



der flere indlagte, der har brug for trin 3 vagt, så kan der kaldes vikarer ind. De ansatte oplyste, at de har en oplevelse af, at skærmninger på trin 3 det sidste års tid har trukket rigtig mange ressourcer i personalegruppen både arbejdsmæssigt og økonomisk.

- Og som det sidste oplyste de ansatte på N8 endvidere, at der udover de vikarer de ofte har måttet kalde ind pga. skærmninger, samtidig også det sidste års tid, er kommet mange nye fastansatte. De ansatte oplyste, at det har krævet mange ressourcer, at skulle oplære og instruere nye i arbejdet. Der går typisk op til et helt år, før man som ansat er helt fortrolig med jobbet på N8.

#### Dagligt højt arbejdstempo

De ansatte på N8 oplyste, at de således dagligt arbejder i et højt arbejdstempo for at nå alle opgaverne, og at der ofte er ting, de ikke når. Samtidig oplever de ansatte, at de ofte ikke får holdt pauser i arbejdet.

P.t. er der 1 manisk patient som skærmes døgnet rundt, dette betyder eksempelvis at i en aften vagt, hvor der er 3 på arbejde, så går én fra til at sidde skærmvagt, og de to resterende er ved de maniske patienter, da de ofte kræver en del opmærksomhed og støtte. De ansatte oplyste, at de oplever, at de depressive derfor er overladt en del til sig selv.

#### Behandlingskvaliteten forringes

De ansatte oplyste, at de pga. det øgede arbejdspress derfor oplever ikke at kunne give den optimale og ønskede behandlingskvalitet. Der er mange ting, de er nødt til at gå på kompromis med eller simpelthen prioritere bort.

Eksempelvis oplyste de ansatte, at de har svært ved at give patienterne en optimal modtagelse når de indlægges. Det er svært at finde tid til at sætte sig ordentligt ind i, hvem der er på vej ind på afsnittet. Når patienten så er ankommet, er det derudover også svært at få indsamlet de nødvendige oplysninger fra vedkommende selv, simpelthen fordi der ofte ikke er ordentlig tid til at sætte sig ned og tale med patienterne.

#### Prioriteringen i opgaverne er tilfældig

Ved gruppesamtalerne blev det af de ansatte oplyst, at samtidig med at kravene dels er blevet større og dels har ændret sig, har de samtidig svært ved at skabe klarhed over, hvad det er, de skal prioritere, og måske vigtigst; prioritere bort. De ansatte oplyste i den forbindelse, at man ikke på afsnittet har diskuteret eller bestemt, hvilke ting det er muligt at bortprioritere, når dagligdagen er hektisk. Som hverdagen tager sig ud p.t. har en stor del af de ansattes opgaver karakter af 'brandslukning'. De ansatte oplyste, at de dagligt oplever mange modsatte krav, og at de derfor løser de opgaver som er mest akutte eller mest presserende. De ting som prioriteres bort er således ofte observationen af de indlagte, aktiviteter med patienterne (hvilket også umuliggøres af at aktivitetsrummet er optaget som patientstue), den daglige kontakt til nogle patienter – typisk de depressive som ikke "kræver" så meget som de maniske og daglig overlevering ved vagtskifte.

De ansatte oplyste, at de på baggrund af en bortprioritering af disse ting, oplever at arbejdet med at skabe gode og præcise udredninger af patienterne stort set umuliggøres. De ansatte oplyste, at de således føler de går under standarden for den kvalitet i arbejdet, der ønskes både fra sygehusets side, men også fra dem selv. Mange ting finder de svært fagligt at forsvare (eksempelvis at have en 17. patient indlagt i et aktivitetsrum uden eget bad og toilet)

#### Ingen tid til refleksion og fordybelse



	<p>Ansatte på afsnit N8 oplever således en stor arbejdsmængde og et øget arbejdspress, som har stået på det sidste hele til halvandet år. De ansatte står dagligt i situationer, hvor opgaver ikke bliver løst eller de i løsningen af opgaven er nødt til at slække alvorligt på kvaliteten. Dette får afgørende betydning for den behandling og det arbejde de udfører, hvilket må siges yderligere at medvirke til et øget arbejdspress på afsnittet.</p> <p>Arbejdstilsynet vurderer derfor samlet, at arbejdet med patienter på afsnit N8 udsætter medarbejderne for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Utilstrækkelig forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres forøger medarbejdernes risiko for at få stress og stressrelaterede sygdomme som fx angst, depression og hjertekarsygdomme.</p>
<b>Afgørelse</b>	Virksomheden skal nedbringe stor arbejdsmængde og tidspres på afsnit N8, så arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt både på kort og på langt sigt.
<b>Hjemmel for afgørelse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• § 38 i lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005 af lov om arbejdsmiljø med senere ændringer.</li><li>• § 4 og § 7, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse.</li></ul>
<b>Vejledning</b>	<p>Arbejdstilsynet kan rådgive generelt om en række metoder til at forebygge problemer i arbejdet, som kan nedbringe belastningen i det psykiske arbejdsmiljø. Områder, som kan være centrale med henblik på varige løsninger, er nævnt nedenfor. Det kan være hensigtsmæssigt, at I selv foretager en afdækning af konkrete og specifikke løsninger til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø, herunder at I inddrager medarbejderne i en sådan afdækning.</p> <p>For at forebygge stor arbejdsmængde og tidspres kan I fx:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Reducer tilgangen af patienter til afsnit N1, således at der er større overensstemmelse mellem arbejdsopgaver og ressourcer.</li><li>• Tilfør flere ressourcer til afsnit N1, således at der er større overensstemmelse mellem arbejdsopgaver og ressourcer. Dette vil dog ikke hjælpe på pladsproblemerne.</li><li>• Det kan anbefales, at virksomheden benytte sig af egne medarbejdere med kompetencer indenfor det psykiske arbejdsmiljø til finde en varig løsning. Det kunne fx være medarbejdere fra en HR afdeling.</li><li>• Der kan være andre ligeså gode tiltag.</li></ul> <p>I kan læse mere om at forebygge stor arbejdsmængde og tidspres i At-publikationen om arbejdsbetinget stress på adressen <a href="http://www.at.dk/sw23462.asp">www.at.dk/sw23462.asp</a>. Se også håndbog om psykisk arbejdsmiljø på adressen <a href="http://www.at.dk/sw5729.asp">www.at.dk/sw5729.asp</a>.</p>
<b>Til Arbejdstilsynets</b>	P-nr. 1003352203 - Vores sag: 20080065428/5 - Arbejdsmiljøproblem nr. 316621 - Kategori: Psykisk





den type som man har på N8.

#### Ingen tid til faglig fordybelse

Arbejdet på N8 har p.t. karakter af brandslukningsarbejde, hvor de mest "højtråbende" får hjælpen. På en afdeling som N8 betyder dette, at det er de maniske, som trækker opmærksomheden og ressourcerne, mens de depressive er dem der overlades til sig selv. De ansatte oplyste, at de mangler både ressourcer, men også konkrete redskaber til at håndtere den patientgruppe de har p.t., så der kan skabes plads til alle. I det hele taget oplyste de ansatte, at deres egen indbyrdes faglige fordybelse ikke er til stede, det er svært at få sparet på problemstillinger, vendt oplevede hændelser fra dagligdagen, og ikke mindst diskutere og aftale hvordan der skal arbejdes med forskellige patienter, således at de indlagte oplever en ensartet indsats og behandling. De ansatte oplyste, at dette medfører en stigning i klager fra patienter og pårørende samt flere konflikter både fra patienter mod personalet, men også mellem patienterne, hvilket flytter fokus fra det der er medarbejdernes primære opgaver, hvilket igen i sidste ende er med til at skabe øget arbejdspress.

Arbejdstilsynet anerkender, at virksomheden arbejder med at forebygge stor arbejdsomængde og tidspres på N8 ved bla. at få genåbnet et lukket sengeafsnit på afdeling S.

Derudover deltager både ledelse og ansatte på N8 i et arbejdsmiljøprojekt, som blandt andet skal kigge særligt på balancen mellem krav og ressourcer.

Grunden til at vi vurderer, at ovennævnte forebyggelsestiltag ikke er tilstrækkelige, er at førstnævnte forebyggende tiltag endnu ikke effektueret og derfor på nuværende tidspunkt ingen effekt har. Det sidstnævnte forebyggende tiltag har ikke igennem gruppesamtalerne med de ansatte vist en afgørende effekt, faktisk nævnte ingen af de ansatte af eget initiativ projektet, som afgørende for hvordan de oplever deres hverdag, og den balance der er mellem krav og ressourcer i det daglige. Samtidig er der en række arbejdsmæssige konsekvenser af stor arbejdsomængde og tidspres i afsnit N8. Dette drejer sig om:

- Højt dagligt arbejdstempo med få eller ingen pauser i løbet af arbejdsdagen.
- Overarbejde for nogle flere gange om ugen.
- Forringet og mangelfuld behandlingskvalitet. Dette medfører en forlængelse i liggetiden, hvilket skaber et yderligere pres på de sengepladser der er på afsnit N8.
- Mangelfuld eller fraværende overlevering af informationer/dokumentation i dagligdagen.
- Fejl i medicineringen.
- Stigning i klager og frustrationer fra de indlagte, især de depressive, som ofte er dem, der overlades til dem selv.
- Stigning i konflikter eller decideret udadreagerende adfærd fra især de maniske, fordi der simpelthen mangler struktur på tingene.
- Stigning i konflikter indbyrdes patienterne.
- Flere ansatte går ned med stress.
- Flere ansatte er rejst fra jobbet fordi de ikke kunne håndtere arbejdspresset.
- Nogle ansatte er gået på deltid, med den begrundelse at de ikke kan holde til at arbejde fuldtid i dette job.
- Enkelte er sygemeldte, eller har været det pga. arbejdspresset.

Ved gruppesamtalerne oplyste de ansatte endvidere, at de oplever at udviklingsarbejdet stort set er gået i stå. Tiden til faglig refleksion og fordybelse er ikke til stede i det daglige arbejde. Som nævnt oplyste de ansatte, at det kan være svært at få givet vigtige informationer videre til næste vagt, men også bare det at tage faglige diskussioner og få nu-og-her sparring på forskellige problemstillinger, kan være svært fordi tiden ikke er til det, og fordi de ansatte er fyldt op med de praktiske gøremål.

De ansatte oplyste samtidig også, at mere overordnede og langsigtede arbejdsopgaver ofte nedprioriteres. Et eksempel på dette er, at der i personalegruppen er udpeget en nøgleperson for børn af psykisk syge, som skal lave underretninger og andet dokumentation til kommunen. Dette sættes der ikke den nødvendige tid af til, på trods af at det er et eksplicit krav til afsnittet. På de sidste 4 måneder har den pågældende medarbejder brugt 3 timer – på overtid.

Ved både det indledende møde, samt efterfølgende møde med ledelsen blev det oplyst, at man her kender til og erkender de ovennævnte problemstillinger.

Den nærmeste ledelse på N8 oplyste, at man har en oplevelse af, at det øgede arbejdspress er en kombination af flere forskellige faktorer, som eksempelvis manglende lægefaglig hjælp i en lang periode, flere ressourcekrævende patienter (mange trin 3 skærmninger), overbelægning siden sommeren samt stort personaleflow i 2008. Afdelingssygeplejersken oplyste, at man siden april 2008 har haft 14 nye ansættelser.

Ledelsen generelt beskriver den mere eller mindre permanente overbelægning på afsnit N8 som en situation, der ikke er holdbar i længden. De oplyste også, at det kan være svært at få skabt balance mellem krav og ressourcer i hverdagen.

#### **Virksomhedens forebyggelse**

Til gruppesamtalen oplyste de ansatte, at de oplever at få forståelse og anerkendelse fra den nærmeste ledelse, men at ledelsen jo også er presset på mange opgaver og krav ovenfra, og ikke mindst på økonomien.

Derudover blev det af de ansatte oplyst, at der få gange har været tilbudt supervision eller 'tid til faglig fordybelse', men at det ofte har været centreret omkring bestemte patienter, og at man er nødt til at komme på arbejde på sin fridag, hvis man ikke er på arbejde den pågældende dag.

Ledelsen af afdeling N oplyste, at de arbejder meget kraftigt på at få genåbnet det lukkede sengeafsnit på afdeling S. Der er på nuværende tidspunkt sat konkrete initiativer i gang og det er planen, at de første sengepladser skal åbnes først i det nye år. Genåbningen af det lukkede afsnit skal være med til at mindske presset på sengeafsnit N1.

Derudover blev det af ledelsen oplyst, at N8 er med i et Arbejds miljøprojekt som strækker sig fra oktober 2008 – juni 2009. Med projektet følger 100 konsulenttimer fra HR afdelingen, og der skal herunder blandt andet arbejdes med krav og ressourcer, og hvordan der skabes balance mellem disse.

#### **Arbejds mæssige konsekvenser**

De ansatte på afsnit N8 oplyste ved gruppesamtalerne, at den øgede arbejdsmængde og tidspres har flere arbejdsmæssige konsekvenser:

- Der arbejdes i et permanent højt arbejdstempo hele dagen.
- Det er svært for de ansatte at få holdt deres pauser i arbejdet. Hvis der