

# Min Arbejdsdag

**Hvor presset er medarbejderne?**

Om psykologisk tryghed (side 5)

**Det skal være nemt og trygt at dele oplevelser fra hverdagen**

Læs om Regionhospital Nordjyllands erfaringer (side 7)

*Hospitaler*

**Genvej til Psykologisk Tryghed**

# Psykologisk tryghed

Psykologisk tryghed er et team-koncept. Det handler om at skabe et arbejdsmiljø, hvor vi som medarbejdere og ledere bliver bedre til at sige vores mening, søge feedback og komme med konstruktiv kritik.

Den psykologiske tryghed er vigtig at arbejde med, både i forhold til jeres feedbackkultur, men også i forhold til at sikre innovation og kvalitet. Hvis man ikke får skabt psykologisk tryghed, risikerer man, at medarbejderne tilbageholder vigtig viden.

I TeamEffect tror vi på, at kvaliteten af det basale ledelsesmæssige nærvær i den daglig dialog med medarbejderne skaber og vedligeholder det fælles fundament på arbejdspladsen, som al anden udvikling sker ud fra. Men hvordan får man i praksis en stor medarbejdergruppe til at engagere sig i dette arbejde?

Det kan du læse om i dette magasin.

Peter Christensen  
Direktør i TeamEffect



“

*Min Arbejdsdag  
understøtter dialog og  
feedback i hverdagen og  
vil på sigt kunne bidrage  
til at skabe en bedre  
kultur i organisationen*

”

Peter Christensen, Direktør, TeamEffect



Maria er sygeplejerske på Aalborg Universitetshospital, hvor man anvender Min Arbejdsdag. For Maria er muligheden for at sende skulderklap til sine kollegaer særlig godt. Det gør, at hun kan få sagt tak til en kollega, hvis hun ikke når det i løbet af dagen.

## Daglige trivselsbedømmelser med Min Arbejdsdag

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 sig egen trivselsudvikling

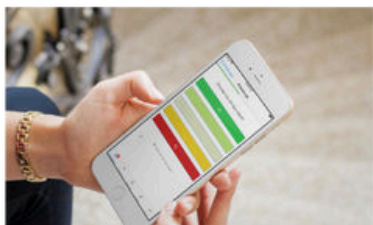
og tidligere kommentarer. I Min Arbejdsdag kan man også sende anerkende skulderklap til sine kollegaer. Når man bedømmer sin arbejdsdag, hjælper det ikke kun en selv, men også ens kollegaer og leder. Det tager 10 sekunder at bedømme sin dag. Bedømmelser og kommentarer deles med lederen, hvilket gør det 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 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.

## Sådan fungerer Min Arbejdsdag



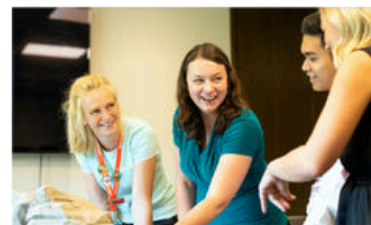
1

**Medarbejder**  
Bedøm din dag (femskala)  
Reflekter og tilføj kommentar



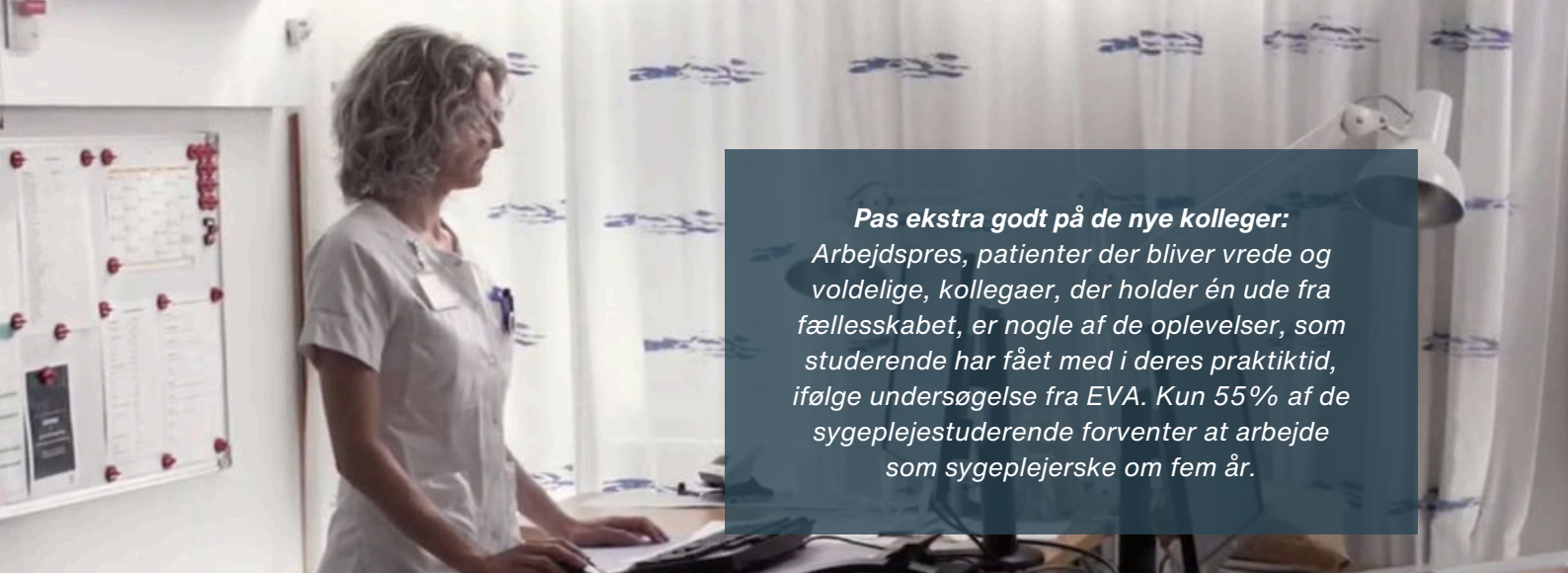
2

**Leder**  
IKKE-anonymt indblik  
Analyse på individ- og afdelingsniveau



3

**Opfølgning**  
Fælles team status  
Individuel dialog efter behov



**Pas ekstra godt på de nye kolleger:**

*Arbejdspres, patienter der bliver vrede og voldelige, kollegaer, der holder én ude fra fællesskabet, er nogle af de oplevelser, som studerende har fået med i deres praktiktid, ifølge undersøgelse fra EVA. Kun 55% af de sygeplejestuderende forventer at arbejde som sygeplejerske om fem år.*

### **Psykologisk tryghed**

## **Hvor presset er medarbejderne?**

Fagfolk som fx sygeplejersker, der varetager et arbejde med høje følelsesmæssige krav på hospitalet, har brug for et trygt 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 udbrændt.

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 lederen indsigt i meget af

det, som ellers er helt usynligt i mange offentlige organisationer og teams nemlig: Hvor presset er medarbejdere lige nu? Man opbygger samtidig et meget præcist billede af, hvor slidte

teamet bliver set i et længere perspektiv. Noget man ellers mest aflæser posthumt, når man ser på en organisations data for sygefravær, personaleomsætning eller rekrutteringsvanskeligheder.

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. Undersøgelser viser, at de tilbageværende medarbejdere har ét stort ønske, nemlig et bedre arbejdsmiljø. Ovenstående faktorer

tegner et tydeligt billede. Regionerne bør satse benhårdt på at blive bedre til at fastholde medarbejdere fremfor 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. Et teams trivsel 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 ønske at give en ekstra skalle for sine kollegaer.



*"Sygefraværet er faldet i den periode, vi har arbejdet med Min Arbejdsdag, fordi vi har delt den positive oplevelse af arbejdsdagen"*  
Tina, Afsnitsledende sygeplejerske,  
Aalborg Universitethospital



**Artikel:** Erfaringer fra Regionshospital Nordjylland

*Travlhed på hospitalsgangene:*

## **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 hospitalsgangene. 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 afsnit adgang til at bruge TeamEffects "Min Arbejdsdag" til at monitorere den daglige trivsel og skabe psykologisk tryghed på hospitalet. 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 Regionshospitalet 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 tryk 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 Grønne, der er afsnitsledende

sygeplejerske på Mave- og tarmkirurgisk afdeling på Regionshospitalet 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 Grønne 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*





*Siden 2020 har alle afsnit på Regionshospital Nordjylland haft adgang til at bruge Min Arbejdsdag. Afsnitsledende sygeplejerske Morith Østerø Grønne (t.v.) og ledende legesekretær Anvør Schneider Abrahamsen (t.h.) fortæller i denne artikel om erfaringerne med værktøjer på deres afsnit.*

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.

### **Bliv bedre til at dele viden og styrk arbejdsmiljøet**

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 arbejds-gangene, 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**

*Anvær arbejder også på Regions-*



hospital 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.*



# Skulderklap: Tak dine kollegaer

## Hvorfor giver det mening at sende et skulderklap?

Funktionen “skulderklap” i Min Arbejdsdag har vist sig at kunne hjælpe med at få fanget og fastholdt mere faglig anerkendelse blandt medarbejderne, noget som ellers kan være svært at nå i en travl hverdag med skæve vagter, patientkald og bekymrede pårørende.

Anerkedelsen er en vigtig del af det at være glad for sit arbejde, og her har skulderklap hjulpet med at få italesat det positive, så alle kan gå hjem med ikke blot følelsen, men viden om, at de har gjort det godt og hjulpet hinanden.

Det handler ikke bare om at sige “godt kæmpet” til hinanden, mens man haster ud ad døren efter en hård vagt. Når man får ros af sine kolleger eller sin leder for den faglige indsats, man har ydet på en svær dag, så kan det virkelig booste selvtilliden.



# Tre gode grunde til at vælge TeamEffect



## 1. Hurtig og nem at bruge

TeamEffect bruges af medarbejdere og ledere i det offentlige særligt inden for ældre-, handicap- og socialområdet. Min Arbejdsdag er nemt at bruge og bliver derfor hurtigt en del af driften. Det forebyggende udviklingsarbejde styrkes i og med, at man arbejder med data i real-time.



## 2. Styrk arbejdsmiljøet

Med hurtig og nem måling af trivsel af medarbejdere er med til at skabe et godt arbejdsmiljø. Det forebygger sygefraværet og fastholder ens medarbejdere, som igen hjælper med trivslen af de andre medarbejdere. Derfor er det også en økonomisk gevinst at være god til at arbejde med daglig trivsel på ens arbejdsplads.



## 3. IT-sikkerhed og compliance

TeamEffect er bygget med de nyeste teknologier indenfor app-udvikling, hvilket gør det muligt at tilgå vores værktøjer fra alle gængse platforme, såsom computere, tablets, telefoner (både Android og Apple). TeamEffects platform er integreret med den Fælleskommunal Infrastruktur (FKI). Det muliggør automatisk bruger og rettighedsstyring ud fra kommunes egen tildeling af systemroller. Det giver brugeren mulighed for at logge ind med kommunalt Single Sign-on.

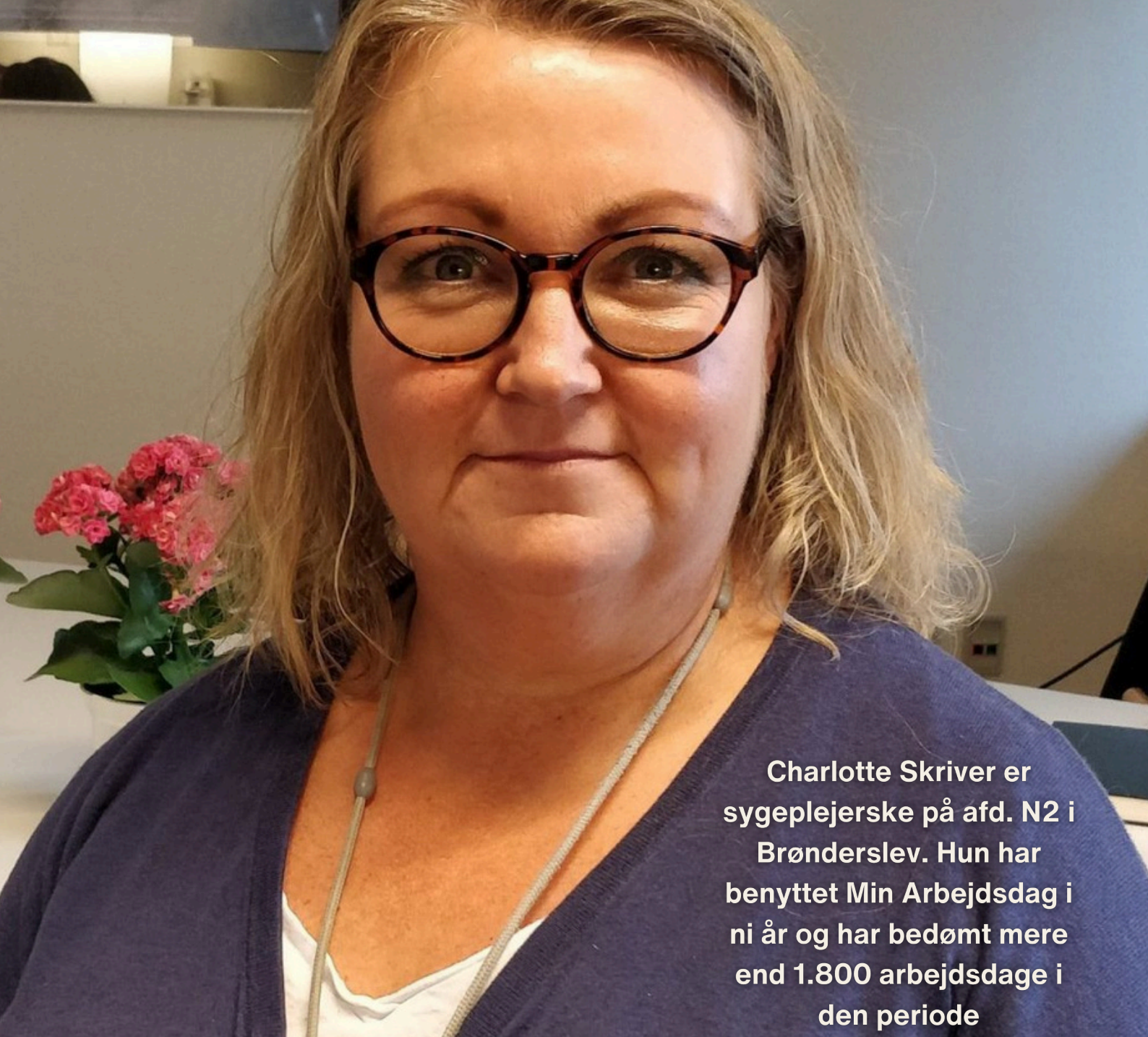
“

*Når man udelukkende har fokus på den offentlige sektor, er IT Sikkerhed en væsentlig hygiejnefaktor. Vi har derfor været ISAE-3000 certificeret siden 2018, hvilket garanterer it-sikkerhed af højeste kaliber*

”

Jonas Steen Hansen, CTO, TeamEffect

TeamEffect, Nord 27-28



**Charlotte Skriver er sygeplejerske på afd. N2 i Brønderslev. Hun har benyttet Min Arbejdsdag i ni år og har bedømt mere end 1.800 arbejdsdage i den periode**



[www.teameffect.io](http://www.teameffect.io)



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



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