



TEAMEFFECT

Side 7
Om psykologisk tryghed
**Hvor pressede er
dine medarbejdere?**

Side 9
Sygeplejerske på N2:
**Kan man bedømme alle
sine arbejdsdage i 5½ år?**

Side 4
Regionshospital Nordjylland
**Det skal være nemt og trygt at
dele oplevelser fra hverdagen**

DEN SIMPLE GENVEJ TIL PSYKOLOGISK TRYGHED

Fortællinger fra danske hospitaler

TØR DU SIGE DIN MENING PÅ ARBEJDSPLADSEN?

- Vær nysgerrig...
- Lyt før du taler...
- Vær innovativ...
- Giv plads til andre...
- Bed om og giv feedback...
- Vis at du sætter pris på feedback og ideer...
- Vær bevidst om, hvornår kolleger bliver usikre...

Sådan kunne de syv gode råd til medarbejderne lyde, hvis man ønskede at skabe mere psykologisk tryghed på hospitalet. Men udfordringen for alle i sundhedsvæsenet er jo ikke evnen til at lytte, men snarere hvordan man skal få tid til ovenstående i en meget travl hverdag. Det kræver god ledelse og mod. Man skal bevæge sig væk fra den "gamle verden", hvor tingene bliver styret på personalemøder, kombineret med 1:1 samtaler suppleret med et hav af e-mails, SMS'er, regneark og telefonsamtaler. Mod en vision om at skabe en værdistyrede organisation, der baserer sig på medarbejdernes ideer og feedback. En organisation, hvor medarbejdere har frihed under ansvar, og hvor ledere giver rettidig og konstruktiv feedback. Det er den "nye verden", og det er en hverdag, hvor psykologisk tryghed skabes i dagligdagen i tæt samspil mellem medarbejderne og ledelsen.

Desværre sker det ofte i en presset hverdag, at dialog og feedback må nedprioriteres. Det mærker man på hospitalsgangene, hvor frustrerede sygeplejersker føler sig overhørt. Altså det modsatte af psykologisk tryghed. I TeamEffect tror vi på, at kvaliteten af det basale ledelsesmæssige nærvær i den daglige dialog med medarbejderne skaber og vedligeholder det fælles fundament på arbejdspladsen, som al anden udvikling sker ud fra.

TeamEffect udvikler løsninger, som virker i hverdagen. Vores løsninger kan bruges af alle, der arbejder inden for sundhedsvæsenet. I dette magasin har vi samlet en række fortællinger fra de danske regioner.

God læselyst.

Peter Christensen
Direktør i TeamEffect



Indhold

- 2** TeamEffects "Min Arbejdsdag"
- 3** Travlhed på hospitalsgangene: Det skal være nemt og trygt at dele oplevelser fra hverdagen
- 6** IT sikkerhed og compliance
- 7** Psykologisk tryghed: Hvor pressede er dine medarbejdere?
- 9** Sygeplejerske: Har bedømt alle sine arbejdsdage i 5 ½ år
- 12** TeamEffects "Mine Hændelser"
- 13** Psykiatrien: Tidstro data styrker forebyggelse af vold og trusler



Maria er sygeplejerske på Aalborg Universitetshospital, hvor man har anvendt Min Arbejdsdag. For Maria er muligheden for at sende "skulderklap" til sine kollegaer særlig god. Det gør, at man kan få sagt tak, når man ikke når det i løbet af dagen.

TeamEffects "Min Arbejdsdag"

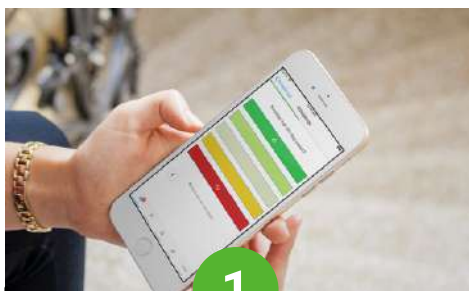
DAGLIGE TRIVSELS- BEDØMMELSER

Min Arbejdsdag (af TeamEffect) er et ultra-simpelt værktøj, som bruges af mange tusinde medarbejdere i den offentlige sektor hver eneste dag. Min Arbejdsdag giver medarbejdere muligheden for at reflektere over deres dag og dele det med deres leder. Medarbejdere bedømmer sin arbejdsdag på en fem-skala, når vagten er slut og har mulighed for at tilføje en kommentar til dagen. Medarbejder kan følge med i sin egen trivselsudvikling og tidligere kommentarer. I Min Arbejdsdag kan man også sende anerkendende skulderklap til sine kollegaer.

Når man bedømmer sin arbejdsdag, hjælper det ikke kun en selv, men også ens kollegaer og leder. Det tager 10 sekunder at bedømme sin dag. Bedømmelser og kommentarer deles med lederen, hvilket gør det lettere at vide, hvordan man har det. Når man vurderer sin dag, så vil man samtidig få oplevelsen af, at man bedre kan "lukke dagen" og derved nemmere kan holde fri, når man har fri.

Min Arbejdsdag hjælper ledere med at være mere på forkant. Ud fra medarbejdernes bedømmelser får ledere adgang til en række simple rapporter, hvor det bliver tydeligt, hvem der har det svært. Data hjælper derfor ledere med at vurdere, hvem der har brug for opmærksomhed og være på forkant med eventuelle problemer. Hvis man er aktiv som leder i Min Arbejdsdag, vil man opleve medarbejdere, som tager mere ansvar for deres eget og det fælles arbejdsmiljø.

I Min Arbejdsdag kan leder svare sine medarbejdere direkte i værktøjet, og på blot fem minutter kan man nå hele vejen omkring medarbejdergruppen. Min Arbejdsdag passer derfor perfekt ind i en travl hverdag på hospitalet med store personalegrupper, treholdsskift og høje følelsesmæssige krav. En hverdag hvor det er særlig vigtigt, at samarbejdet med patienter, kollegaer og leder er optimalt. Det kræver et godt arbejdsmiljø.



1

Medarbejder

Bedøm din dag (femskala)
Reflekter og tilføj kommentar



2

Leder

IKKE-anonymt indblik
Analyse på individ- og afdelingsniveau



3

Opfølgning

Fælles teamstatus
Individuel dialog efter behov



Travlhed på hospitalsgagene

DET SKAL VÆRE NEMT OG TRYGT AT DELE OPLEVELSER FRA HVERDAGEN

Travlhed er et vilkår på alle landets hospitaler, og derfor fylder snakken om netop travlhed rigtig meget på gangene. Travlhed er ikke nødvendigvis en dårlig ting, hvis vi lykkedes med tingene. Men det kan være svært at måle, hvordan travlhed påvirker os i hverdagen. På Regionshospital Nordjylland har alle hospitalets afsnit adgang til at bruge TeamEffects "Min Arbejdsdag" til at monitorere den daglige trivsel. Det giver medarbejderne en bedre forståelse for, hvordan de forskellige former for travlhed i praksis påvirker deres personlige trivsel.



I Min Arbejdsdag kan lederne på Regionshospital Nordjylland følge med i, hvordan medarbejdertrivslen udvikler sig og se hvordan perioder med ekstraordinær travlhed – fx pga sygdom blandt kollegerne – påvirker trivslen for den enkelte og hele afdelingen samlet. For de fleste vil trivselsbilledet være overvejende “grønt”, også selvom man har rigtig travlt. Det giver noget tryghed for medarbejderne at kunne følge med i deres egen trivselsudvikling.

Processen kan derfor bidrage til at tage toppen af de frustrationer omkring arbejdsvilkårene, som ellers kan være svære at gøre noget ved som leder:

“I rapporten kan medarbejderne se, hvordan det står til med deres trivsel. Selvom der har været nogle pressede dage, så er de ikke så påvirket af travlhed, når de kigger på deres trivsel. På den måde er processen med til at engagere medarbejderne i deres eget arbejdsmiljø,” fortæller Morith Østerø Grøne, der er afdelingsleder på Mave- og tarmkirurgisk afsnit på Regionshospital Nordjylland, Hjørring.

Især hos nye medarbejdere og studerende kan den travle hverdag på hospitalerne være meget overvældende. Sygeplejefaget er blevet mere specialiseret, og flere og flere opgaver bevæger sig over i det lægefaglige. I denne artikel taler vi med de to ledere Morith Østerø Grøne og Anvør Schneider Abrahamsen. De kan begge nikke genkendende til, at studerende og nye medarbejdere i dag er mere bekymrede for, hvad der bliver forventet af dem. Hos de nye er det derfor særligt vigtigt, at lederen er synlig og følger op, når det i perioder er svært.

I Min Arbejdsdag har medarbejderne en direkte kanal til deres nærmeste leder, og bedømmelserne kan bruges som afsæt til at få talt om forventninger til hverdagen på hospitalet. Og så er det rart som leder, når man modtager positive tilbagemeldinger:

“Det var en nyuddannet, der blandt andet delte det her i Min Arbejdsdag “Det er virkelig et godt sted at lande sit allerførste arbejde,” siger Morith om en delt besked i værktøjet.

På Regionshospital Nordjylland værner man om medarbejdernes arbejdsmiljø, og derfor har alle hospitalets afsnit adgang til at bruge Min Arbejdsdag. Værktøjet fungerer ved, at medarbejderne bedømmer deres arbejdsdag på en fem-skala med mulighed for at tilføje kommentar til dagen. Deres nærmeste leder får adgang til bedømmelserne. Den daglige indsigt gør det nemmere for lederen at være på forkant med trivslen i en hektisk hverdag, og medarbejdernes oplevelser giver tidstro data, som styrker datagrundlaget for det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

“Det vigtigste for mig er, at der er et godt arbejdsmiljø. Hvis ikke man stoler på hinanden både personligt og fagligt, så opstår der utryghed og tvivl. Det skaber ikke god energi.”

Morith Østerø Grøne er afdelingsleder på Mave- og tarmkirurgisk afsnit i Hjørring. Afsnittet består af 30 medarbejdere.

Bliv bedre til at dele viden og styrk arbejdsmiljøet

På Moriths afdeling bruger man Min Arbejdsdag. Ifølge Morith er en af grundstenene til at skabe et godt arbejdsmiljø, at man har en god læringskultur:

“Rigtig meget handler om læring. Vi kan alle begå fejl, men oftest skyldes det, at vi mangler viden. Hvis man har gjort noget, der ikke var, som opskriften foreskriver, så er det vigtigt for mig, at vi prøver at rette det ind,” fortæller Morith.

Hvis man ønsker, at ens medarbejdere deler mere viden, så kræver det, at man gør det nemt – og trygt – at dele oplevelser fra hverdagen med ens nærmeste leder og kollegaer. Min Arbejdsdag giver medarbejderne en kanal til at dele deres oplevelser fra hverdagen. Morith havde oprindeligt et håb om, at hun med Min Arbejdsdag kunne blive bedre til at nå ud til “de stille medarbejdere”, som ikke siger så meget i hverdagen, og det viste sig at lykkedes:

“I Min Arbejdsdag kan jeg nu se, hvordan alle mine medarbejdere egentlig har det dagligt. Det kan jeg bruge i samtalen med den enkelte medarbejder.”

Hun oplever, at hendes medarbejdere engagerer sig mere for deres eget arbejdsmiljø. Bedømmelserne fra Min Arbejdsdag kan samtidig bruges til at lave konkrete ændringer i arbejdsgangene, og Morith giver følgende eksempel:

“Fordi der er så travlt på hospitalet, er det blevet pålagt, at vi også skal have medicinske patienter på vores afsnit. Det betyder blandt andet, at der er fire speciallæger, som skal gå stuegang med kun én sygeplejerske. Der er rigtig mange af mine medarbejdere, som har følt sig stressede af dette og delt det med mig i Min Arbejdsdag. I AMiR gruppen kom vi på baggrund af dette med en løsning, hvor den samme sygeplejerske kun skulle følge et speciale, og det har givet en helt anden ro.”





Med fingeren på pulsen er man en bedre leder

Anvør arbejder også på Regionshospital Nordjylland, hvor hun er ledende lægesekretær på Medicinsk Afdeling og har ledelsesansvar for 32 sekretærer. Anvørs sekretærteam bruger også Min Arbejdsdag. Selvom Anvør til dagligt er relativt tæt på sine mange medarbejdere, så oplever hun, at Min Arbejdsdag alligevel giver hende nye indsigter, som hun ellers ikke ville have fået:

“De deler ting derinde, som de ellers ikke vil få sagt. Vi har f.eks. en sen-vagt, som også skriver stuegang, og nogle gange laver lægerne det, vi kalder et “drop” super sent på dagen. Så sidder den stakkels sen-vagt med 30 notater, man skal nå at skrive. Det kommenterer medarbejderne, og det kan også give røde og gule dage i Min Arbejdsdag. Så tager jeg en snak med en af de ledende overlæger omkring episoden.”

Hun oplever blandt andet, at dialogen omkring medarbejdernes trivsel ændres, når man reflekterer over, hvad der har fyldt i løbet af arbejdsdagen:

“En medarbejder havde delt en grøn dag, som havde været sindssyg travl. Dagen var god alligevel, fordi de havde arbejdet godt sammen som et team. Det er megafedt for mig at vide,” afslutter Anvør.

“Desto mere mine medarbejdere trives, jo mere har de også lyst til at bidrage med lidt ekstra, og så styrker det deres sammenhold. Det er alligevel meget tid, vi bruger på arbejde, så det skal gerne være et godt sted at være.”

Anvør Schneider Abrahamsen er ledende lægesekretær på Medicinsk Afdeling. Anvør har ledelsesansvar for 32 sekretærer fordelt på otte forskellige teams.

TeamEffect blev inviteret til at holde oplæg på Regionshospital Nordjyllands arbejdsmiljø-temadag i 2022, som blev startskuddet for samarbejdet.



IT-SIKKERHED OG COMPLIANCE

Vi tilbyder KUN løsninger, der lever op til de strengeste it-sikkerhedskrav. Vi følger altid branchens best practices, når det gælder håndtering af data og vi har valgt at følge ISO 27001 standarden for informationssikkerhed.

"Vi arbejder kun med offentlige kunder og stræber efter at have sikkerhed på Fort Knox niveau. Vores platform kan tilgås fra computer, tablets, eller Android- og Apple telefoner. Derfor udfører vi løbende risikoanalyser på det samlede sikkerhedsbillede. På den måde er vi altid på forkant med evt. trusler der kan nedsætte sikkerheden for vores kunders data," fortæller Jonas Steen Hansen, Partner i TeamEffect.

Årlig revision af datasikkerhed

BDO Danmark udfører årligt revision af selskabets procedurer for arbejdet med datasikkerhed. Revisionen ender ud i en ISAE-3000 erklæring ud fra ISO-27001 Standarden. Alt data behandlet af TeamEffect, opbevares indenfor EU.



Peter Christensen fra TeamEffect sparer med ledere i de første 6 mdr. af forløbet, så vi sikrer, at nye ledere kommer godt i gang.





Psykologisk tryghed

HVOR PRESSEDE ER DINE MEDARBEJDERE?

Fagfolk som fx sygeplejersker, der varetager et arbejde med høje følelsesmæssige krav på hospitalet, har brug for et godt arbejdsmiljø med et højt niveau af psykologisk tryghed. Det er nemlig den bedste vej til at sikre, at medarbejdere og ledere i praksis støtter og hjælper hinanden i hverdagen. I et fællesskab med høj psykologisk tryghed har man lettere ved at forebygge, at noget går galt med opgaverne, eller at man risikerer at blive udrændt. Men hvor pressede er dine medarbejdere, og hvordan måler man det i hverdagen?

En genvej kan være TeamEffects "Min Arbejdsdag" hvor man hver dag som organisation får data på, hvordan den enkelte har det på jobbet. Med fingeren på pulsen får man dermed indsigt i meget af det, som ellers er helt usynligt i mange offentlige organisationer og teams nemlig: Hvor presset er medarbejdere og ledere lige nu? Man får samtidig et billede af hvor slidte teamet og medarbejderen er – set i et længere perspektiv. Noget man ellers mest aflæser posthumt, når man ser på en organisations data for sygefravær, personaleomsætning eller rekrutteringsvanskeligheder.

Selv hvis din organisation oser af mistillid og er fyldt med brokkehoveder, så er der flere ting, som du kan gøre med det samme for at skabe psykologisk tryghed, hvis du går i gang med Min Arbejdsdag. Du skal dog vide, at det er en kulturproces, der kan tage tid. Lykkedes I med at fremme psykologisk tryghed i jeres organisation, kan det give et stort boost i kvaliteten til gavn for patienterne, og det vil også påvirke sygefravær og personaleomsætning i en meget positiv retning.

Hvordan hænger psykologisk tryghed sammen med sygefraværet i sundhedsvæsenet?

Hvis man har sin dagligdag på et hospital, så ved man hvor smertefuldt det kan være, når en kollega melder sig syg. Sygefraværet og de afledte konsekvenser heraf er en af de største hovedpiner for lederne på de danske hospitaler. En opgørelse fra Danske Regioner viste, at det årlige sygefravær blandt læger, sygeplejersker og sosu'er i 2022 var på 13,33 sygedage sammenlignet med 10,90 sygedage i 2018.

I kølvandet på coronakrisen er det måske blevet mere legitimt at melde sig syg, og det viser sig nu både i sygefraværestallene, men måske også i frustrationerne blandt medarbejderne. Undersøgelserne kan samtidig også være en indikator for, at de tilbageværende medarbejdere har ét stort ønske, nemlig et bedre arbejdsmiljø. Det høje sygefravær kan altså være konsekvensen af et dårligt arbejdsmiljø på hospitalerne, hvor sygeplejerskerne ikke føler sig hørt i hverdagen.



Bedre fastholdelse er (en del af) løsningen

Ovenstående faktorer tegner et tydeligt billede. Regionerne bør satse benhårdt på at blive bedre til at fastholde medarbejdere frem for at fokusere på rekruttering. I TeamEffects "Min Arbejdsdag" arbejder man med trivsel på daglig basis, når medarbejdere deler deres oplevelser, og når ledere nysgerrigt følger op med dialog. Trivsel i teams vil altid bevæge sig op og ned over tid. Det samme gør sygefraværet. Man bør derfor bruge sine ressourcer på det, man faktisk kan gøre noget ved såsom forebyggelse, medarbejderudvikling og nærværende ledelse. Det skaber en kultur, hvor man er glad for at gå på arbejde, og hvor man er motiveret til at give en ekstra skalle for sine kollegaer.

Genvejen til psykologisk tryghed går derfor gennem, at lederne fremover bruger meget mere tid på at sikre, at alle medarbejdere får en mere tydelig stemme i hverdagen. Medarbejderne skal ses. De skal høres, og de skal alle deltage mere aktivt.

Sygeplejerske fortæller

PAS EKSTRAGODT PÅ DE NYE KOLLEGAER

Ny undersøgelse viser at KUN 55 % forventer at arbejde som sygeplejerske fem år efter uddannelsen. Arbejdspres, patienter, der bliver vrede og voldelige, kollegaer, der holder én ude fra fællesskabet, er nogle af de oplevelser, som de studerende har oplevet i deres praktiktid. Faktorer som altså er medvirkende til, at kun godt hver anden sygeplejerskestuderende, der snart er færdiguddannet, forventer at være i faget om fem år. Sådan viser en ny undersøgelse foretaget af Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) omkring studerendes oplevelser af praktikperioden på de fire velfærdsuddannelser. Det er foruroligende tal, men også en understregning af vigtigheden i at være særlig opmærksomme omkring sine nye (kommende) medarbejdere.



"Sygefraværet er faldet i den periode, vi har arbejdet med Min Arbejdsdag, fordi vi har delt den positive oplevelse af arbejdsdagen. Til at anerkende samarbejdet og de gode oplevelser vi har, når vi kommer på arbejde."



Sygeplejerske fortæller

HAR BEDØMT ALLE SINE ARBEJDSDAGE I 5 ½ ÅR



På sengeafsnit N2 på Klinik Psykiatri Nord i Brønderslev har de benyttet TeamEffects app "Min Arbejdsdag" i snart seks år. Det betyder, at medarbejderne hver dag tjekker ud efter endt arbejde. N2 er en åben psykiatrisk afdeling med speciale i psykoser. Som andre afdelinger i det danske sundhedsvæsen oplever man her øget pres, dårligere arbejdsvilkår og pressede samarbejdspartnere. Alligevel synes medarbejderne på N2, at de er privilegerede, fordi de har en høj trivsel og ikke endnu har oplevet problemer med at ansætte nye medarbejdere.



N2 er ét sengeafsnit ud af flere på Klinik Psykiatri Nord i Brønderslev, der alle benytter TeamEffects løsning Min Arbejdsdag. Charlotte Skriver er sygeplejerske på afsnit N2, og hun fortæller, at arbejdsmiljøet for de ansatte er hårdt, fordi det kræver meget mental energi, da patienterne er i særdeles sårbare situationer:

"Det daglige arbejde er, at vi skal engagere os og involvere os i den enkelte," forklarer Charlotte.

Her hjælper Min Arbejdsdag hende, da hun dermed får bedre mulighed for at lægge dagen fra sig, når hun reflekterer over sin arbejdsdag og "tjekker ud." Charlotte har bedømt knap 1.200 dage inde i Min Arbejdsdag, siden hun startede på N2 for 5½ år siden. Hendes tætte dialog med både leder og kollegaer motiverer hende til fortsat dagligt at bedømme sine arbejdsdage.



N2 er en åben psykiatrisk afdeling med speciale i psykoser, der primært tager sig af patienter med debuterende og stofudløste psykoser.



”Hvis jeg ved nogen har haft en travl dag eller er ekstra presset, så gør jeg meget ud af at sige ”Husk nu at brug Min Arbejdsdag,” fordi nogle gange er det svært at dokumentere, når vi skal gøre en ekstra indsats.”

Få delt det der fylder i hverdagen

Charlotte fortæller, at hun for nyligt var bekymret over et patientforløb i forbindelse med en patients udskrivelse. Hun valgte at fortælle om sin bekymring i Min Arbejdsdag, og det hjalp hende med at kunne lægge sin bekymring fra sig, når hun var hjemme og havde fri, fortæller hun.

Charlotte har omvendt også prøvet at være så påvirket af private omstændigheder, at det gik ud over jobbet. I stedet for at lade det fylde for meget, så skrev hun det ind i Min Arbejdsdag. Min Arbejdsdag gjorde, at hun ikke skulle vente på at få fysisk fat på sin leder, Christina. I stedet kunne hun med det samme gøre det tydeligt for Christina, hvad der lige nu påvirkede hende negativt:

”For et par uger siden var jeg vældig presset af nogle omstændigheder hjemmefra, som jeg kunne mærke påvirkede mig i jobbet. Og det er ikke altid jeg kan få fat i min leder Christina. Men så skrev jeg bare inde i Min Arbejdsdag. Så fik Christina og jeg selvfølgelig en snak om det efterfølgende. Min Arbejdsdag gjorde, at min leder var hurtigere i stand til at reagere hensigtsmæssigt.”

Charlotte bruger ikke kun Min Arbejdsdag til at dele sine bekymringer. Hvis de på kontoret har haft en sjov oplevelse, så bliver det også noteret i appen. I Min Arbejdsdag er der både plads til at dele de gode og mindre gode oplevelser med sine kollegaer og leder - og begge ting er lige vigtige for at opretholde det gode kollegaskab:

”Men hvis jeg nu har været på arbejde og mine kollegaer og jeg bare har haft det skideskægt, så skriver jeg også det på,” fortæller hun.

Charlotte er sygeplejerske og klinisk afsnitskoordinator (KAK-funktion) på N2 i Brønderslev. Det vil sige, at hun koordinerer samarbejdet med læger og andre faggrupper. I løbet af Charlottes 5 ½ års ansættelse på N2 har hun bedømt 1.166 arbejdsdage. Det svarer til, at hun har bedømt hver eneste arbejdsdag i stort set hele perioden.

Bedømmer sine dage, når hun er kommet hjem

Min Arbejdsdag er blevet en fast del af Charlottes daglige rutiner, og hver dag, når hun rammer privaten og har fået arbejdet lidt på afstand, reflekterer hun over, hvordan hendes arbejdsdag har været med patienter og kollegaer. Først her bedømmer hun sin dag.

Charlotte fortæller, at Min Arbejdsdag er et simpelt værktøj, der er lige til at gå til. En grund til, at Charlotte har været flittig med at bedømme sine arbejdsdage, er bl.a., fordi hun ved, at hendes leder Christina ser det hver dag og er god til at følge op:

”Jeg ved at Christina bruger Min Arbejdsdag, for jeg oplever det i praksis. Det er det, der ansporer mig til at benytte det selv, for jeg ved at Christina læser det,” forklarer hun.

Charlotte opfordrer og motiverer også hendes kollegaer til at bruge app'en, især når der er ekstra travlt på afsnittet:

”Hvis jeg ved nogen har haft en travl dag eller er ekstra presset, så gør jeg meget ud af at sige ”Husk nu at brug Min Arbejdsdag”, fordi nogle gange er det svært at dokumentere, når vi skal gøre en ekstra indsats.”

Som sygeplejerske kan Charlotte fortsat mærke vreden, der ulmer på baggrund af både Corona og sygeplejerskestrejken, som kun har forstærket de faglige udfordringer for de sundhedsansatte. Charlotte fortæller at de på N2 er heldige i den forstand at de har en høj trivsel og indtil videre ikke har store problemer med at få nye medarbejdere til afsnittet. Hun mener dog, at der er brug for bedre anerkendelse af sundhedsvæsenets dårlige arbejdsvilkår. Charlotte ser Min Arbejdsdag som en unik mulighed for at dele ens sociale og faglige udfordringer direkte med sin leder. Samtidig muliggør Min Arbejdsdag, at medarbejderne ikke først skal sikre tallet hos Christina, for at få delt det de har på hjerte:

”Min Arbejdsdag er en hurtig og simpel måde at screene medarbejdernes trivsel på,” afslutter Charlotte.



TeamEffects “Mine Hændelser”

FOREBYGGELSE AF ARBEJDSMILJØET

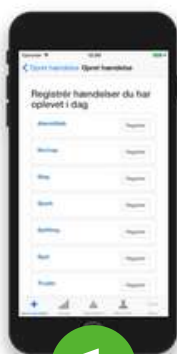
Mine Hændelser er TeamEffects værktøj til registrering af hændelser (ulykker). I Mine Hændelser registrerer medarbejderne selv deres hændelser. Det tager 10 sekunder at registrere en hændelse. Derfor opsamles der signifikant flere hændelser, og det forebyggende arbejde styrkes, fordi arbejdsmiljøgruppen har lettere ved at identificere og analysere med et større datagrundlag. I rapporterne bliver det tydeligt, hvilke typer af hændelser, som opstår på arbejdspladsen, og man kan dermed tilrettelægge arbejdet på en mere sikker måde.

Det er lovpligtigt at registrere arbejds- og nærved-ulykker, men det må aldrig ses som noget, der “bare” hører med til jobbet. Målet er at forebygge ulykker både på team- og organisationsniveau, så alle medarbejdere trygt kan gå på arbejde uden at risikere at komme til skade. Med Mine Hændelser overholder arbejdspladsen de gældende arbejdsmiljøregler for registrering af arbejds- og nærved-ulykker, og man har dokumentation for, hvordan man arbejder med forebyggelse af arbejdsmiljøet.

Hvor påvirket er jeg af hændelsen?

I Mine Hændelser vælger medarbejdere påvirkningsgrad, når man registrerer en hændelse. Påvirkningsgraden kan sige noget om hændelsens alvorsgrad, men påvirkningsgraden viser også, hvordan der er forskelle i den oplevede påvirkning fra medarbejder til medarbejder. Den samme hændelse kan påvirke os forskelligt, og det er helt okay. Det er vigtig viden og en tryghed for medarbejderen, som nemt kan få afleveret sine oplevelser i værktøjet.

Registrering af påvirkningsgraden muliggør, at man kan arbejde med arbejdsmiljøet ud fra et læringsperspektiv. Hvordan påvirkes medarbejdere i bestemte situationer på jobbet? Er der nogle, som påvirkes særlig i relation til en bestemt type af patient? I Mine Hændelser kan du også tilføje en kommentar til hændelsen. Det giver nogle vigtige nuancerer til hændelsesbilledet, som gør det nemmere for arbejdsmiljøgruppen at handle på data.



1

Vælg hændelseskategori

Man opretter selv kategorier, så de passer til din arbejdsplads



2

Vælg påvirkningsgrad

På skala fra 0-5 (lav til høj påvirkning)



3

Kommenter på hændelsen

Er der noget, som skal uddybes?



Psykiatrien Region Nordjylland

TIDSTRO DATA STYRKER FOREBYGGELSE AF VOLD OG TRUSLER

På psykiatriske arbejdspladser er der til tider et hårdt arbejdsmiljø, hvor vold og trusler kan være en del af hverdagen bl.a. på grund af voldsomt udadreagerende patienter. Det kræver en stor faglighed og opmærksomhed fra personalet. Hos Psykiatrien i Region Nordjylland er man meget opmærksom på de lokale arbejdsmiljøgruppers arbejde i denne forbindelse. Arbejdsmiljøgrupperne skal udvikle og støtte deres kolleger i kunne varetage de krævende arbejdsopgaver, og deres arbejde er systematisk understøttet af værktøjer fra selskabet TeamEffect, som man nu har samarbejdet med i over ni år.

I Psykiatrien i Region Nordjylland er der 23 sengeafsnit, som bruger TeamEffects værktøjer til forebyggelse af vold og trusler. Psykiatrien har dannet parløb med TeamEffect i en lang årrække og i 2020 kunne de markere deres 5 års jubilæum. Egentlig startede samarbejdet mellem Psykiatrien og TeamEffect efter et besøg af arbejdstilsynet, hvor man blev opmærksom på, at man gjorde for lidt for at forebygge trusler og vold. Det ville man gerne blive bedre til på Psykiatriens afdelinger:

“Vi havde blandt andet også besøg af arbejdstilsynet, og de sagde det her med at kunne håndtere og forebygge vold og trusler. Det var meget vigtigt. Vi havde en task force der skulle kigge på dette, så som led i en indsats besluttede vi os for, at vi var nødt til at gøre noget for at blive bedre til at forebygge vold og trusler,” udtaler arbejdsmiljøkoordinator Mads Bodilsen.

Arbejdsmiljøkoordinator Mads Bodilsen har været med hele vejen, mens man har brugt TeamEffect i Psykiatrien, og Mads var fra start positiv omkring de nye muligheder. Han oplevede, at deres tidligere processer var langsommelige og vanskelige at behandle i arbejdsmiljøgruppen:

“Førhen brugte vi papirskemaer til registrering af hændelser. Det gjorde, at det let blev lagt i en bunke, og så kunne man godt glemme at behandle dem. Det her med at få samlet det i et system, hvor man kan se, hvordan den enkelte bliver påvirket af det. Det gør, at arbejdsmiljøgrupperne har en helt anden mulighed for at kunne mere systematisk målrettet med det.”



Psykisk belastning giver mere viden til forebyggelse af vold og trusler

Det er obligatorisk at bruge TeamEffects værktøjer på alle sengeafsnit i Psykiatrien. Man anvender både TeamEffects trivselsløsning "Min Arbejdsdag" men også "Mine Hændelser" til registrering af hændelser og ulykker (herunder trusler og vold). Det har først og fremmest betydet, at man registrerer langt flere hændelser end tidligere. Det er ikke fordi arbejdsmiljøet er blevet mere farligt – tværtimod. Nu har personalet bare fået et redskab, som gør det meget lettere at registrere hændelser, når der opstår episoder. I Mine Hændelser bliver det samtidig tydeligt, hvordan hver enkelt hændelse belaster medarbejderne:

"Vi registrerer tidstro data. Dels registrerer vi, hvilke hændelser vores personale er blevet udsat for, men vi registrerer også belastningen. Hvad var der for nogle følelsesmæssige påvirkninger?" fortæller Mads.

Medarbejdere registrerer også altid belastningsgraden, når de opretter en hændelse, og det giver lederen og arbejdsmiljøgruppen en ekstra viden, som kan bruges i et læringsperspektiv. Hvordan påvirker forskellige hændelser os, og hvordan er det forskelligt fra medarbejder til medarbejder? Alle medarbejdere er forskellige, og to medarbejdere kan opleve den samme hændelse forskelligt. Man kan måske godt klare at blive spyttet på første gang, men gentager det sig hundrede gange, så vil bægeret muligvis flyde over til sidst.

Det gør sig især gældende ved psykiske personskader såsom krænkende handlinger, trusler osv. I arbejdsmiljøorganisationen i Psykiatrien bruger man derfor belastninger i det forebyggende arbejde med den enkelte, men også på afsnitsniveau:

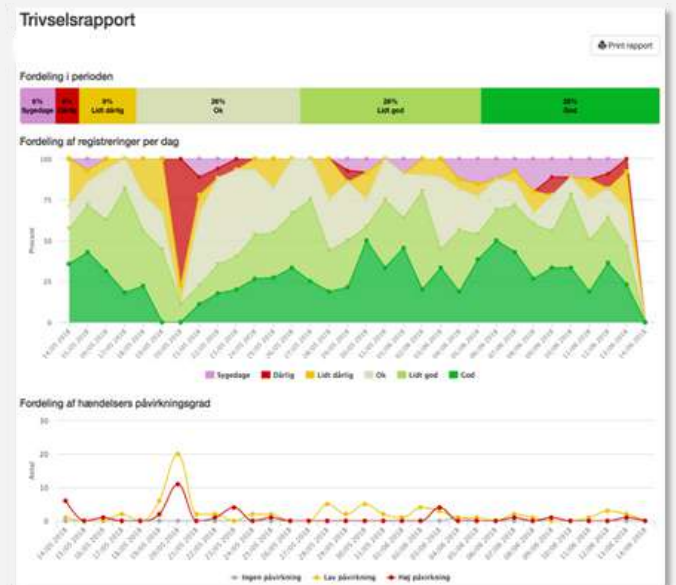
"Vi bruger Mine Hændelser i et læringsperspektiv. Hvor stor er en belastning på et område? Både for et afsnit, men også for den enkelte medarbejder i forhold til at kunne se, om der er noget, vi kan gøre for at støtte medarbejderen eller afsnittet. Er det fordi, der er for mange nye medarbejdere, så det er svært at opretholde en ordentlig konflikthåndtering? Er det noget mere omkring de-escalering, vi skal have fokus på? Det kan være andre ting i det psykosociale arbejdsmiljø, som vi skal have fokus på," afslutter Mads.

Trivsel og hændelser hænger sammen

I Psykiatrien bruger medarbejderne også "Min Arbejdsdag" til daglig trivselsmålinger, fordi man ligesom med registrering af hændelser ønsker, at arbejdet med trivsel skal være en løbende opgave.

Nedenstående grafer er et virkelighedseksempel fra en psykiatrisk arbejdsplads. Graferne viser udviklingen i henholdsvis arbejdspladsens trivsel (øverste graf) og antal hændelser (nederste graf) i samme periode. Eksemplet kunne være fra en afdeling, hvor man får en ny patient ind, der er meget udadreagerende. Det viser sig måske indledningsvist i flere registrerede hændelser i relation til patienten, mens det samtidig påvirker medarbejdernes trivsel negativt med det samme. Det er vigtig viden til lederen og arbejdsmiljøgruppen, når man skal følge op på og planlægge arbejdsgangen.

"Vi synes, at arbejdsmiljø er andet end trivselsmålinger tre gange om året. For mig betyder TeamEffect, at man har fundet en anden måde at tale om arbejdsmiljøet på. Det har været en afgørende faktor for at arbejde mere målrettet med arbejdsmiljø. Hvordan er det vores landskab faktisk ser ud? Man kan have oplevelsen af, at man er rød hele tiden, men langt de fleste er jo egentlig grønne," fortæller arbejdsmiljøkoordinator Mads Bodilsen.



TeamEffect og Psykiatrien i Region Nordjylland har haft et længere samarbejde. Billedet viser arbejdsmiljøkoordinator Mads Bodilsen (t.v.) og Karin (t.h.), som er den første leder, der brugte TeamEffect i Psykiatrien. Billedet er fra Psykiatriens 5 års jubilæum i 2020 med TeamEffect.

HVOR OFTE DELER DINE MEDARBEJDERE DE GODE HISTORIER FRA ARBEJDSDAGEN?

Når man arbejder med mennesker, er der en kæmpe tilfredsstillelse i at opleve, at man gør en positiv forskel for patienten. Desværre fylder dårlige historier og brok alt for meget på hospitalerne, og det har konsekvenser for omdømmet, arbejdspladskulturen og den enkeltes engagement.




Kontakt Peter


pc@teameffect.io


25 46 38 36



TEAMEFFECT

 teameffect.io

 [/company/teameffect](https://www.linkedin.com/company/teameffect)

 [/teameffectio](https://www.facebook.com/teameffectio)