmiljø blandt sygeplejersker siden sidste måling i 2012.

Det er naturligvis uacceptabelt og vidner om et stigende arbejdspress på medarbejdere i sundhedsvæsenet. Vi kan sammen beskrive dette pres over for politikere, arbejdsgivere og ledere - for at være med til at vende udviklingen i positiv retning.

Venlig hilsen



Dorte Steenberg  
Næstformand, Dansk Sygeplejeråd

# SATH 2015

Sygeplejerskers arbejdspress er højt. Dansk Sygeplejeråd's seneste undersøgelse fra 2015 viser, at sygeplejersker oplever, at arbejdspresset målt på arbejdsmængde og arbejdstempo er steget siden sidste måling i 2012. Allerede da var sygeplejerskers arbejdspress markant højere sammenlignet med landsgennemsnittet af øvrige lønmodtagere i Danmark.

Resultaterne fra 2015 viser, at sygeplejersker, som rapporterer højt arbejdstempo og stor arbejdsmængde:

- Ofte angiver at være stressede
- Ofte har været udsat for vold eller trusler om vold
- I højere grad rapporterer helt eller delvist arbejdsmiljørelateret sygefravær
- Oplever lavere jobtilfredshed og oftere søger anden beskæftigelse - enten inden for eller uden for faget
- Ofte angiver, at kvaliteten af sygeplejen, som blev givet til patienterne/borgerne sidst de var på arbejde, var lav.

Det er konsekvenser, som både berører den enkelte medarbejder, den samlede personalegruppe, arbejdspladsen og ikke mindst patienterne.

---

Forskning om sammenhæng mellem sygeplejerskers arbejdspress og patientsikkerhed dokumenter, at der er større sikkerhed for patienterne ved bedre bemanding, når der også samtidig er et velfungerende samarbejde, høj ledelseskvalitet og en fornuftig arbejdsorganisering.

*Kilde: Kvalitet af sygeplejen og arbejdsmiljø i sundhedssektoren. Dokumentationsrapport nr. 2, TeamArbejdsliv, 2015.*

---

# Overvejelser, når du sætter arbejdspresset på dagsordenen

*Hvis I oplever, at arbejdspresset er belastende, eller hvis der er behov for at understøtte, at det ikke udvikler sig negativt, kan du som tillidsvalgt sætte det på dagsordenen – på MED, i en dialog med ledelsen eller i personalegruppen. Til at hjælpe dig, har vi beskrevet 5 trin, du kan bruge som inspiration, når du forbereder dig.*

## Trin 1

**Vælg en vinkel i forhold til arbejdspresset, som du specifikt vil drøfte.**

- *Hvad er din indfaldsvinkel? Vær konkret.*
- *Hvordan kommer arbejdspresset til udtryk?*

## Uddybning

Beskriv 1-2 konkrete forhold, der i høj grad præger arbejdet og som medvirker til at skabe arbejdspresset. Det kan fx handle om typen eller kompleksiteten af opgaverne, særlige tidspunkter for spidsbelastninger, måden arbejdet er organiseret på, samarbejdet internt eller eksternt, det samlede kompetenceniveau, flaskehalse og ophobning af arbejde, uklare målsætninger og succeskriterier for arbejdet, modsatrettede forventninger, it-redskaber, meningsløse dokumentationskrav osv.

Beskriv konsekvenserne af arbejdspresset: Hvad betyder det for sygeplejen, for udvikling af kvaliteten af arbejdet eller for patientens/borgerens sikkerhed? Hvad betyder det for den enkelte medarbejder, for personalegruppen eller for arbejdspladsen som helhed? Hvad betyder det for produktiviteten eller effektiviteten?

## Trin 2

### Hvad er målet med at sætte arbejdspress på dagsordenen?

- *Hvad vil du opnå?*
- *Hvilke perspektiver vil være hensigtsmæssige at bringe i spil?*

#### Uddybning

I nogle sammenhænge kan det være et mål "blot" at oplyse ledelsen om problematikken eller afdække, hvordan personalegruppen oplever det. Andre mål kan fx være, at der bliver besluttet handlinger, der kan afhjælpe presset – på kort og på længere sigt. I den forbindelse kan det være helt specifikke tiltag, der er målet, fx at der bliver en tydeligere prioritering, laves mentorordning, tilbydes supervision, gives mulighed for at holde pauser, at der bliver ansat flere, sker en bedre fordeling af opgaver ift. opgavernes tyngde, sværhedsgrad og kompetencer hos personalet osv.

Overvej hvilket perspektiv, der kan være mest hensigtsmæssigt for at nå det, som du ønsker at opnå:

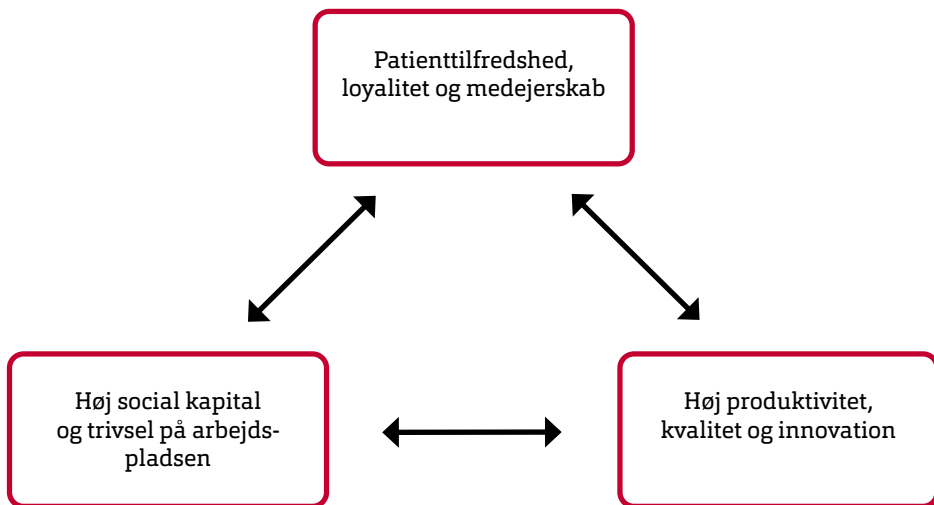
- Ledelsesperspektiv, fx kerneopgaven, kvalitet, økonomi, effektivitet, produktivitet
- Medarbejderperspektiv, fx helbred, trivsel, sikkerhed og sundhed, faglig kvalitet
- Patientperspektiv, fx kvalitet, sikkerhed, tilfredshed, tryghed, tillid.

Der findes mange undersøgelser af sammenhængen mellem arbejdsmiljø, kvalitet og patienttilfredshed. "Den stærke trekant" fremhæves som en model, der på samme tid skaber gode kliniske resultater, højere patient-/borgertilfreds og højere trivsel og faglig stolthed hos personalet. Pointen er, at der er store potentialer i at forbedre de ansattes arbejdsmiljø og trivsel ved at overskride den traditionelle måde at arbejde med arbejdsmiljø på: Ved at fokusere på *kerneopgaven* (produktivitet, kvalitet, innovation) og på patienten (tilfredshed, loyalitet, medarbejderskab) skabes en situation, hvor de tre faktorer i figuren påvirker og forstærker hinanden i positiv retning<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> "Psykisk arbejdsmiljø blandt sygeplejersker", Tage Søndergård Kristensen, 2012.

**Figur: Den Stærke Trekant**



*Kilde: Tage Søndergård Kristensen, Psykisk arbejdsmiljø blandt sygeplejersker, 2012*

### Trin 3

## Hvilke data understøtter budskabet?

*Skab en stærk sag. Lav analyser og skab nødvendig dokumentation, der kan understøtte det budskab, som du vil have frem.*

### Uddybning

Data omkring arbejdspresset kan fx udledes af:

- Arbejdspladsvurderingen for arbejdspladsen/dit område
- Trivselsmålinger eller andre medarbejdertilfredshedsmålinger for dit område
- Arbejdstilsynets tilsyn og eventuelle påbud fra besøg hos jer
- Kollegaers beretninger og erfaringer.

Jeres arbejdsmiljømålinger om arbejdspresset kan du evt. sammenligne med Dansk Sygeplejeråds resultater fra SATH-undersøgelserne i 2012 og 2015. I **SATH-databasen** kan du nemlig trække resultater for 14 forskellige arbejdspladstyper, fx medicinske afdelinger, hjemmesygeplejen, psykiatrien, uddannelsesinstitutioner osv. Det kan eventuelt understøtte din sag at synliggøre, hvordan det i øvrigt ser ud med arbejdsmængde og arbejdstempo (eller andre arbejdsmiljødimensioner) på øvrige eller sammenlignelige afdelinger/enheder.

Undersøg, hvem der kan bidrage med yderligere data, fx patienter/borgere, andre faggrupper/tværfaglige teams, eksterne kilder/forskningen osv.

Det kan være en god idé at bruge opgjorte nøgletal for forhold på din arbejdsplads/dit område, fx:

- Personaleomsætningen, herunder opsigelser, som er begrundet mundtligt eller skriftligt i arbejdspresset
- Personaleudviklingen
- Fremmødeplaner, herunder "huller i vagtplanen"
- Vikarforbrug
- Fraværstatistik (sygefravær, orlov m.m.)
- Belægningsprocenter/ antal besøg (primærsektoren)
- Beretninger og klager fra patienter/borgere/pårørende
- Antallet af arbejdsskader (herunder vold og trusler)
- Mængden af registeret (eller hvis muligt uregistreret) mer- og overarbejde.

Sammenlign evt. med tidligere perioder og nøgletal sat i relation til hinanden, fx personaleudviklingen versus belægningsprocenten.



## Trin 4

### Hvem skal dagsordenpunktet adresseres til?

- *Hvor og af hvem løftes problematikken bedst?*
- *Hvilke interessenter bør inddrages?*
- *Er der stærke modstandere at tage højde for eller alliancepartnere blandt andre (fag)grupper?*
- *Hvad er i øvrigt på ledelsens dagsorden?*

### Uddybning

Det er nødvendigt at gøre sig strategiske overvejelser om, hvor og af hvem problematikken bedst drøftes og løftes. Det vil afhænge af dit mål med at sætte arbejdspress på dagsordenen, de indflydelsesveje, der er på din arbejdsplads og dine erfaringer med at løfte den pågældende eller lignende sager.

Overvej, hvor det vil være mest hensigtsmæssigt at tage dialogen. Er det i personalegruppen, med nærmeste leder, i trio-samarbejdet (TR, AMiR og leder), i arbejdsmiljøgruppen eller i MED? For en strategisk og mere principiel drøftelse af arbejdspress, læring og tværgående forebyggelsesindsatser bør dialogen bringes op i MED-systemet.

Inddrag andre tillidsvalgte for området i arbejdet og efter behov din lokale DSR-kreds. Afdæk, om der er modstandere, og hvilke synspunkter de kunne have og ligeledes, om det er en situation, hvor det er muligt at indgå eventuelle alliancer med andre.

Netværk og alliancer kan hjælpe med:

- Fælles problemtolkning, dvs. at skabe enighed om, hvad problemerne består i
- Fælles løsninger
- Erfaringsudveksling
- Øve argumentationen
- Give rygstød
- Samlede indsatser på tværs.

Vurder også, om der er "kroge" at hænge dagsordenen op på – dvs. om problematikken taler ind i andre initiativer på arbejdspladsen eller dagsordner, der kan understøtte argumentationen.

## **Trin 5**

### **Vær løsningsorienteret og peg på tiltag, der samtidig styrker kerneopgaven.**

- *Hvilke løsninger/forebyggende initiativer kan iværksættes?*

#### **Uddybning**

Selv om I har mange arbejdsopgaver og oplever et stort tidspres, er der en række faktorer i det psykiske arbejdsmiljø, der kan medvirke til at arbejdspresset opleves som mindre belastende, og som du kan overveje at bringe i spil.

Det drejer sig fx om hjælp og støtte i arbejdet fra ledelsen og kollegaer, klare roller, tydelige arbejdsgange og afstemte forventninger til kvalitet, tydelige fælles prioriteringer, sikring af den nødvendige information til at klare arbejdet, fokus på kompetenceudvikling, oplæring og introduktion til arbejdet, anerkendelse, indflydelse på forandringsprocesser samt på implementering af nye lovgivningsmæssige tiltag, fx behandlingsgarantier, plejeplaner, dokumentationskrav osv.



**Dansk Sygeplejeråd**

Sankt Annæ Plads 30, 1250 København K

Telefon 33 15 15 55

dsr@dsr.dk **www.dsr.dk**