

# Resultater fra en spørgeskemaundersøgelse blandt offentligt ansatte sygeplejersker

- med henblik på udvikling og validering af et nyt spørgeskema om  
tilpasningsstrategier i arbejdet

## NFA-afrapportering

Titel	Resultater fra en spørgeskemaundersøgelse blandt offentligt ansatte sygeplejersker - med henblik på udvikling og validering af et nyt spørgeskema om tilpasningsstrategier i arbejdet
Forfattere	Annette Meng og Iben Louise Karsen
Institution(er)	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
Udgiver(e)	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
Udgivet	(udfyldes ved udgivelsen)
Finansiell støtte	Arbejdsmiljøforskningsfonden (Sagsnr.36-2016-03 20165101235)
Bedes citeret	Meng, A. & Karlsen, I. L. (2019) Resultater fra en spørgeskemaundersøgelse blandt offentligt ansatte sygeplejersker - med henblik på udvikling og validering af et nyt spørgeskema om tilpasningsstrategier i arbejdet. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København.
ISBN	87-7904-xxx-x (Udfyldes af Servicecentret ved færdiggørelse af layout)
Internetudgave	<a href="http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/xxxxxxxxx">http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/xxxxxxxxx</a>

### **Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø**

Lersø Parkallé 105  
2100 København Ø

Tlf.: 39165200

Fax: 39165201

e-post: [nfa@arbejdsmiljoforskning.dk](mailto:nfa@arbejdsmiljoforskning.dk)

Hjemmeside: [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk)

## Forord

I denne rapport præsenterer vi de deskriptive resultater fra en spørgeskemaundersøgelse, der er gennemført blandt offentligt ansatte sygeplejersker. Spørgeskemaundersøgelsen er en del af forskningsprojektet ”SOK strategier: Bedre og længere arbejdsliv”. Formålet med projektet er at undersøge hvilke selektions, optimerings og kompensations (SOK) strategier, der anvendes på de forskellige organisatoriske niveauer (individ, gruppe, ledelses og organisatorisk), der medvirker til at skabe et bæredygtigt arbejdsliv for medarbejderne. Derudover er formålet med projektet at udvikle et spørgeskema, der kan anvendes til at måle i hvilket omfang, der benyttes SOK strategier, der medvirker til et bæredygtigt arbejdsliv, på de forskellige organisatoriske niveauer på en arbejdsplads. Det er hensigten, at dette spørgeskema skal kunne anvendes til såvel forskning som praksis. Et sidste formål med projektet er at undersøge sammenhænge mellem brugen af disse SOK strategier, og medarbejdernes oplevede arbejdsevne, trivsel og hensigt om at blive på arbejdspladsen.

I projektet har vi gennemført et antal kvalitative interviews og en spørgeskemaundersøgelse blandt sygeplejersker ansat på offentlige hospitaler og med medarbejdere ansat på mejerier. I denne rapport præsenterer vi resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen gennemført blandt sygeplejerskerne.

Formålet med spørgeskemaundersøgelsen var at validere spørgeskemaet. Det næste skridt i projektet bliver at færdiggøre spørgeskemaet ved at udvælge hvilke spørgsmål, der skal indgå i det færdige spørgeskema. Derefter skal vi undersøge sammenhænge mellem brugen af SOK strategierne og de ovennævnte udfald. Disse resultater vil blive offentliggjort i projektets afsluttende rapport ved projektets afslutning i 2020.

Vi vil gerne sige en stor tak til alle dem, der har bidraget til at fremskaffe data vedrørende sygeplejerskerne. Først og fremmest vil vi gerne takke de mange sygeplejersker, som tog sig tid til at besvare spørgeskemaet og derved var med til at skabe en vigtig viden om, hvilke strategier, der bruges på deres afdelinger, og som gennem deres besvarelser hjælper os med at validere spørgeskemaet. Vi vil også gerne sige tak til Louise Kryspin Sørensen, specialkonsulent hos Dansk Sygeplejeråd, for indsatsen i forbindelse med den praktiske gennemførelse af spørgeskemaundersøgelsen. Vi vil gerne takke de mange sygeplejersker, der stillede op til de kvalitative interviews og bidrog med væsentlige input til udviklingen af spørgeskemaet, og de sygeplejersker, der formidlede kontakten og hjalp os med at koordinere interviewene og skaffe lokaler. Vi vil også gerne takke de fire sygeplejersker, der stillede op til målgruppeinterviews og bidrog med uundværlige input til at forbedre og finpudse spørgeskemaet, så det kunne blive klart til den kvantitative testning i spørgeskemaundersøgelsen.

## Indhold

INDLEDNING .....	1
Baggrund for spørgeskemaundersøgelsen .....	1
Udviklingen af spørgeskemaet .....	2
Gennemførelse af spørgeskemaundersøgelsen .....	2
Vigtige pointer i forhold til tolkning og anvendelse af resultaterne .....	2
Præsentation af resultaterne .....	3
SAMLEDE RESULTATER FOR ALLE SVARPERSONER .....	4
O: Spørgsmål vedrørende øverste ledelse .....	4
L: Spørgsmål vedrørende nærmeste leder .....	5
G: Spørgsmål vedrørende kollegagruppen .....	8
I: Spørgsmål vedrørende svarpersonen selv .....	10
Sygeplejerskernes fremtidsplaner i forhold til arbejdspladsen .....	13
BILAG: BESVARELSERNE PRÆSENTERET SEPARAT FOR DE FIRE TYPER AFDELINGER.....	15
Medicinske afdelinger/ambulatorier.....	15
Kirurgiske afdelinger/ambulatorier .....	23
Psykiatriske afdelinger/ambulatorier .....	31
Øvrige afdelinger/ambulatorier .....	39

# INDLEDNING

## Baggrund for spørgeskemaundersøgelsen

SOK strategier<sup>1</sup> henviser til tre typer af tilpasningsstrategier (selektion, optimering, kompensation), som man benytter gennem hele livet for at klare hverdagen på trods af reducerede ressourcer. Disse strategier bruges også i arbejdssammenhænge. **Selektion (S)** er, at man i stedet for at prøve at løse alle opgaver, vælger et begrænset antal eller koncentrerer sig om én opgave af gangen. **Optimering (O)** handler *ikke* om at opnå et absolut maksimum, men om at investere sine ressourcer hensigtsmæssigt, når opgaverne løses. Endeligt handler **kompensation (K)** om at finde andre måder at løse en opgave på, hvis man ikke længere kan løse den, som man plejer, fx ved at bruge hjælpemidler. SOK kan således bruges både til at tilpasse arbejdet til nedsat funktionsniveau og klare arbejdet ”på trods af funktionsnedsættelsen”, og til gennem hele arbejdslivet at forebygge såvel psykisk som fysisk overbelastning, ved at skabe balance mellem krav og ressourcer og derved passe på sig selv i arbejdet.

I forskningen har man hidtil kun kigget på anvendelsen af SOK strategier på individniveau. Men når man skal lave ændringer i arbejdsmiljøet, vil det ofte være mest effektivt, hvis man griber det an på alle eller flere af de organisatoriske niveauer, altså individ, gruppe, ledelses og organisatorisk niveau, de såkaldte IGLO niveauer. I forskningsprojektet ”SOK strategier – bedre og længere arbejdsliv”, undersøger vi derfor anvendelsen af SOK strategier på alle niveauerne. I projektet har vi desuden særligt fokus på anvendelsen af SOK strategier, der kan medvirke til et mere ”bæredygtigt” arbejdsliv - altså strategier, der kan medvirke til mere hensigtsmæssige arbejdsprocedurer og vaner, og derved potentielt være med til at forebygge overbelastning og mistrivsel blandt medarbejderne, samt tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

En vigtig del af projektet er at udvikle og validere et spørgeskema. I spørgeskemaet inkluderes spørgsmål, der dækker alle tre typer af SOK strategier og spørger ind til alle IGLO niveauerne, derudover fokuserer alle spørgsmålene på strategier, der potentielt kan medvirke til bæredygtige arbejdsprocedurer og vaner.

Formålet med spørgeskemaet er, at det skal kunne bruges på arbejdspladserne til at få indtryk af, hvor der er potentiale for at øge anvendelsen af SOK strategier, og derved danne grundlag for en dialog om, hvordan arbejdspladsen kan arbejde med at blive mere bæredygtig, fx ved at drøfte opgaveløsningen og de konkrete forhold på den enkelte arbejdsplads. Derudover er det hensigten at spørgeskemaet skal anvendes i arbejdsmiljøforskningen, hvor det kan bidrage til at skabe mere viden om anvendelsen af SOK strategier og betydningen af disse for et bæredygtigt arbejdsliv.

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført som en validering af spørgeskemaet, som vi har udviklet i projektet. Det endelige spørgeskema vil derfor kun indeholde nogle af de spørgsmål, der er inkluderet i denne rapport.

---

<sup>1</sup> Baltes, P. B. & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation.

## Udviklingen af spørgeskemaet

Spørgeskemaet er udviklet på baggrund af andre lignende spørgeskemaer og viden om tilpasningsstrategier fra forskningslitteraturen på området. Derudover har vi inddraget viden og erfaringer fra kvalitative interviews med såvel ledere og medarbejdere på, blandt andet, danske hospitaler, gennemført som en del af forskningsprojektet. Endelig gennemførte vi otte kognitive interviews med personer fra målgruppen (heraf fire sygeplejersker) med henblik på at finpudse såvel spørgsmålene som svarmulighederne.

## Gennemførelse af spørgeskemaundersøgelsen

Af datasikkerhedshensyn blev den praktiske dataindsamling gennemført i samarbejde med Dansk Sygeplejeråd (DSR). DSR lavede et tilfældigt udtræk blandt deres medlemmer på 2.000 sygeplejersker registreret som ansatte på offentlige sygehuse. Af disse havde 1.966 en gyldig e-mailadresse og modtog invitation til at deltage i undersøgelsen. Undersøgelsen blev gennemført på tre uger i marts/april 2019, og der blev sendt to påmindelser ud for at øge deltagelsen. Vi modtog besvarelser fra i alt 850 sygeplejersker, hvilket svarer til en svarprocent på 43 %. Ud af disse angav 33 personer enten at være midlertidigt uden arbejde eller være andet end sygeplejerske med eller uden ledelsesansvar, 16 personer angav ikke at være ansat på afdelinger eller ambulatorier på offentlige hospitaler, og endelig var der 16 personer, der ikke havde svaret på andet end de to indledende spørgsmål. Resultaterne er altså baseret på besvarelser fra 785 offentligt ansatte sygeplejersker.

## Vigtige pointer i forhold til tolkning og anvendelse af resultaterne

Rapporten er en deskriptiv sammenfatning af delresultater i projektet. Sammenfatningen er udarbejdet for at kvittere over for dem, der via deres besvarelser, har bidraget til forskningsprojektet. Der analyseres og tolkes ikke videre på de indhentede deskriptive resultater. I projektet bruges de til at validere spørgeskemaet og til at undersøge de sammenhænge, der er i fokus i projektet. Derfor indeholder rapporten alene præsentation af resultater og giver indikationer på, hvilken kontekst spørgsmålene eventuelt dækker. Det er dog vores vurdering, at dette også udgør et godt bidrag til at give et billede af relevante problemstillinger og deres løsning blandt sygeplejersker på de regionale hospitaler.

Det er således hensigten, at resultaterne i rapporten skal anvendes som input til en dialog omkring hvordan man kan gøre arbejdspladserne mere bæredygtige. Datamaterialet giver dog ikke mulighed for at sige noget om hvorvidt, omfanget af brugen af en given strategi må betragtes som værende lavt eller højt. Resultaterne siger heller ikke noget om, hvorfor givne strategier ikke anvendes i et større omfang, eller om det overhovedet er ønskeligt eller hensigtsmæssigt at øge brugen af en given strategi.

På samme måde er det vigtigt at være opmærksom på samspillet mellem IGLO niveauerne. Det skal ikke nødvendigvis være målet at strategierne anvendes i lige stort omfang på alle niveauerne; det vigtige er at afdække, om behovet er dækket. Man kunne eksempelvis have en situation, hvor en koordinator i kollegagruppen sørger for at opgaver fordeles og omfordes efter behov – altså når nærmeste leder uddelegerer opgaven og der er ikke behov for, at nærmeste leder involveres i

prioriteringen og fordelingen af opgaverne. Man kunne ligeledes forestille sig en situation, hvor nærmeste leder scorer lavt på brugen af strategien ”opfordrer medarbejderne til at bruge hjælpemidlerne”, men forklaringen kan være, at der findes retningslinjer, som arbejdsmiljørepræsentanterne ”håndhæver”, og derfor går nærmeste leder ikke rundt og opfordrer til at hjælpemidlerne bruges, fordi det er uddelegeret, og der er ikke behov for at ændre på dette.

### **Præsentation af resultaterne**

I gennemgangen af resultaterne nedenfor præsenterer vi de samlede resultater for alle sygeplejerskerne. Vi præsenterer først resultaterne for spørgsmål vedrørende den øverste ledelse (O niveau), efterfulgt af spørgsmål vedrørende nærmeste leder (L niveau), derefter resultater vedrørende teamet/kollegagruppen (G niveau) og til sidst spørgsmål vedrørende den enkelte (I niveau).

Svarpersonerne blev bedt om at angive, hvilken type afdeling/ambulatorium de er ansat i. I bilaget præsenterer vi resultaterne separat for sygeplejersker ansat på medicinske, kirurgiske, psykiatriske og ”øvrige” afdelinger/ambulatorier. Fordi der udelukkende er tale om deskriptive resultater i rapporten, er det ikke muligt at sige noget om, hvorvidt eventuelle forskelle mellem de forskellige typer af afdelinger er signifikante eller systematiske – der kan være tale om tilfældige udsving i besvarelserne. Derfor kommenterer vi ikke på de opdelte resultater i bilaget.

## SAMLEDE RESULTATER FOR ALLE SVARPERSONER

Vi vil her gerne minde om, at resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen ikke viser sandheden alene, men kan bruges til at kvalificere den gode og nødvendige dialog om, hvordan man gerne vil have, at det skal være på ens arbejdsplads.

Vi modtog besvarelser fra i alt 785 svarpersoner. Det er dog ikke alle, der har besvaret alle spørgsmål, derfor varierer antal svarpersoner, som resultaterne er baseret på, for de enkelte spørgsmål. Ud af de 785 angav 12,4 % at have ledelsesansvar. Derudover angav 28,7 % at være ansat på medicinske afdelinger eller ambulatorier, 26,2 % på kirurgiske, 17,6 % på psykiatriske og 32,5 % på ”øvrige” afdelinger eller ambulatorier. De har en aldersspredning fra 23 til 70 år med en gennemsnitsalder på 47 år, og 85 % er kvinder og 4 % er mænd, 11 % har ikke opgivet deres køn.

### O: Spørgsmål vedrørende øverste ledelse

I de første fem spørgsmål blev sygeplejerskerne bedt om at vurdere i hvilket omfang de oplever, at den øverste ledelse på deres arbejdsplads har fokus på emner, der må antages at have betydning for et bæredygtigt arbejdsliv.

*Tabel 1: Vurdering af øverste ledelses fokus på strategier, der potentielt medvirker til et bæredygtigt arbejdsliv*

<i>Den øverste ledelse har fokus på...</i>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>
at undgå at medarbejderne bliver <u>fysisk</u> slidte.	38	41	21
at undgå at medarbejderne bliver <u>psykisk</u> overbelastede.	38	42	20
medarbejdernes trivsel.	29	43	28
at udvikle og vedligeholde medarbejdernes viden og kompetencer.	25	41	34
at medarbejderes viden og kompetencer bliver brugt.	15	45	40

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 776-781

Selvom godt en femtedel af sygeplejerskerne enten i høj eller meget høj grad oplever, at den øverste ledelse har fokus på medarbejdernes trivsel og på at undgå, at de bliver fysisk og psykisk overbelastede, er der stadig fra over en fjerdedel til godt en tredjedel, der kun oplever det i lav eller meget lav grad. Dette kan både afspejle, at der reelt kunne være større fokus på disse ting, at der ikke er rammerne til det, eller det kan afspejle, at det fokus der er, ikke opleves som tydeligt af medarbejderne, som måske i højere grad kender nærmeste leders fokus.

Til sammenligning er der en større andel af sygeplejerskerne, der oplever, at den øverste ledelse har fokus på at udvikle og vedligeholde medarbejdernes kompetencer og især at sørge for, at disse bliver brugt.



## L: Spørgsmål vedrørende nærmeste leder

I den næste gruppe spørgsmål blev sygeplejerskerne bedt om at vurdere, i hvilket omfang de oplever, at deres nærmeste leder bruger strategier, som potentielt kan medvirke til at medarbejdernes arbejdsliv bliver mere bæredygtigt.

I Tabel 2 og 2a præsenterer vi resultaterne for brugen af strategier på nærmeste lederniveau.

*Tabel 2: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejderne*

<i>Min nærmeste leder...</i>	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)	Ikke relevant (%)
opfordrer medarbejderne til at bruge de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre arbejdsmiljøet	16	28	51	5
opfordrer medarbejderne til at bruge gode arbejdsstillinger.	26	31	38	5
hjælper med at prioritere arbejdsopgaver, hvis en medarbejder er presset.	28	31	39	1

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 774-778

*Tabel 2a: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejderne*

<i>Min nærmeste leder...</i>	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)
taler med medarbejderne om, hvordan de trives på arbejdet.	21	37	42
gør en indsats for at imødekomme medarbejdernes ønske om nedsat tid.	12	31	57
gør en indsats for at imødekomme medarbejdernes ønsker om at lære nyt, der er vigtigt for arbejdet.	14	38	47
organiserer arbejdsopgaverne således, at medarbejders viden og erfaring bruges.	14	38	48

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 757-772

Når nærmeste leder opfordrer medarbejderne til at bruge hjælpemidler og arbejde ergonomisk korrekt, kan det være med til at gøre det legitimt for medarbejderne at prioritere dette i opgaveløsningen<sup>2</sup>. Nærmeste leder kan således spille en væsentlig rolle i forhold til at skabe en kultur, hvor man prioriterer at passe på sig selv og benytter de tilgængelige hjælpemidler. Henholdsvis halvdelen og godt en tredjedel af sygeplejerskerne oplever, at deres nærmeste leder i høj eller meget høj grad kommer med disse opfordringer.

<sup>2</sup> Kines P, Andersen LP, Spangenberg S, Mikkelsen KL, Dyreborg J & Zohar D (2010). Improving construction site safety through leader-based verbal safety communication. *J Safety Research*, 41(5), 399-406.

Knap en tredjedel angiver, at nærmeste leder i lav eller meget lav grad hjælper med at prioritere arbejdsopgaver, hvis en medarbejder er presset. Fra de kvalitative interviews lærte vi, at dette kan være udtryk for, at medarbejderne er så selvkørende, at det er noget man ordner i kollegagruppen, eller at nærmeste leder har uddelegeret ansvaret, og der således ikke er behov for at inddrage nærmeste leder. Alligevel kan det være en god idé at undersøge, om det er ønskeligt og hensigtsmæssigt, at nærmeste leder involveres mere i konkrete tilfælde.

Ca. en femtedel angiver, at nærmeste leder kun i lav eller meget lav grad taler med medarbejderne om, hvordan de trives i arbejdet. Resultatet siger dog ikke noget om, hvorvidt medarbejderne ønsker at deres nærmeste leder i højere grad taler med dem om, hvordan de trives i arbejdet.

### Spørgsmål vedrørende brug af strategier i forbindelse med gener

Derudover blev der stillet fem spørgsmål til, hvordan svarpersonerne oplevede, at deres nærmeste leder agerer i situationer, hvor en medarbejder har gener, der gør det svært at udføre nogle arbejdsopgaver på grund af fx smerter eller sygdom (Se Tabel 3 og 3a).

*Tabel 3: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejdere, der oplever gener der påvirker arbejdet*

<b>Mange oplever i perioder eller varigt at have gener, der kan gøre det svært at udføre nogle arbejdsopgaver. Det kan eksempelvis være i forbindelse med, at man bliver ældre eller nedslidt, eller hvis man bliver ramt af fx skader, smerter, sygdom, stress eller handicap.</b>			
<b>De næste spørgsmål handler om samarbejdet med den nærmeste leder om at håndtere, når en medarbejder har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver.</b>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>
Hvis en medarbejder har behov for særlige hjælpemidler for at kunne udføre arbejdet, hjælper min nærmeste leder med at skaffe dem.	19	42	40
Hvis en medarbejder <u>i en periode</u> ikke kan udføre nogle arbejdsopgaver, finder min nærmeste leder andre typer arbejdsopgaver til medarbejderen <u>i den periode</u>	13	33	54
Hvis en medarbejder <u>vedvarende</u> ikke kan udføre nogle arbejdsopgaver, finder min nærmeste leder <u>varigt</u> andre typer arbejdsopgaver til medarbejderen.	32	40	29

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 692-736

*Tabel 3a: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejdere, der oplever gener der påvirker arbejdet*

<b>(fortsat)</b>				
<b>De næste spørgsmål handler om samarbejdet med den nærmeste leder om at håndtere, når en medarbejder har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver.</b>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>	<b>Ikke relevant (%)</b>
Hvis en medarbejder har svært ved at udføre en arbejdsopgave, snakker min nærmeste leder med medarbejderen om, hvordan den kan gøres på en anden måde.	17	33	44	6
Hvis en medarbejder har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver, arrangerer min nærmeste leder, at nogen hjælper medarbejderen med opgaverne.	23	34	38	5

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 716-717

Også her kan lav/meget lav grad til dels afspejle, at medarbejderne er så selvkørende, at det er noget man ordner i kollegagruppen uden at involvere nærmeste leder, især at arrangere at pågældende får hjælp og finde andre måder at løse opgaver på. Dog må man forvente, at især at skulle finde andre opgaver til en medarbejder, særligt når der er tale om en mere permanent løsning, samt at skaffe særlige hjælpemidler kræver, at nærmeste leder kommer ind over. Her kan nærmeste leder til gengæld nogle gange opleve begrænsede muligheder, fx på grund af ressourcehensyn, for at imødekomme medarbejdernes behov.

## G: Spørgsmål vedrørende kollegagruppen

Svarpersonerne blev bedt om at angive om de havde en gruppe af kollegaer, som de arbejder sammen med. En del svarpersoner (44) havde kun besvaret de første spørgsmål vedrørende ledelse og derefter afbrudt besvarelsen af spørgeskemaet. Af de 741 personer, der fortsatte og svarede på om de havde en gruppe af kollegaer, de arbejdede sammen med, angav 32 personer, at de arbejder alene. Altså er der 709 sygeplejersker, der har fået spørgsmålene om deres kollegagrupper eller hvordan det typisk fungerer i de kollegagrupper, de arbejder i.

I Tabel 4 og 4a præsenterer vi resultaterne for brugen af strategier på gruppeniveau.

Tabel 4: Vurdering af omfanget af gruppens brug af SOK strategier

	Meget lav/lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/meget høj grad (%)	Nej, der er naturlig variation i vores arbejdsstillinger (%)
I min gruppe gør vi en indsats for at variere vores arbejdsstillinger fx ved at rotere mellem opgaver.	23	25	24	29
	Meget lav/lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/meget høj grad (%)	Vi har ikke tunge/krævende arbejdsopgaver (%)
I min gruppe hjælpes vi normalt ad med tunge/krævende opgaver.	4	17	64	15
Selvom vi har travlt, hjælpes vi stadig ad med tunge/krævende opgaver i min gruppe.	5	22	58	15

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 681-688

Tabel 4a: Vurdering af omfanget af gruppens brug af SOK strategier

	Meget lav/lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/meget høj grad (%)
I min gruppe opfordrer vi normalt hinanden til at bruge de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre arbejdsmiljøet.	9	33	59
Selvom vi har travlt, opfordrer vi stadig hinanden til at bruge de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre arbejdsmiljøet i min gruppe.	11	37	52
Hvis vi er pressede, prioriterer vi i fælleskab arbejdsopgaverne.	15	38	47
I min gruppe taler vi om, hvordan vi trives på arbejdet.	12	34	54
I min gruppe deler vi ny arbejdsrelateret viden med hinanden.	8	30	63
I min gruppe organiserer vi arbejdsopgaverne således, at medarbejderes viden og erfaringer anvendes.	8	32	60
Hvis en i gruppen er presset, bytter vi rundt på nogle af arbejdsopgaverne.	11	39	51
Hvis en i gruppen oplever at blive belastet for meget af en arbejdsopgave, bytter vi rundt på nogle af arbejdsopgaverne.	10	39	51

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 661-692

Resultaterne efterlader det indtryk, at det er en udbredt kultur, at man så vidt muligt hjælper hinanden med tunge/krævende opgaver, også selvom man har travlt. Mange steder er der også retningslinjer, der fx kræver, at man er to om at håndtere tunge patienter. Samtidig er der ca. en

femtedel, der angiver, at man kun gør det i nogen grad. Da det er vigtigt i forhold til at undgå overbelastning, kan det være en idé at drøfte, hvilke barrierer sygeplejerskerne oplever, for at hjælpe hinanden med tunge og krævende opgaver på konkrete arbejdspladser.

Resultaterne efterlader desuden indtryk af, at der er meget fokus på at udnytte hinandens viden og erfaring i kollegagrupperne.

### Spørgsmål vedrørende brug af strategier i forbindelse med gener

Ligesom ved spørgsmålene vedrørende nærmeste leder, blev svarpersonerne også bedt om at besvare spørgsmål vedrørende, hvorledes gruppen håndterer, når et medlem af gruppen har gener, der gør det svært at udføre nogle arbejdsopgaver på grund af fx smerter eller sygdom (Se Tabel 5).

*Tabel 5: Vurdering af omfanget af gruppens brug af SOK strategier, når et medlem oplever gener der påvirker arbejdet*

<b>Mange oplever i perioder eller varigt at have gener, der kan gøre det svært at udføre nogle arbejdsopgaver. Det kan eksempelvis være i forbindelse med, at man bliver ældre eller nedslidt, eller hvis man bliver ramt af fx skader, smerter, sygdom, stress eller handicap.</b>			
<b>De næste spørgsmål handler om samarbejdet i gruppen om at håndtere, når en kollega har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver.</b>			
<i>Hvis en i gruppen har gener, der gør, at pågældende har svært ved at udføre nogle af sine arbejdsopgaver,...</i>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>
hjælper en kollega til med at udføre opgaverne.	4	33	62
snakker vi om, der er andre måder, pågældende kan udføre opgaverne på.	16	43	41
snakker vi om, der er særlige individuelle hjælpemidler, der kunne hjælpe pågældende.	30	43	27
bytter vi rundt på nogle af arbejdsopgaverne.	10	38	52

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 631-668

Ca. en tredjedel angiver, at man i meget lav eller lav grad snakker om, hvorvidt særlige hjælpemidler kunne hjælpe en kollega. Gennem interviewene erfarede vi, at det kan afspejle, at det måske i mange tilfælde ikke er relevant eller muligt fx af hygiejniske hensyn.

Generelt antyder resultaterne, at man i de fleste grupper er gode til at hjælpe hinanden både når en kollega oplever gener og mere generelt.

## I: Spørgsmål vedrørende svarpersonen selv

Endelig blev svarpersonerne bedt om at besvare spørgsmål vedrørende deres egne arbejdsprocedurer og vaner (Se Tabel 6 & 6a).

Tabel 6: Vurdering af omfanget af egen brug af SOK strategier

	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)
Jeg benytter normalt de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre mit arbejdsmiljø.	4	35	61
Jeg sørger normalt for at bruge gode arbejdsstillinger.	3	40	56
Selvom jeg har travlt, benytter jeg stadig de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre mit arbejdsmiljø.	12	45	43
Selvom jeg har travlt, sørger jeg stadig for at bruge gode arbejdsstillinger.	11	47	41
Jeg holder de pauser, jeg har brug for.	44	42	14
Jeg taler med mine kollegaer om, hvordan jeg trives på arbejdet.	14	41	45
Jeg taler med min nærmeste leder om, hvordan jeg trives på arbejdet.	25	41	34
Jeg gør en indsats for at lære nyt, der er vigtigt for mit arbejde.	2	22	76
Hvis jeg ikke føler, at jeg har overskud til det, fravælger jeg ekstraarbejde/overarbejde.	15	29	56
Hvis jeg føler mig presset, fravælger jeg mindre vigtige opgaver.	18	45	38
Hvis jeg føler mig presset, gør jeg én opgave færdig inden, jeg går videre med det næste.	24	51	25
Hvis jeg føler mig presset, gør jeg noget for at få færre arbejdsopgaver.	34	51	15

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 690-711

Tabel 6a: Vurdering af omfanget af egen brug af SOK strategier

	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)	Jeg har ikke oplevet at have opgaver, der belaster mig for meget (%)
Hvis der er en arbejdsopgave, jeg synes, belaster mig for meget, beder jeg om at blive fritaget for den.	38	36	14	13

Antal personer, der har svaret på spørgsmålet: 705

Resultaterne indikerer, at sygeplejerskerne viser stort engagement i forhold til at tilegne sig faglig viden, størstedelen gør det i høj eller meget høj grad.

Derudover er mange tilsyneladende gode til at passe på sig selv i forhold til at bruge de tilgængelige hjælpemidler og have fokus på ergonomi, også når der er travlt. Men samtidig er der også en stor andel, der svarer ”i nogen grad”, hvilket indikerer, at man ikke er konsekvent i brugen af

hjælpemidler og gode arbejdsstillinger. Dette er i tråd med andre undersøgelser<sup>3</sup> der finder, at flere oplever barrierer i en travl hverdag for at få brugt hjælpemidlerne og have fokus på ergonomien.

Resultaterne indikerer endvidere, at en forholdsvis stor andel af sygeplejerskerne ikke oplever at få deres behov for pauser dækket i løbet af arbejdsdagen (Tabel 6).

En fjerdedel angiver, at de kun i lav eller meget lav grad taler med deres nærmeste leder om, hvordan de trives i arbejdet. Igen siger resultaterne ikke noget om, hvorvidt medarbejderne har ønske om eller behov for at tale mere med deres nærmeste leder om, hvordan de trives i arbejdet.

En tredjedel beder kun i lav eller meget lav grad om færre opgaver når de føler sig pressede (Tabel 6), og over en tredjedel beder kun i lav eller meget lav grad om at blive fritaget for belastende opgaver (Tabel 6a). Det kom frem i de kvalitative interviews, at nogen var tilbageholdende med at bede om særlige hensyn fordi de ikke ønskede, at deres kollegaer skulle belastes yderligere ved at blive bedt om at overtage deres opgaver.

### **Spørgsmål vedrørende brug af strategier i forbindelse med gener**

De sidste spørgsmål handler om, hvordan man selv klarer arbejdet på trods af gener, fx på grund af smerter eller sygdom, der gør det svært at udføre nogle arbejdsopgaver. I den forbindelse blev svarpersonerne bedt om at angive om og i hvilket omfang, de havde oplevet gener, der havde gjort det svært for dem at udføre nogle af deres arbejdsopgaver. 73 personer besvarede ikke spørgsmålet. Af dem, der havde besvaret spørgsmålet, angav 114 (16 %) slet ikke at have oplevet gener, 29 % at have oplevet gener i lav eller meget lav grad, 33 % i nogen grad og endelig angav 22 % i høj eller meget høj grad at have oplevet gener. De 114 personer, der ikke havde oplevet gener fik ikke denne gruppe af spørgsmål, altså var der 598 personer, der fik spørgsmålene vist i Tabel 7.

Som nævnt ovenfor angiver 33 % af sygeplejerskerne i nogen grad og 22 % i høj eller meget høj grad at have oplevet gener, der påvirker arbejdet. Altså tyder det på, at det er en forholdsvis udbredt udfordring, der i værste fald kan påvirke sygeplejerskernes arbejdsevne. Som det fremgår af spørgsmålsformuleringen (se Tabel 7), kan der være mange årsager til generne, derfor kunne det være nyttigt at få indsigt i, hvad der typisk er årsagen til generne og om de er relaterede til belastninger i arbejdet.

I Tabel 7 viser vi, i hvilket omfang sygeplejerskerne anvender strategier for at klare arbejdet på trods af disse gener.

---

<sup>3</sup> Fx <http://nfa.dk/da/Forskning/Projekt?docId=be8ce815-a30b-4924-b4c6-e3468e31ede4>

Tabel 7: Vurdering af omfanget af egen brug af SOK strategier, når man oplever gener, der påvirker arbejdet

<p><b>Mange oplever i perioder eller varigt at have gener, der kan gøre det svært at udføre nogle arbejdsopgaver. Det kan eksempelvis være i forbindelse med, at man bliver ældre eller nedslidt, eller hvis man bliver ramt af fx skader, smerter, sygdom, stress eller handicap.</b></p> <p><b>De næste spørgsmål handler om, hvordan du klarer eller klarede arbejdet på trods af disse gener.</b></p>				
<i>Hvis jeg har gener, der gør, at jeg har svært ved at udføre nogle af mine arbejdsopgaver,...</i>	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)	Det ville ikke løse problemet (%)
beder jeg mine kollegaer om hjælp.	14	40	40	5
prøver jeg at finde andre måder at udføre dem på.	8	38	47	7
beder jeg om at få andre arbejdsopgaver i en periode.	43	27	23	7
beder jeg om hjælpemidler.	42	22	15	22

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 568-588

Resultaterne viser, at 42 % i lav eller meget lav grad beder om hjælpemidler. I de kvalitative interviews i projektet hørte vi, at der nogle gange var praktiske barrierer, fx hygiejne, for at bruge dem, hvilket måske er en del af forklaringen på disse resultater.

Der er kun 23 % der angiver, at de i høj eller meget høj grad beder om andre opgaver, hvis de har svært ved at udføre nogle opgaver på grund af gener. Disse resultater kan igen afspejle, at man ikke ønsker at belaste sine kollegaer, men der kan være mange andre - ikke afdækkede - årsager til denne adfærd.



## Sygeplejerskernes fremtidsplaner i forhold til arbejdspladsen

Udover at spørge til hvilke strategier sygeplejerskerne anvender i deres daglige arbejde, spurgte vi også til deres forventninger i forhold til deres fremtidige tilknytning til arbejdspladsen.

I Tabel 8 præsenterer vi deres forventninger i forhold til at være ansat på deres nuværende arbejdsplads om fem år, og i Tabel 9 årsagerne til ikke at være sikker på, at man vil være på sin arbejdsplads om fem år.

*Tabel 8: Forventninger i forhold til tilknytning til arbejdspladsen de næste fem år*

Regner du med at være på din nuværende arbejdsplads om fem år?	Andel, der har valgt svarmuligheden (%)
Nej, helt sikkert ikke	14
Nej, sikkert ikke	18
Muligvis	26
Ja, temmelig sikkert	28
Ja, helt sikkert	14

Antal personer, der har besvaret spørgsmålet: 705

Der var 80, der ikke besvarede spørgsmålet, men af de 705 sygeplejersker, der svarede, er 58 % (407 sygeplejersker) i en eller anden grad usikre på, om de vil være på deres nuværende arbejdsplads om fem år ("Muligvis", "Nej, sikkert ikke" og "Nej, helt sikkert ikke" lagt sammen).

Dem, der angav at være usikre på, om de ville være på deres arbejdsplads om fem år, blev bedt om at pege på en af seks årsager til, at de ikke var sikre på, at de ville være der. Der var 391 sygeplejersker, der besvarede dette spørgsmål.

*Tabel 9: Årsager til ikke at være sikker på at være på sin arbejdsplads om fem år*

Hvad er årsagen til, at du ikke er sikker på, at du vil være på din nuværende arbejdsplads om fem år?	Andel, der har valgt svarmuligheden (%)
Jeg er nødt til at skifte arbejde, hvis jeg skal kunne holde til at blive ved med at arbejde.	35
Jeg regner ikke med, at mit helbred kan holde, så jeg forlader arbejdsmarkedet inden for de næste fem år.	3
Jeg har lyst til at prøve noget nyt.	35
Jeg regner med at gå på efterløn inden for de næste fem år.	14
Jeg regner med at gå på pension inden for de næste fem år.	11
Jeg bliver muligvis sagt op inden for de næste fem år.	3

Antal personer, der har besvaret spørgsmålet: 391

En tredjedel af de knap 400 svarpersoner angiver, at de er nødt til at skifte arbejde, hvis de skal kunne holde til at blive ved med at arbejde. En lige så stor andel angiver, at de har lyst til at prøve noget nyt. Denne besvarelse kan til dels dække over et ønske om at søge væk fra den afdeling man er i, fordi man ikke trives der. Men det kan også afspejle en nysgerrighed i forhold til at prøve nye fagområder og udvikle sig. Resultaterne siger ikke noget om, hvorvidt de helt ønsker at forlade

hospitalet eller deres fag, eller om de blot tænker at flytte til en anden afdeling. Uanset antyder resultaterne, at en ikke ubetydelig andel af sygeplejerskerne har tanker om at søge væk fra den arbejdsplads, de på nuværende tidspunkt er ansat i. Det ville derfor være oplagt at undersøge nærmere, hvad der mere specifikt er årsagen til dette og hvad, der eventuelt kunne gøres, for at de kan og gerne vil blive.

## BILAG: BESVARELSERNE PRÆSENTERET SEPARAT FOR DE FIRE TYPER AFDELINGER

Vi vil her gerne minde om, at resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen ikke viser sandheden alene, men kan bruges til at kvalificere den gode og nødvendige dialog om, hvordan man gerne vil det skal være på ens arbejdsplads.

### Medicinske afdelinger/ambulatorier

Ud af de 785 svarpersoner, der har besvaret spørgeskemaet angav 225 at være ansat på medicinske afdelinger eller ambulatorier. Af disse angav 12 % at have ledelsesansvar, gennemsnitsalderen er 43 år og 85 % er kvinder og 1 % er mænd og 14 har ikke angivet deres køn.

Nedenfor præsenterer vi den procentvise fordeling på besvarelserne for denne undergruppe af sygeplejerskerne. Vi har ikke analyseret på forskellene i besvarelserne mellem de forskellige typer afdelinger og kommenterer derfor ikke på resultaterne.

### O: Spørgsmål vedrørende øverste ledelse

I de første fem spørgsmål blev sygeplejerskerne bedt om at vurdere i hvilket omfang den øverste ledelse på deres arbejdsplads har fokus på emner, der må antages at have betydning for et bæredygtigt arbejdsliv.

*Tabel M1: Vurdering af øverste ledelses fokus på strategier, der potentielt medvirker til et bæredygtigt arbejdsliv, blandt sygeplejersker ansat på medicinske afdelinger*

<i>Den øverste ledelse har fokus på...</i>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>
at undgå at medarbejderne bliver <u>fysisk</u> slidte.	38	39	22
at undgå at medarbejderne bliver <u>psykisk</u> overbelastede.	39	41	21
medarbejdernes trivsel.	29	42	29
at udvikle og vedligeholde medarbejdernes viden og kompetencer.	25	38	37
at medarbejderes viden og kompetencer bliver brugt.	13	46	41

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 224-225

### L: Spørgsmål vedrørende nærmeste leder

I den næste gruppe spørgsmål blev sygeplejerskerne bedt om at vurdere i hvilket omfang de oplever, at deres nærmeste leder bruger et antal strategier, som potentielt kan medvirke til at medarbejdernes arbejdsliv bliver mere bæredygtigt.

I Tabel M2 og M2a præsenterer vi resultaterne for brugen af strategier på nærmeste lederniveau.

*Tabel M2: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejderne, blandt sygeplejersker ansat på medicinske afdelinger*

<i>Min nærmeste leder...</i>	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)	Ikke relevant (%)
opfordrer medarbejderne til at bruge de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre arbejdsmiljøet	18	24	51	6
opfordrer medarbejderne til at bruge gode arbejdsstillinger.	27	30	38	5
hjælper med at prioritere arbejdsopgaver, hvis en medarbejder er presset.	28	32	39	1

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 222-223

*Tabel M2a: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejderne, blandt sygeplejersker ansat på medicinske afdelinger*

<i>Min nærmeste leder...</i>	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)
taler med medarbejderne om, hvordan de trives på arbejdet.	20	37	43
gør en indsats for at imødekomme medarbejdernes ønske om nedsat tid.	12	24	64
gør en indsats for at imødekomme medarbejdernes ønsker om at lære nyt, der er vigtigt for arbejdet.	15	37	49
organiserer arbejdsopgaverne således, at medarbejders viden og erfaring bruges.	12	40	48

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 217-221

Derudover blev der stillet fem spørgsmål til, hvordan svarpersonerne oplevede, at deres nærmeste leder agerer i situationer, hvor en medarbejder har gener, der gør det svært at udføre nogle arbejdsopgaver på grund af fx smerter eller sygdom (Se Tabel M3 og M3a).

*Tabel M3: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejdere, der oplever gener der påvirker arbejdet, blandt sygeplejersker ansat på medicinske afdelinger*

<b>Mange oplever i perioder eller varigt at have gener, der kan gøre det svært at udføre nogle arbejdsopgaver. Det kan eksempelvis være i forbindelse med, at man bliver ældre eller nedslidt, eller hvis man bliver ramt af fx skader, smerter, sygdom, stress eller handicap.</b>				
<b>De næste spørgsmål handler om samarbejdet med den nærmeste leder om at håndtere, når en medarbejder har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver.</b>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>	
Hvis en medarbejder har behov for særlige hjælpemidler for at kunne udføre arbejdet, hjælper min nærmeste leder med at skaffe dem.	18	39	42	
Hvis en medarbejder i en periode ikke kan udføre nogle arbejdsopgaver, finder min nærmeste leder andre typer arbejdsopgaver til medarbejderen i den periode	12	32	56	
Hvis en medarbejder vedvarende ikke kan udføre nogle arbejdsopgaver, finder min nærmeste leder varigt andre typer arbejdsopgaver til medarbejderen.	32	39	29	

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 193-209

*Tabel M3a: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejdere, der oplever gener der påvirker arbejdet, blandt sygeplejersker ansat på medicinske afdelinger*

<b>(fortsat)</b>				
<b>De næste spørgsmål handler om samarbejdet med den nærmeste leder om at håndtere, når en medarbejder har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver.</b>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>	<b>Ikke relevant (%)</b>
Hvis en medarbejder har svært ved at udføre en arbejdsopgave, snakker min nærmeste leder med medarbejderen om, hvordan den kan gøres på en anden måde.	16	31	46	7
Hvis en medarbejder har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver, arrangerer min nærmeste leder, at nogen hjælper medarbejderen med opgaverne.	19	37	41	3

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 201-202

### G: Spørgsmål vedrørende kollegagruppen

Svarpersonerne blev bedt om at angive om de havde en gruppe af kollegaer, som de arbejder sammen med. Af de 209 sygeplejersker ansat på medicinske afdelinger/ambulatorier, der svarede på om de havde en gruppe af kollegaer, de arbejdede sammen med, angav 10 personer, at de arbejder alene. Altså er der 199 af sygeplejerskerne fra denne type afdelinger, der har fået spørgsmålene vedrørende deres kollegagrupper eller hvordan det typisk fungerer i de kollegagrupper, de arbejder i.

I Tabel M4 og M4a præsenterer vi resultaterne for brugen af strategier på gruppeniveau.

*Tabel M4: Vurdering af omfanget af gruppens brug af SOK strategier, blandt sygeplejersker ansat på medicinske afdelinger*

	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)	Nej, der er naturlig variation i vores arbejdsstillinger (%)
I min gruppe gør vi en indsats for at variere vores arbejdsstillinger fx ved at rotere mellem opgaver.	23	27	20	31
	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)	Vi har ikke tunge/krævende arbejdsopgaver (%)
I min gruppe hjælpes vi normalt ad med tunge/krævende opgaver.	2	19	62	17
Selvom vi har travlt, hjælpes vi stadig ad med tunge/krævende opgaver i min gruppe.	6	20	58	16

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 192-193

*Tabel M4a: Vurdering af omfanget af gruppens brug af SOK strategier, blandt sygeplejersker ansat på medicinske afdelinger*

	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)
I min gruppe opfordrer vi normalt hinanden til at bruge de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre arbejdsmiljøet.	7	38	55
Selvom vi har travlt, opfordrer vi stadig hinanden til at bruge de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre arbejdsmiljøet i min gruppe.	10	39	51
Hvis vi er pressede, prioriterer vi i fælleskab arbejdsopgaverne.	14	35	51
I min gruppe taler vi om, hvordan vi trives på arbejdet.	13	29	58
I min gruppe deler vi ny arbejdsrelateret viden med hinanden.	9	30	61
I min gruppe organiserer vi arbejdsopgaverne således, at medarbejderes viden og erfaringer anvendes.	7	28	64
Hvis en i gruppen er presset, bytter vi rundt på nogle af arbejdsopgaverne.	11	38	51
Hvis en i gruppen oplever at blive belastet for meget af en arbejdsopgave, bytter vi rundt på nogle af arbejdsopgaverne.	8	41	51

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 184-193

Ligesom ved spørgsmålene vedrørende nærmeste leder, blev svarpersonerne også bedt om at besvare spørgsmål vedrørende, hvorledes gruppen håndterer, når et medlem af gruppen har gener, der gør det svært at udføre nogle arbejdsopgaver på grund af fx smerter eller sygdom (Se Tabel M5).

*Tabel M5: Vurdering af omfanget af gruppens brug af SOK strategier, når et medlem oplever gener der påvirker arbejdet, blandt sygeplejersker ansat på medicinske afdelinger*

<b>Mange oplever i perioder eller varigt at have gener, der kan gøre det svært at udføre nogle arbejdsopgaver. Det kan eksempelvis være i forbindelse med, at man bliver ældre eller nedslidt, eller hvis man bliver ramt af fx skader, smerter, sygdom, stress eller handicap.</b>			
<b>De næste spørgsmål handler om samarbejdet i gruppen om at håndtere, når en kollega har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver.</b>			
	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>
<i>Hvis en i gruppen har gener, der gør, at pågældende har svært ved at udføre nogle af sine arbejdsopgaver,...</i>			
hjælper en kollega til med at udføre opgaverne.	3	34	63
snakker vi om, der er andre måder, pågældende kan udføre opgaverne på.	13	43	43
snakker vi om, der er særlige individuelle hjælpemidler, der kunne hjælpe pågældende.	29	45	26
bytter vi rundt på nogle af arbejdsopgaverne.	8	38	55

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 173-184

### I: Spørgsmål vedrørende svarpersonen selv

Endelig blev svarpersonerne bedt om at besvare spørgsmål vedrørende deres egne arbejdsprocedurer og vaner (Se Tabel M6 & M6a).

Tabel M6: Vurdering af omfanget af egen brug af SOK strategier, blandt sygeplejersker ansat på medicinske afdelinger

	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)
Jeg benytter normalt de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre mit arbejdsmiljø.	2	31	67
Jeg sørger normalt for at bruge gode arbejdsstillinger.	3	39	59
Selvom jeg har travlt, benytter jeg stadig de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre mit arbejdsmiljø.	11	45	44
Selvom jeg har travlt, sørger jeg stadig for at bruge gode arbejdsstillinger.	9	53	38
Jeg holder de pauser, jeg har brug for.	47	42	11
Jeg taler med mine kollegaer om, hvordan jeg trives på arbejdet.	15	39	47
Jeg taler med min nærmeste leder om, hvordan jeg trives på arbejdet.	26	41	33
Jeg gør en indsats for at lære nyt, der er vigtigt for mit arbejde.	2	26	72
Hvis jeg ikke føler, at jeg har overskud til det, fravælger jeg ekstraarbejde/overarbejde.	18	32	51
Hvis jeg føler mig presset, fravælger jeg mindre vigtige opgaver.	16	46	38
Hvis jeg føler mig presset, gør jeg én opgave færdig inden, jeg går videre med det næste.	27	51	22
Hvis jeg føler mig presset, gør jeg noget for at få færre arbejdsopgaver.	36	53	11

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 191-196

Tabel M6a: Vurdering af omfanget af egen brug af SOK strategier, blandt sygeplejersker ansat på medicinske afdelinger

	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)	Jeg har ikke oplevet at have opgaver, der belaster mig for meget (%)
Hvis der er en arbejdsopgave, jeg synes, belaster mig for meget, beder jeg om at blive fritaget for den.	39	37	11	12

Antal personer, der har svaret på spørgsmålet: 195



### Spørgsmål vedrørende brug af strategier i forbindelse med gener

De sidste spørgsmål handlede om, hvordan man selv klarer arbejdet på trods af gener, fx på grund af smerter eller sygdom, der gør det svært at udføre nogle arbejdsopgaver (Se Tabel M7). I den forbindelse blev svarpersonerne bedt om at angive om og i hvilket omfang, de havde oplevet gener, der havde gjort det svært for dem at udføre nogle af deres arbejdsopgaver. Af dem, der besvarede spørgsmålet angav 14 % (svarende til 28 personer) slet ikke at have oplevet gener, der havde gjort det svært at udføre nogle arbejdsopgaver, 29 % i lav eller meget lav grad, 34 % i nogen grad og 24 % i høj eller meget høj grad at have oplevet gener. Dem der svarede ”slet ikke” fik ikke spørgsmålene. Altså fik 168 sygeplejersker ansat på medicinske afdelinger/ambulatorier denne gruppe spørgsmål.

I Tabel M7 viser vi, i hvilket omfang sygeplejerskerne ansat på medicinske afdelinger anvender strategier for at klare arbejdet på trods af disse gener.

*Tabel M7: Vurdering af omfanget af egen brug af SOK strategier, når man oplever gener, der påvirker arbejdet, blandt sygeplejersker ansat på medicinske afdelinger*

<b>Mange oplever i perioder eller varigt at have gener, der kan gøre det svært at udføre nogle arbejdsopgaver. Det kan eksempelvis være i forbindelse med, at man bliver ældre eller nedslidt, eller hvis man bliver ramt af fx skader, smerter, sygdom, stress eller handicap.</b>				
<b>De næste spørgsmål handler om, hvordan du klarer eller klarede arbejdet på trods af disse gener.</b>				
<i>Hvis jeg har gener, der gør, at jeg har svært ved at udføre nogle af mine arbejdsopgaver,...</i>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>	<b>Det ville ikke løse problemet (%)</b>
beder jeg mine kollegaer om hjælp.	12	46	39	4
prøver jeg at finde andre måder at udføre dem på.	7	40	46	7
beder jeg om at få andre arbejdsopgaver i en periode.	44	25	24	7
beder jeg om hjælpemidler.	36	23	17	25

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 162-166

## Sygeplejerskernes fremtidsplaner i forhold til arbejdspladsen

Udover at spørge til hvilke strategier sygeplejerskerne anvender i deres daglige arbejde, spurgte vi også til deres forventninger i forhold til deres fremtidige tilknytning til arbejdspladsen.

I Tabel 8 præsenterer vi sygeplejersker ansat på medicinske afdelingers forventninger i forhold til at være ansat på deres nuværende arbejdsplads om fem år, og i Tabel 9 årsagerne til ikke at være sikker på, at man vil være på sin arbejdsplads om fem år.

*Tabel M8: Forventninger i forhold til tilknytning til arbejdspladsen de næste fem år, blandt sygeplejersker ansat på medicinske afdelinger*

Regner du med at være på din nuværende arbejdsplads om fem år?	Andel, der har valgt svarmuligheden (%)
Nej, helt sikkert ikke	17
Nej, sikkert ikke	18
Muligvis	25
Ja, temmelig sikkert	26
Ja, helt sikkert	13

Antal personer, der har besvaret spørgsmålet: 195

Der var 30, der ikke besvarede spørgsmålet, men af de 195 sygeplejersker ansat på medicinske afdelinger, der svarede, er i alt 61 % (118 sygeplejersker) usikre på, om de vil være på deres nuværende arbejdsplads om fem år ("Muligvis", "Nej, sikkert ikke" og "Nej, helt sikkert ikke" lagt sammen).

Dem der angav at være usikre på, om de ville være på deres arbejdsplads om fem år, blev bedt om at pege på en af seks årsager til, at de ikke var sikre på, at de ville være der. Der var 114 sygeplejersker ansat på medicinske afdelinger, der besvarede dette spørgsmål.

*Tabel M9: Årsager til ikke at være sikker på at være på sin arbejdsplads om fem år, blandt sygeplejersker ansat på medicinske afdelinger*

Hvad er årsagen til, at du ikke er sikker på, at du vil være på din nuværende arbejdsplads om fem år?	Andel, der har valgt svarmuligheden (%)
Jeg er nødt til at skifte arbejde, hvis jeg skal kunne holde til at blive ved med at arbejde.	39
Jeg regner ikke med, at mit helbred kan holde, så jeg forlader arbejdsmarkedet inden for de næste fem år.	3
Jeg har lyst til at prøve noget nyt.	38
Jeg regner med at gå på efterløn inden for de næste fem år.	10
Jeg regner med at gå på pension inden for de næste fem år.	8
Jeg bliver muligvis sagt op inden for de næste fem år.	3

Antal personer, der har besvaret spørgsmålet: 114

## Kirurgiske afdelinger/ambulatorier

Ud af de 785 svarpersoner, der har besvaret spørgeskemaet angav 206 at være ansat på kirurgiske afdelinger eller ambulatorier. Af disse angav 12 % at have ledelsesansvar, gennemsnitsalderen er 46 år og 85 % er kvinder, 4 % er mænd og 11 % har ikke opgivet deres køn.

Nedenfor præsenterer vi den procentvise fordeling på besvarelserne for denne undergruppe af sygeplejerskerne. Vi har ikke analyseret på forskellene i besvarelserne mellem de forskellige typer afdelinger og kommenterer derfor ikke på resultaterne.

### O: Spørgsmål vedrørende øverste ledelse

I de første fem spørgsmål blev sygeplejerskerne bedt om at vurdere i hvilket omfang den øverste ledelse på deres arbejdsplads har fokus på emner, der må antages at have betydning for et bæredygtigt arbejdsliv.

*Tabel K1: Vurdering af øverste ledelses fokus på strategier, der potentielt medvirker til et bæredygtigt arbejdsliv, blandt sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelinger*

<i>Den øverste ledelse har fokus på...</i>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>
at undgå at medarbejderne bliver <u>fysisk</u> slidte.	43	40	17
at undgå at medarbejderne bliver <u>psykisk</u> overbelastede.	41	41	19
medarbejdernes trivsel.	28	45	27
at udvikle og vedligeholde medarbejdernes viden og kompetencer.	28	41	31
at medarbejderes viden og kompetencer bliver brugt.	18	40	42

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 203-204

### L: Spørgsmål vedrørende nærmeste leder

I den næste gruppe spørgsmål blev sygeplejerskerne bedt om at vurdere i hvilket omfang de oplever, at deres nærmeste leder bruger et antal strategier, som potentielt kan medvirke til at medarbejdernes arbejdsliv bliver mere bæredygtigt.

I Tabel K2 og K2a præsenterer vi resultaterne for brugen af strategier på nærmeste lederniveau.

*Tabel K2: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejderne, blandt sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelinger*

<i>Min nærmeste leder...</i>	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)	Ikke relevant (%)
opfordrer medarbejderne til at bruge de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre arbejdsmiljøet	12	34	51	3
opfordrer medarbejderne til at bruge gode arbejdsstillinger.	20	35	44	1
hjælper med at prioritere arbejdsopgaver, hvis en medarbejder er presset.	23	33	41	2

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 202-205

*Tabel K2a: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejderne, blandt sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelinger*

<i>Min nærmeste leder...</i>	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)
taler med medarbejderne om, hvordan de trives på arbejdet.	18	37	46
gør en indsats for at imødekomme medarbejdernes ønske om nedsat tid.	10	32	57
gør en indsats for at imødekomme medarbejdernes ønsker om at lære nyt, der er vigtigt for arbejdet.	14	44	42
organiserer arbejdsopgaverne således, at medarbejders viden og erfaring bruges.	10	37	52

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 201-204

Derudover blev der stillet fem spørgsmål til, hvordan svarpersonerne oplevede, at deres nærmeste leder agerer i situationer, hvor en medarbejder har gener, der gør det svært at udføre nogle arbejdsopgaver på grund af fx smerter eller sygdom (Se Tabel K3 og K3a).

*Tabel K3: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejdere, der oplever gener der påvirker arbejdet, blandt sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelinger*

<b>Mange oplever i perioder eller varigt at have gener, der kan gøre det svært at udføre nogle arbejdsopgaver. Det kan eksempelvis være i forbindelse med, at man bliver ældre eller nedslidt, eller hvis man bliver ramt af fx skader, smerter, sygdom, stress eller handicap.</b>			
<b>De næste spørgsmål handler om samarbejdet med den nærmeste leder om at håndtere, når en medarbejder har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver.</b>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>
Hvis en medarbejder har behov for særlige hjælpemidler for at kunne udføre arbejdet, hjælper min nærmeste leder med at skaffe dem.	17	40	43
Hvis en medarbejder <u>i en periode</u> ikke kan udføre nogle arbejdsopgaver, finder min nærmeste leder andre typer arbejdsopgaver til medarbejderen <u>i den periode</u>	11	31	58
Hvis en medarbejder <u>vedvarende</u> ikke kan udføre nogle arbejdsopgaver, finder min nærmeste leder <u>varigt</u> andre typer arbejdsopgaver til medarbejderen.	25	40	34

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 181-195

*Tabel K3a: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejdere, der oplever gener der påvirker arbejdet, blandt sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelinger*

<b>(fortsat)</b>				
<b>De næste spørgsmål handler om samarbejdet med den nærmeste leder om at håndtere, når en medarbejder har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver.</b>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>	<b>Ikke relevant (%)</b>
Hvis en medarbejder har svært ved at udføre en arbejdsopgave, snakker min nærmeste leder med medarbejderen om, hvordan den kan gøres på en anden måde.	13	35	48	4
Hvis en medarbejder har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver, arrangerer min nærmeste leder, at nogen hjælper medarbejderen med opgaverne.	18	37	40	5

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 186-188

### G: Spørgsmål vedrørende kollegagruppen

Svarpersonerne blev bedt om at angive om de havde en gruppe af kollegaer, som de arbejder sammen med. Af de 194 sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelinger/ambulatorier, der svarede på om de havde en gruppe af kollegaer, de arbejdede sammen med, angav 9 personer, at de arbejder alene. Altså er der 185 af sygeplejerskerne fra denne type afdelinger, der har fået spørgsmålene vedrørende deres kollegagrupper eller hvordan det typisk fungerer i de kollegagrupper, de arbejder i.

I Tabel K4 og K4a præsenterer vi resultaterne for brugen af strategier på gruppeniveau.

*Tabel K4: Vurdering af omfanget af gruppens brug af SOK strategier, blandt sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelinger*

	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)	Nej, der er naturlig variation i vores arbejdsstillinger (%)
I min gruppe gør vi en indsats for at variere vores arbejdsstillinger fx ved at rotere mellem opgaver.	18	28	31	23
	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)	Vi har ikke tunge/krævende arbejdsopgaver (%)
I min gruppe hjælpes vi normalt ad med tunge/krævende opgaver.	2	21	70	7
Selvom vi har travlt, hjælpes vi stadig ad med tunge/krævende opgaver i min gruppe.	4	25	64	7

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 181-184

*Tabel K4a: Vurdering af omfanget af gruppens brug af SOK strategier, blandt sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelinger*

	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)
I min gruppe opfordrer vi normalt hinanden til at bruge de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre arbejdsmiljøet.	9	29	62
Selvom vi har travlt, opfordrer vi stadig hinanden til at bruge de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre arbejdsmiljøet i min gruppe.	11	36	53
Hvis vi er pressede, prioriterer vi i fælleskab arbejdsopgaverne.	13	41	46
I min gruppe taler vi om, hvordan vi trives på arbejdet.	12	34	54
I min gruppe deler vi ny arbejdsrelateret viden med hinanden.	6	29	65
I min gruppe organiserer vi arbejdsopgaverne således, at medarbejderes viden og erfaringer anvendes.	9	35	56
Hvis en i gruppen er presset, bytter vi rundt på nogle af arbejdsopgaverne.	10	37	54
Hvis en i gruppen oplever at blive belastet for meget af en arbejdsopgave, bytter vi rundt på nogle af arbejdsopgaverne.	7	38	55

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 178-181

Ligesom ved spørgsmålene vedrørende nærmeste leder, blev svarpersonerne også bedt om at besvare spørgsmål vedrørende hvorledes gruppen håndterer, når et medlem af gruppen har gener, der gør det svært at udføre nogle arbejdsopgaver på grund af fx smerter eller sygdom (Se Tabel K5).

*Tabel K5: Vurdering af omfanget af gruppens brug af SOK strategier, når et medlem oplever gener, der påvirker arbejdet, blandt sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelinger*

<b>Mange oplever i perioder eller varigt at have gener, der kan gøre det svært at udføre nogle arbejdsopgaver. Det kan eksempelvis være i forbindelse med, at man bliver ældre eller nedslidt, eller hvis man bliver ramt af fx skader, smerter, sygdom, stress eller handicap.</b>			
<b>De næste spørgsmål handler om samarbejdet i gruppen om at håndtere, når en kollega har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver.</b>			
<i>Hvis en i gruppen har gener, der gør, at pågældende har svært ved at udføre nogle af sine arbejdsopgaver,...</i>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>
hjælper en kollega til med at udføre opgaverne.	3	29	68
snakker vi om, der er andre måder, pågældende kan udføre opgaverne på.	17	44	39
snakker vi om, der er særlige individuelle hjælpemidler, der kunne hjælpe pågældende.	34	40	27
bytter vi rundt på nogle af arbejdsopgaverne.	7	35	59

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 172-178

### I: Spørgsmål vedrørende svarpersonen selv

Endelig blev svarpersonerne bedt om at besvare spørgsmål vedrørende deres egne arbejdsprocedurer og vaner (Se Tabel K6 & K6a).

Tabel K6: Vurdering af omfanget af egen brug af SOK strategier, blandt sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelinger

	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)
Jeg benytter normalt de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre mit arbejdsmiljø.	5	34	61
Jeg sørger normalt for at bruge gode arbejdsstillinger.	4	39	57
Selvom jeg har travlt, benytter jeg stadig de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre mit arbejdsmiljø.	14	46	40
Selvom jeg har travlt, sørger jeg stadig for at bruge gode arbejdsstillinger.	15	43	41
Jeg holder de pauser, jeg har brug for.	41	43	16
Jeg taler med mine kollegaer om, hvordan jeg trives på arbejdet.	14	41	45
Jeg taler med min nærmeste leder om, hvordan jeg trives på arbejdet.	21	44	35
Jeg gør en indsats for at lære nyt, der er vigtigt for mit arbejde.	2	20	78
Hvis jeg ikke føler, at jeg har overskud til det, fravælger jeg ekstraarbejde/overarbejde.	13	31	56
Hvis jeg føler mig presset, fravælger jeg mindre vigtige opgaver.	20	43	37
Hvis jeg føler mig presset, gør jeg én opgave færdig inden, jeg går videre med det næste.	23	48	29
Hvis jeg føler mig presset, gør jeg noget for at få færre arbejdsopgaver.	37	49	14

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 186-190

Tabel K6a: Vurdering af omfanget af egen brug af SOK strategier, blandt sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelinger

	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)	Jeg har ikke oplevet at have opgaver, der belaster mig for meget (%)
Hvis der er en arbejdsopgave, jeg synes, belaster mig for meget, beder jeg om at blive fritaget for den.	41	34	13	12

Antal personer, der har svaret på spørgsmålet: 187

Vedrørende spørgsmålene præsenteret i Tabel K6 og K6a, er der ikke nævneværdige forskelle på fordelingen af besvarelserne mellem sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelinger og de samlede resultater.



### Spørgsmål vedrørende brug af strategier i forbindelse med gener

De sidste spørgsmål handler om, hvordan man selv klarer arbejdet på trods af gener, fx på grund af smerter eller sygdom, der gør det svært at udføre nogle arbejdsopgaver (Se Tabel K7). I den forbindelse blev svarpersonerne bedt om at angive om og i hvilket omfang, de havde oplevet gener, der havde gjort det svært for dem at udføre nogle af deres arbejdsopgaver. Af de 190 sygeplejersker, der havde besvaret spørgsmålet, angav 18 % (svarende til 34 personer) at de slet ikke havde oplevet gener, 27 % at de i lav eller meget lav grad, 35 % i nogen grad og 20 % i høj eller meget høj grad havde oplevet gener. Dem der svarede ”slet ikke” fik ikke spørgsmålene. Altså fik 156 sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelinger/ambulatorier denne gruppe spørgsmål.

I Tabel K7 viser vi, i hvilket omfang sygeplejerskerne ansat på kirurgiske afdelinger anvender strategier for at klare arbejdet på trods af disse gener.

*Tabel K7: Vurdering af omfanget af egen brug af SOK strategier, når man oplever gener, der påvirker arbejdet, blandt sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelinger*

<b>Mange oplever i perioder eller varigt at have gener, der kan gøre det svært at udføre nogle arbejdsopgaver. Det kan eksempelvis være i forbindelse med, at man bliver ældre eller nedslidt, eller hvis man bliver ramt af fx skader, smerter, sygdom, stress eller handicap.</b>				
<b>De næste spørgsmål handler om, hvordan du klarer eller klarede arbejdet på trods af disse gener.</b>				
<b><i>Hvis jeg har gener, der gør, at jeg har svært ved at udføre nogle af mine arbejdsopgaver,...</i></b>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>	<b>Det ville ikke løse problemet (%)</b>
beder jeg mine kollegaer om hjælp.	17	41	40	2
prøver jeg at finde andre måder at udføre dem på.	7	40	46	7
beder jeg om at få andre arbejdsopgaver i en periode.	42	30	23	5
beder jeg om hjælpemidler.	49	20	15	16

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 149-151

## Sygeplejerskernes fremtidsplaner i forhold til arbejdspladsen

Udover at spørge til hvilke strategier sygeplejerskerne anvender i deres daglige arbejde, spurgte vi også til deres forventninger i forhold til deres fremtidige tilknytning til arbejdspladsen.

I Tabel 8 præsenterer vi sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelingers forventninger i forhold til at være ansat på deres nuværende arbejdsplads om fem år, og i Tabel 9 årsagerne til ikke at være sikker på, at man vil være på sin arbejdsplads om fem år.

*Tabel K8: Forventninger i forhold til tilknytning til arbejdspladsen de næste fem år, blandt sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelinger*

<b>Regner du med at være på din nuværende arbejdsplads om fem år?</b>	<b>Andel, der har valgt svarmuligheden (%)</b>
Nej, helt sikkert ikke	15
Nej, sikkert ikke	20
Muligvis	24
Ja, temmelig sikkert	28
Ja, helt sikkert	13

Antal personer, der har besvaret spørgsmålet: 187

Der var 19, der ikke besvarede spørgsmålet, men af de 187 sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelinger, der svarede, er i alt 59 % (110 sygeplejersker) usikre på, om de vil være på deres nuværende arbejdsplads om fem år ("Muligvis", "Nej, sikkert ikke" og "Nej, helt sikkert ikke" lagt sammen).

Dem der angav at være usikre på, om de ville være på deres arbejdsplads om fem år, blev bedt om at pege på en af seks årsager til, at de ikke var sikre på at de ville være der. Der var 102 sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelinger, der besvarede dette spørgsmål.

*Tabel K9: Årsager til ikke at være sikker på at være på sin arbejdsplads om fem år, blandt sygeplejersker ansat på kirurgiske afdelinger*

<b>Hvad er årsagen til, at du ikke er sikker på, at du vil være på din nuværende arbejdsplads om fem år?</b>	<b>Andel, der har valgt svarmuligheden (%)</b>
Jeg er nødt til at skifte arbejde, hvis jeg skal kunne holde til at blive ved med at arbejde.	34
Jeg regner ikke med, at mit helbred kan holde, så jeg forlader arbejdsmarkedet inden for de næste fem år.	1
Jeg har lyst til at prøve noget nyt.	33
Jeg regner med at gå på efterløn inden for de næste fem år.	17
Jeg regner med at gå på pension inden for de næste fem år.	13
Jeg bliver muligvis sagt op inden for de næste fem år.	3

Antal personer, der har besvaret spørgsmålet: 102

## Psykiatriske afdelinger/ambulatorier

Ud af de 785 svarpersoner, der har besvaret spørgeskemaet angav 99 at være ansat på psykiatriske afdelinger eller ambulatorier. Af disse angav 18 % at have ledelsesansvar, gennemsnitsalderen er 45 år og 84 % er kvinder, 5 % er mænd og 11 % har ikke opgivet deres køn.

Nedenfor præsenterer vi den procentvise fordeling på besvarelserne for denne undergruppe af sygeplejerskerne. Vi har ikke analyseret på forskellene i besvarelserne mellem de forskellige typer afdelinger og kommenterer derfor ikke på resultaterne.

Vi vil gerne understrege, at gruppen af sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelinger er en forholdsvis lille gruppe, og procenttallene må derfor forventes at have større udsving, der skyldes, at få svarpersoner kan trække et svar meget i den ene eller anden retning. Man bør derfor være ekstra varsom med at tolke på resultaterne.

### O: Spørgsmål vedrørende øverste ledelse

I de første fem spørgsmål blev sygeplejerskerne bedt om at vurdere i hvilket omfang den øverste ledelse på deres arbejdsplads har fokus på emner, der må antages at have betydning for et bæredygtigt arbejdsliv.

*Tabel P1: Vurdering af øverste ledelses fokus på strategier, der potentielt medvirker til et bæredygtigt arbejdsliv, blandt sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelinger*

<i>Den øverste ledelse har fokus på...</i>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>
at undgå at medarbejderne bliver <u>fysisk</u> slidte.	34	44	22
at undgå at medarbejderne bliver <u>psykisk</u> overbelastede.	30	42	27
medarbejdernes trivsel.	24	44	32
at udvikle og vedligeholde medarbejdernes viden og kompetencer.	15	34	51
at medarbejderes viden og kompetencer bliver brugt.	12	43	45

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 96-99

### L: Spørgsmål vedrørende nærmeste leder

I den næste gruppe spørgsmål blev sygeplejerskerne bedt om at vurdere i hvilket omfang de oplever, at deres nærmeste leder bruger et antal strategier, som potentielt kan medvirke til at medarbejdernes arbejdsliv bliver mere bæredygtigt.

I Tabel P2 og P2a præsenterer vi resultaterne for brugen af strategier på nærmeste lederniveau.

*Tabel P2: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejderne, blandt sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelinger*

<i>Min nærmeste leder...</i>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>	<b>Ikke relevant (%)</b>
opfordrer medarbejderne til at bruge de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre arbejdsmiljøet	13	21	54	12
opfordrer medarbejderne til at bruge gode arbejdsstillinger.	28	25	29	17
hjælper med at prioritere arbejdsopgaver, hvis en medarbejder er presset.	26	28	45	0

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 99

*Tabel P2a: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejderne, blandt sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelinger*

<i>Min nærmeste leder...</i>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>
taler med medarbejderne om, hvordan de trives på arbejdet.	18	33	48
gør en indsats for at imødekomme medarbejdernes ønske om nedsat tid.	16	35	49
gør en indsats for at imødekomme medarbejdernes ønsker om at lære nyt, der er vigtigt for arbejdet.	12	27	61
organiserer arbejdsopgaverne således, at medarbejderes viden og erfaring bruges.	19	24	57

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 95-99

Derudover blev der stillet fem spørgsmål til, hvordan svarpersonerne oplevede, at deres nærmeste leder agerer i situationer, hvor en medarbejder har gener, der gør det svært at udføre nogle arbejdsopgaver på grund af fx smerter eller sygdom (Se Tabel P3 og P3a).

*Tabel P3: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejdere, der oplever gener der påvirker arbejdet, blandt sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelinger*

<b>Mange oplever i perioder eller varigt at have gener, der kan gøre det svært at udføre nogle arbejdsopgaver. Det kan eksempelvis være i forbindelse med, at man bliver ældre eller nedslidt, eller hvis man bliver ramt af fx skader, smerter, sygdom, stress eller handicap.</b>			
<b>De næste spørgsmål handler om samarbejdet med den nærmeste leder om at håndtere, når en medarbejder har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver.</b>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>
Hvis en medarbejder har behov for særlige hjælpemidler for at kunne udføre arbejdet, hjælper min nærmeste leder med at skaffe dem.	14	42	43
Hvis en medarbejder <u>i en periode</u> ikke kan udføre nogle arbejdsopgaver, finder min nærmeste leder andre typer arbejdsopgaver til medarbejderen <u>i den periode</u>	17	33	50
Hvis en medarbejder <u>vedvarende</u> ikke kan udføre nogle arbejdsopgaver, finder min nærmeste leder <u>varigt</u> andre typer arbejdsopgaver til medarbejderen.	27	43	30

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 91-94

*Tabel P3a: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejdere, der oplever gener der påvirker arbejdet, blandt sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelinger*

<b>(fortsat)</b>				
<b>De næste spørgsmål handler om samarbejdet med den nærmeste leder om at håndtere, når en medarbejder har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver.</b>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>	<b>Ikke relevant (%)</b>
Hvis en medarbejder har svært ved at udføre en arbejdsopgave, snakker min nærmeste leder med medarbejderen om, hvordan den kan gøres på en anden måde.	20	24	50	7
Hvis en medarbejder har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver, arrangerer min nærmeste leder, at nogen hjælper medarbejderen med opgaverne.	22	33	40	5

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 92

### G: Spørgsmål vedrørende kollegagruppen

Svarpersonerne blev bedt om at angive om de havde en gruppe af kollegaer, som de arbejder sammen med. Af de 95 sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelinger/ambulatorier, der svarede på om de havde en gruppe af kollegaer, de arbejdede sammen med, angav 4 personer, at de arbejder alene. Altså er der 91 af sygeplejerskerne fra denne type afdelinger, der har fået spørgsmålene vedrørende deres kollegagrupper eller hvordan det typisk fungerer i de kollegagrupper, de arbejder i.

I Tabel P4 og P4a præsenterer vi resultaterne for brugen af strategier på gruppeniveau.

*Tabel P4: Vurdering af omfanget af gruppens brug af SOK strategier, blandt sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelinger*

	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)	Nej, der er naturlig variation i vores arbejdsstillinger (%)
I min gruppe gør vi en indsats for at variere vores arbejdsstillinger fx ved at rotere mellem opgaver.	26	12	15	46
	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)	Vi har ikke tunge/krævende arbejdsopgaver (%)
I min gruppe hjælpes vi normalt ad med tunge/krævende opgaver.	5	14	48	33
Selvom vi har travlt, hjælpes vi stadig ad med tunge/krævende opgaver i min gruppe.	6	20	43	32

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 84-87

*Tabel P4a: Vurdering af omfanget af gruppens brug af SOK strategier, blandt sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelinger*

	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)
I min gruppe opfordrer vi normalt hinanden til at bruge de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre arbejdsmiljøet.	14	33	53
Selvom vi har travlt, opfordrer vi stadig hinanden til at bruge de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre arbejdsmiljøet i min gruppe.	11	38	51
Hvis vi er pressede, prioriterer vi i fælleskab arbejdsopgaverne.	17	24	58
I min gruppe taler vi om, hvordan vi trives på arbejdet.	11	23	66
I min gruppe deler vi ny arbejdsrelateret viden med hinanden.	8	31	61
I min gruppe organiserer vi arbejdsopgaverne således, at medarbejderes viden og erfaringer anvendes.	8	29	63
Hvis en i gruppen er presset, bytter vi rundt på nogle af arbejdsopgaverne.	15	28	57
Hvis en i gruppen oplever at blive belastet for meget af en arbejdsopgave, bytter vi rundt på nogle af arbejdsopgaverne.	15	28	57

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 79-88

Ligesom ved spørgsmålene vedrørende nærmeste leder, blev svarpersonerne også bedt om at besvare spørgsmål vedrørende, hvorledes gruppen håndterer, når et medlem af gruppen har gener, der gør det svært at udføre nogle arbejdsopgaver på grund af fx smerter eller sygdom (Se Tabel P5).

*Tabel P5: Vurdering af omfanget af gruppens brug af SOK strategier, når et medlem oplever gener, der påvirker arbejdet, blandt sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelinger*

<b>Mange oplever i perioder eller varigt at have gener, der kan gøre det svært at udføre nogle arbejdsopgaver. Det kan eksempelvis være i forbindelse med, at man bliver ældre eller nedslidt, eller hvis man bliver ramt af fx skader, smerter, sygdom, stress eller handicap.</b>			
<b>De næste spørgsmål handler om samarbejdet i gruppen om at håndtere, når en kollega har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver.</b>			
<b><i>Hvis en i gruppen har gener, der gør, at pågældende har svært ved at udføre nogle af sine arbejdsopgaver,...</i></b>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>
hjælper en kollega til med at udføre opgaverne.	7	25	68
snakker vi om, der er andre måder, pågældende kan udføre opgaverne på.	12	30	58
snakker vi om, der er særlige individuelle hjælpemidler, der kunne hjælpe pågældende.	28	34	38
bytter vi rundt på nogle af arbejdsopgaverne.	13	29	58

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 79-84

### I: Spørgsmål vedrørende svarpersonen selv

Endelig blev svarpersonerne bedt om at besvare spørgsmål vedrørende deres egne arbejdsprocedurer og vaner (Se Tabel P6 & P6a).

*Tabel P6: Vurdering af omfanget af egen brug af SOK strategier, blandt sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelinger*

	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)
Jeg benytter normalt de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre mit arbejdsmiljø.	6	33	61
Jeg sørger normalt for at bruge gode arbejdsstillinger.	6	33	62
Selvom jeg har travlt, benytter jeg stadig de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre mit arbejdsmiljø.	12	35	52
Selvom jeg har travlt, sørger jeg stadig for at bruge gode arbejdsstillinger.	12	39	49
Jeg holder de pauser, jeg har brug for.	36	51	13
Jeg taler med mine kollegaer om, hvordan jeg trives på arbejdet.	10	32	58
Jeg taler med min nærmeste leder om, hvordan jeg trives på arbejdet.	19	38	43
Jeg gør en indsats for at lære nyt, der er vigtigt for mit arbejde.	1	22	77
Hvis jeg ikke føler, at jeg har overskud til det, fravælger jeg ekstraarbejde/overarbejde.	18	28	54
Hvis jeg føler mig presset, fravælger jeg mindre vigtige opgaver.	12	45	43
Hvis jeg føler mig presset, gør jeg én opgave færdig inden, jeg går videre med det næste.	26	47	28
Hvis jeg føler mig presset, gør jeg noget for at få færre arbejdsopgaver.	24	49	27

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 82-90

*Tabel P6a: Vurdering af omfanget af egen brug af SOK strategier, blandt sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelinger*

	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)	Jeg har ikke oplevet at have opgaver, der belaster mig for meget (%)
Hvis der er en arbejdsopgave, jeg synes, belaster mig for meget, beder jeg om at blive fritaget for den.	40	30	22	8

Antal personer, der har svaret på spørgsmålet: 90



### Spørgsmål vedrørende brug af strategier i forbindelse med gener

De sidste spørgsmål handlede om, hvordan man selv klarer arbejdet på trods af gener, fx på grund af smerter eller sygdom, der gør det svært at udføre nogle arbejdsopgaver (Se Tabel P7). I den forbindelse blev svarpersonerne bedt om at angive om og i hvilket omfang, de havde oplevet gener, der havde gjort det svært for dem at udføre nogle af deres arbejdsopgaver. Af de 90 personer, der havde besvaret spørgsmålet, angav 18 % (svarende til 16 personer) slet ikke, 29 % i lav eller meget lav grad, 30 % i nogen grad og 23 % i høj eller meget høj grad at have oplevet gener. Dem der svarede "slet ikke" fik ikke spørgsmålene. Altså fik 74 sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelinger/ambulatorier denne gruppe spørgsmål.

I Tabel P7 viser vi, i hvilket omfang sygeplejerskerne, ansat på psykiatriske afdelinger, anvender strategier for at klare arbejdet på trods af disse gener.

*Tabel P7: Vurdering af omfanget af egen brug af SOK strategier, når man oplever gener, der påvirker arbejdet, blandt sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelinger*

<b>Mange oplever i perioder eller varigt at have gener, der kan gøre det svært at udføre nogle arbejdsopgaver. Det kan eksempelvis være i forbindelse med, at man bliver ældre eller nedslidt, eller hvis man bliver ramt af fx skader, smerter, sygdom, stress eller handicap.</b>				
<b>De næste spørgsmål handler om, hvordan du klarer eller klarede arbejdet på trods af disse gener.</b>				
<i>Hvis jeg har gener, der gør, at jeg har svært ved at udføre nogle af mine arbejdsopgaver,...</i>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>	<b>Det ville ikke løse problemet (%)</b>
beder jeg mine kollegaer om hjælp.	16	40	37	7
prøver jeg at finde andre måder at udføre dem på.	3	36	53	8
beder jeg om at få andre arbejdsopgaver i en periode.	48	18	27	7
beder jeg om hjælpemidler.	34	19	21	26

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 68-73

## Sygeplejerskernes fremtidsplaner i forhold til arbejdspladsen

Udover at spørge til hvilke strategier sygeplejerskerne anvender i deres daglige arbejde, spurgte vi også til deres forventninger i forhold til deres fremtidige tilknytning til arbejdspladsen.

I Tabel 8 præsenterer vi sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelingers forventninger i forhold til at være ansat på deres nuværende arbejdsplads om fem år, og i Tabel 9 årsagerne til ikke at være sikker på, at man vil være på sin arbejdsplads om fem år.

*Tabel P8: Forventninger i forhold til tilknytning til arbejdspladsen de næste fem år, blandt sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelinger*

Regner du med at være på din nuværende arbejdsplads om fem år?	Andel, der har valgt svarmuligheden (%)
Nej, helt sikkert ikke	13
Nej, sikkert ikke	18
Muligvis	26
Ja, temmelig sikkert	29
Ja, helt sikkert	13

Antal personer, der har besvaret spørgsmålet: 89

Der var 10, der ikke besvarede spørgsmålet, men af de 89 sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelinger, der svarede, er i alt 57 % (51 sygeplejersker) usikre på, om de vil være på deres nuværende arbejdsplads om fem år ("Muligvis", "Nej, sikkert ikke" og "Nej, helt sikkert ikke" lagt sammen).

Dem der angav at være usikre på, om de ville være på deres arbejdsplads om fem år, blev bedt om at pege på en af seks årsager til, at de ikke var sikre på, at de ville være der. Der var 48 sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelinger, der besvarede dette spørgsmål.

*Tabel P9: Årsager til ikke at være sikker på at være på sin arbejdsplads om fem år, blandt sygeplejersker ansat på psykiatriske afdelinger*

Hvad er årsagen til, at du ikke er sikker på, at du vil være på din nuværende arbejdsplads om fem år?	Andel, der har valgt svarmuligheden (%)
Jeg er nødt til at skifte arbejde, hvis jeg skal kunne holde til at blive ved med at arbejde.	27
Jeg regner ikke med, at mit helbred kan holde, så jeg forlader arbejdsmarkedet inden for de næste fem år.	0
Jeg har lyst til at prøve noget nyt.	50
Jeg regner med at gå på efterløn inden for de næste fem år.	13
Jeg regner med at gå på pension inden for de næste fem år.	10
Jeg bliver muligvis sagt op inden for de næste fem år.	0

Antal personer, der har besvaret spørgsmålet: 48

## Øvrige afdelinger/ambulatorier

Ud af de 785 svarpersoner, der har besvaret spørgeskemaet, angav 255 at være ansat på ”øvrige” afdelinger eller ambulatorier. Øvrige afdelinger og ambulatorier inkluderer blandt andre skadestue, intensiv, operation, opvågning, røntgen, administration og hospice. 11 % angav at have ledelsesansvar, gennemsnitsalderen er 51 år og 85 % er kvinder, 6 % er mænd og 9 % har ikke opgivet deres køn.

Nedenfor præsenterer vi den procentvise fordeling på besvarelserne for denne undergruppe af sygeplejerskerne. Vi har ikke analyseret på forskellene i besvarelserne mellem de forskellige typer afdelinger og kommenterer derfor ikke på resultaterne.

### O: Spørgsmål vedrørende øverste ledelse

I de første fem spørgsmål blev sygeplejerskerne bedt om at vurdere i hvilket omfang den øverste ledelse på deres arbejdsplads har fokus på emner, der må antages at have betydning for et bæredygtigt arbejdsliv.

*Tabel Ø1: Vurdering af øverste ledelses fokus på strategier, der potentielt medvirker til et bæredygtigt arbejdsliv, blandt sygeplejersker ansat på øvrige afdelinger*

<i>Den øverste ledelse har fokus på...</i>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>
at undgå at medarbejderne bliver <u>fysisk</u> slidte.	36	43	21
at undgå at medarbejderne bliver <u>psykisk</u> overbelastede.	40	44	17
medarbejdernes trivsel.	32	43	25
at udvikle og vedligeholde medarbejdernes viden og kompetencer.	25	48	27
at medarbejderes viden og kompetencer bliver brugt.	15	49	37

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 251-254

### L: Spørgsmål vedrørende nærmeste leder

I den næste gruppe spørgsmål blev sygeplejerskerne bedt om at vurdere i hvilket omfang de oplever, at deres nærmeste leder bruger et antal strategier, som potentielt kan medvirke til at medarbejdernes arbejdsliv bliver mere bæredygtigt.

I Tabel Ø2 og Ø2a præsenterer vi resultaterne for brugen af strategier på nærmeste lederniveau.

*Tabel Ø2: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejderne, blandt sygeplejersker ansat på øvrige afdelinger*

<i>Min nærmeste leder...</i>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>	<b>Ikke relevant (%)</b>
opfordrer medarbejderne til at bruge de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre arbejdsmiljøet	17	30	51	3
opfordrer medarbejderne til at bruge gode arbejdsstillinger.	28	32	36	4
hjælper med at prioritere arbejdsopgaver, hvis en medarbejder er presset.	33	31	35	0

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 250-251

*Tabel Ø2a: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejderne, blandt sygeplejersker ansat på øvrige afdelinger*

<i>Min nærmeste leder...</i>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>
taler med medarbejderne om, hvordan de trives på arbejdet.	25	39	36
gør en indsats for at imødekomme medarbejdernes ønske om nedsat tid.	12	35	53
gør en indsats for at imødekomme medarbejdernes ønsker om at lære nyt, der er vigtigt for arbejdet.	15	39	46
organiserer arbejdsopgaverne således, at medarbejders viden og erfaring bruges.	17	43	41

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 244-248

Derudover blev der stillet fem spørgsmål til, hvordan svarpersonerne oplevede, at deres nærmeste leder agerer i situationer, hvor en medarbejder har gener, der gør det svært at udføre nogle arbejdsopgaver på grund af fx smerter eller sygdom (Se Tabel Ø3 og Ø3a).

*Tabel Ø3: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejdere, der oplever gener der påvirker arbejdet, blandt sygeplejersker ansat på øvrige afdelinger*

<b>Mange oplever i perioder eller varigt at have gener, der kan gøre det svært at udføre nogle arbejdsopgaver. Det kan eksempelvis være i forbindelse med, at man bliver ældre eller nedslidt, eller hvis man bliver ramt af fx skader, smerter, sygdom, stress eller handicap.</b>			
<b>De næste spørgsmål handler om samarbejdet med den nærmeste leder om at håndtere, når en medarbejder har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver.</b>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>
Hvis en medarbejder har behov for særlige hjælpemidler for at kunne udføre arbejdet, hjælper min nærmeste leder med at skaffe dem.	22	45	33
Hvis en medarbejder i en periode ikke kan udføre nogle arbejdsopgaver, finder min nærmeste leder andre typer arbejdsopgaver til medarbejderen i den periode	13	36	52
Hvis en medarbejder vedvarende ikke kan udføre nogle arbejdsopgaver, finder min nærmeste leder varigt andre typer arbejdsopgaver til medarbejderen.	39	38	23

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 223-238

*Tabel Ø3a: Vurdering af omfanget af nærmeste leders brug af SOK strategier i forhold til medarbejdere, der oplever gener der påvirker arbejdet, blandt sygeplejersker ansat på øvrige afdelinger*

<b>(fortsat)</b>				
<b>De næste spørgsmål handler om samarbejdet med den nærmeste leder om at håndtere, når en medarbejder har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver.</b>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>	<b>Ikke relevant (%)</b>
Hvis en medarbejder har svært ved at udføre en arbejdsopgave, snakker min nærmeste leder med medarbejderen om, hvordan den kan gøres på en anden måde.	20	36	38	6
Hvis en medarbejder har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver, arrangerer min nærmeste leder, at nogen hjælper medarbejderen med opgaverne.	31	29	34	6

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 235-237

### G: Spørgsmål vedrørende kollegagruppen

Svarpersonerne blev bedt om at angive om de havde en gruppe af kollegaer, som de arbejder sammen med. Af de 243 sygeplejersker ansat på øvrige afdelinger/ambulatorier, der svarede på om de havde en gruppe af kollegaer, de arbejdede sammen med, angav 9 personer, at de arbejder alene. Altså er der 234 af sygeplejerskerne fra denne type afdelinger, der har fået spørgsmålene vedrørende deres kollegagrupper eller hvordan det typisk fungerer i de kollegagrupper, de arbejder i.

I Tabel Ø4 og Ø4a præsenterer vi resultaterne for brugen af strategier på gruppeniveau.

Tabel Ø4: Vurdering af omfanget af gruppens brug af SOK strategier, blandt sygeplejersker ansat på øvrige afdelinger

	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)	Nej, der er naturlig variation i vores arbejdsstillinger (%)
I min gruppe gør vi en indsats for at variere vores arbejdsstillinger fx ved at rotere mellem opgaver.	26	25	24	25
	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)	Vi har ikke tunge/krævende arbejdsopgaver (%)
I min gruppe hjælpes vi normalt ad med tunge/krævende opgaver.	6	13	67	14
Selvom vi har travlt, hjælpes vi stadig ad med tunge/krævende opgaver i min gruppe.	5	21	60	14

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 223-224

Tabel Ø4a: Vurdering af omfanget af gruppens brug af SOK strategier, blandt sygeplejersker ansat på øvrige afdelinger

	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)
I min gruppe opfordrer vi normalt hinanden til at bruge de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre arbejdsmiljøet.	8	31	61
Selvom vi har travlt, opfordrer vi stadig hinanden til at bruge de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre arbejdsmiljøet i min gruppe.	11	36	53
Hvis vi er pressede, prioriterer vi i fælleskab arbejdsopgaverne.	15	44	41
I min gruppe taler vi om, hvordan vi trives på arbejdet.	11	42	47
I min gruppe deler vi ny arbejdsrelateret viden med hinanden.	7	29	63
I min gruppe organiserer vi arbejdsopgaverne således, at medarbejderes viden og erfaringer anvendes.	8	33	59
Hvis en i gruppen er presset, bytter vi rundt på nogle af arbejdsopgaverne.	11	44	45
Hvis en i gruppen oplever at blive belastet for meget af en arbejdsopgave, bytter vi rundt på nogle af arbejdsopgaverne.	12	43	44

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 220-231

Ligesom ved spørgsmålene vedrørende nærmeste leder, blev svarpersonerne også bedt om at besvare spørgsmål vedrørende, hvorledes gruppen håndterer, når et medlem af gruppen har gener, der gør det svært at udføre nogle arbejdsopgaver på grund af fx smerter eller sygdom (Se Tabel Ø5).

*Tabel Ø5: Vurdering af omfanget af gruppens brug af SOK strategier, når et medlem oplever gener der påvirker arbejdet, blandt sygeplejersker ansat på øvrige afdelinger*

<b>Mange oplever i perioder eller varigt at have gener, der kan gøre det svært at udføre nogle arbejdsopgaver. Det kan eksempelvis være i forbindelse med, at man bliver ældre eller nedslidt, eller hvis man bliver ramt af fx skader, smerter, sygdom, stress eller handicap.</b>			
<b>De næste spørgsmål handler om samarbejdet i gruppen om at håndtere, når en kollega har svært ved at udføre nogle arbejdsopgaver.</b>			
<i>Hvis en i gruppen har gener, der gør, at pågældende har svært ved at udføre nogle af sine arbejdsopgaver,...</i>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>
hjælper en kollega til med at udføre opgaverne.	6	39	55
snakker vi om, der er andre måder, pågældende kan udføre opgaverne på.	18	48	34
snakker vi om, der er særlige individuelle hjælpemidler, der kunne hjælpe pågældende.	29	47	24
bytter vi rundt på nogle af arbejdsopgaverne.	13	44	44

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 207-222

### I: Spørgsmål vedrørende svarpersonen selv

Endelig blev svarpersonerne bedt om at besvare spørgsmål vedrørende deres egne arbejdsprocedurer og vaner (Se Tabel Ø6 & Ø6a).

Tabel Ø6: Vurdering af omfanget af egen brug af SOK strategier, blandt sygeplejersker ansat på øvrige afdelinger

	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)
Jeg benytter normalt de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre mit arbejdsmiljø.	5	39	57
Jeg sørger normalt for at bruge gode arbejdsstillinger.	2	46	52
Selvom jeg har travlt, benytter jeg stadig de hjælpemidler, der er til rådighed for at sikre mit arbejdsmiljø.	11	48	41
Selvom jeg har travlt, sørger jeg stadig for at bruge gode arbejdsstillinger.	10	49	41
Jeg holder de pauser, jeg har brug for.	47	38	15
Jeg taler med mine kollegaer om, hvordan jeg trives på arbejdet.	14	46	40
Jeg taler med min nærmeste leder om, hvordan jeg trives på arbejdet.	30	40	29
Jeg gør en indsats for at lære nyt, der er vigtigt for mit arbejde.	3	21	77
Hvis jeg ikke føler, at jeg har overskud til det, fravælger jeg ekstraarbejde/overarbejde.	12	26	62
Hvis jeg føler mig presset, fravælger jeg mindre vigtige opgaver.	19	45	36
Hvis jeg føler mig presset, gør jeg én opgave færdig inden, jeg går videre med det næste.	22	54	23
Hvis jeg føler mig presset, gør jeg noget for at få færre arbejdsopgaver.	35	51	15

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 227-235

Tabel Ø6a: Vurdering af omfanget af egen brug af SOK strategier, blandt sygeplejersker ansat på øvrige afdelinger

	Meget lav/ lav grad (%)	Nogen grad (%)	Høj/ meget høj grad (%)	Jeg har ikke oplevet at have opgaver, der belaster mig for meget (%)
Hvis der er en arbejdsopgave, jeg synes, belaster mig for meget, beder jeg om at blive fritaget for den.	33	38	13	16

Antal personer, der har svaret på spørgsmålet: 233



### Spørgsmål vedrørende brug af strategier i forbindelse med gener

De sidste spørgsmål handlede om, hvordan man selv klarer arbejdet på trods af gener, fx på grund af smerter eller sygdom, der gør det svært at udføre nogle arbejdsopgaver (Se Tabel Ø7). I den forbindelse blev svarpersonerne bedt om at angive om og i hvilket omfang, de havde oplevet gener, der havde gjort det svært for dem at udføre nogle af deres arbejdsopgaver. Af de 236, der havde besvaret spørgsmålet, angav 15 % (svarende til 36 personer) slet ikke, 30 % i lav eller meget lav grad, 33 % i nogen grad og 22 % i høj eller meget høj grad at have oplevet gener. Dem der svarede "slet ikke" fik ikke spørgsmålene. Altså fik 200 sygeplejersker ansat på øvrige afdelinger/ambulatorier denne gruppe spørgsmål.

I Tabel Ø7 viser vi, i hvilket omfang sygeplejerskerne, ansat på øvrige afdelinger, anvender strategier for at klare arbejdet på trods af disse gener.

*Tabel Ø7: Vurdering af omfanget af egen brug af SOK strategier, når man oplever gener, der påvirker arbejdet, blandt sygeplejersker ansat på øvrige afdelinger*

<b>Mange oplever i perioder eller varigt at have gener, der kan gøre det svært at udføre nogle arbejdsopgaver. Det kan eksempelvis være i forbindelse med, at man bliver ældre eller nedslidt, eller hvis man bliver ramt af fx skader, smerter, sygdom, stress eller handicap.</b>				
<b>De næste spørgsmål handler om, hvordan du klarer eller klarede arbejdet på trods af disse gener.</b>				
<i>Hvis jeg har gener, der gør, at jeg har svært ved at udføre nogle af mine arbejdsopgaver,...</i>	<b>Meget lav/ lav grad (%)</b>	<b>Nogen grad (%)</b>	<b>Høj/ meget høj grad (%)</b>	<b>Det ville ikke løse problemet (%)</b>
beder jeg mine kollegaer om hjælp.	14	36	43	7
prøver jeg at finde andre måder at udføre dem på.	10	36	47	7
beder jeg om at få andre arbejdsopgaver i en periode.	41	30	21	8
beder jeg om hjælpemidler.	43	24	11	22

Antal personer, der har svaret på spørgsmålene: 189-198

## Sygeplejerskernes fremtidsplaner i forhold til arbejdspladsen

Udover at spørge til hvilke strategier sygeplejerskerne anvender i deres daglige arbejde, spurgte vi også til deres forventninger i forhold til deres fremtidige tilknytning til arbejdspladsen.

I Tabel 8 præsenterer vi sygeplejersker ansat på øvrige afdelingers forventninger i forhold til at være ansat på deres nuværende arbejdsplads om fem år, og i Tabel 9 årsagerne til ikke at være sikker på, at man vil være på sin arbejdsplads om fem år.

*Tabel 08: Forventninger i forhold til tilknytning til arbejdspladsen de næste fem år, blandt sygeplejersker ansat på øvrige afdelinger*

<b>Regner du med at være på din nuværende arbejdsplads om fem år?</b>	<b>Andel, der har valgt svarmuligheden (%)</b>
Nej, helt sikkert ikke	11
Nej, sikkert ikke	15
Muligvis	28
Ja, temmelig sikkert	30
Ja, helt sikkert	15

Antal personer, der har besvaret spørgsmålet: 234

Der var 21, der ikke besvarede spørgsmålet, men af de 234 sygeplejersker ansat på øvrige afdelinger, der svarede, er i alt 55 % (128 sygeplejersker) usikre på, om de vil være på deres nuværende arbejdsplads om fem år ("Muligvis", "Nej, sikkert ikke" og "Nej, helt sikkert ikke" lagt sammen).

Dem der angav at være usikre på, om de ville være på deres arbejdsplads om fem år, blev bedt om at pege på en af seks årsager til, at de ikke var sikre på, at de ville være der. Der var 125 sygeplejersker ansat på øvrige afdelinger, der besvarede dette spørgsmål.

*Tabel 09: Årsager til ikke at være sikker på at være på sin arbejdsplads om fem år, blandt sygeplejersker ansat på øvrige afdelinger*

<b>Hvad er årsagen til, at du ikke er sikker på, at du vil være på din nuværende arbejdsplads om fem år?</b>	<b>Andel, der har valgt svarmuligheden (%)</b>
Jeg er nødt til at skifte arbejde, hvis jeg skal kunne holde til at blive ved med at arbejde.	34
Jeg regner ikke med, at mit helbred kan holde, så jeg forlader arbejdsmarkedet inden for de næste fem år.	5
Jeg har lyst til at prøve noget nyt.	28
Jeg regner med at gå på efterløn inden for de næste fem år.	17
Jeg regner med at gå på pension inden for de næste fem år.	13
Jeg bliver muligvis sagt op inden for de næste fem år.	4

Antal personer, der har besvaret spørgsmålet: 125