

Vejledning til TR:

Når kollegerne skal overtage nye opgaver

Dansk Sygeplejeråd
Kreds Nordjylland



Når kollegerne skal overtage nye opgaver



Når sygeplejerskerne på din arbejdsplads får nye opgaver, er det vigtigt, at du som tillidsrepræsentant (TR) er klædt på til at kunne påvirke processen, så opgaveflytningen foregår på en god og udviklende måde.

Hvis opgaveflytningen skal lykkes, skal den foregå i en åben dialog mellem ledelse, sygeplejersker og andre faggrupper. Denne pjece kan hjælpe med til at sikre, at processen foregår på et bevidst og systematisk grundlag.

Helt overordnet er det ledelsen, der har ansvaret for at sikre en god proces. Det følger af blandt andet ledelsesretten og arbejdsmiljølovgivningen. Derfor er det også ledelsen, der skal sørge for en grundig og fyldestgørende proces i MED-udvalg og arbejdsmiljøorganisationen.

Det følger nemlig af rammeaftalen om medbestemmelse og medindflydelse (§6), at der er der gensidig pligt til at drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold (på et tidligt tidspunkt og på en måde, så der er gode muligheder for en grundig drøftelse jvf. §7, stk 2).

Dansk Sygeplejeråd anbefaler, at processen med opgaveflytning indeholder mindst følgende fem punkter:

1. Afgrænsning, beskrivelse og tidsforbrug
2. Åbenhed og drøftelse
3. Juridisk afklaring
4. Kvalitetssikring og kompetencevurdering
5. Værdisætning af nye funktioner

1. Afgrænsning og beskrivelse



Når der flyttes opgaver fra en faggruppe til en anden, er det vigtigt, at vi kender vores udgangspunkt. Sygeplejersker skal derfor være bevidste om, hvilke kompetencer vi har i forhold til den samlede opgavevaretagelse.

Som TR skal du derfor gøre opmærksom på, at opgaveflytningen skal beskrives, så det tydeligt fremgår, hvori ændringerne består. Det kræver, at I på arbejdspladsen drøfter og beskriver, hvem opgaverne tilfalder i fremtiden, hvordan de skal udføres, og hvordan der sikres den nødvendige tid og kompetencer. Beskrivelsen af opgaverne har også en stor betydning, når det skal vurderes, hvilke ressourcer sygeplejerskernes faggruppe skal tildeles.

Tjekliste:

- Beskrivelse af, hvem der skal udføre opgaverne, hvordan og hvornår.
- Vilkår for den nye opgave skal beskrives, herunder udarbejdelse af instrukser, vejledninger, tidsforbrug osv.
- Er der andre opgaver, der ikke skal udføres, eller skal der ansættes flere sygeplejersker?
- Overvejelser om, hvilken kompetenceudvikling der er nødvendig. Skal der finde oplæring, undervisning o.l. sted, inden opgaven kan flyttes?
- Hvilke snitflader med andre samarbejdspartnere kan der evt. være.
- Rolleafklaring mellem leder, MED-system, AMiR, (F)TR og øvrige samarbejdsrelationer.
- Drøftelser i MED skal finde sted inden endelig afgørelse træffes, og alle perspektiver skal inddrages.

2. Åbenhed og drøftelse

Ofte reagerer vi som sygeplejersker med entusiasme og villighed til at gribe den faglige udfordring, som ligger i nye opgaver. Men her skal vi huske at få alle perspektiver med inden opgaven flyttes, så man kender alle vilkår og aftaler der er forbundet med opgaven.



Som TR betyder det, at du bør vurdere, hvilke muligheder du har for at sikre den åbne dialog med ledelsen, kollegaerne og tværfaglige samarbejdspartnere. Det kan ske på MED-møder, personalemøder og andre steder, hvor I drøfter organisatoriske udfordringer og jeres faglighed. Husk også at inddrage AMiR og den øvrige arbejdsmiljøorganisation.

3. Juridisk afklaring

Det er vigtigt at få en klar beskrivelse af, hvem der skal udføre opgaverne, hvem der har ansvaret for opgaverne, og hvorvidt opgaverne er uddelegeret, for så kan delegerings- og kompetenceforholdene vurderes juridisk.



Som TR kan du foreslå ledelsen at søge vejledning i Embedslægeinstitutionen ift. autorisations- og delegeringsansvar. Dette er især relevant, hvis det ikke er tydeligt, hvor ansvaret ligger.

Når sygeplejersker får ret til at udføre handlinger, der ellers er forbeholdt læger, er det vigtigt at få nedskrevet en rammeordination. Institut for kvalitet og Akkreditering i sundhedsvæsenet IKAS definerer en rammeordination således:

”Lægen overdrager til andre faggrupper at iværksætte behandling med udvalgte lægemidler til grupper af patienter med velbeskrevne sygdomme eller symptomer. Rammeordinationer er beskrevet utvetydigt i en instruks som er opdateret og godkendt. Instruksen skal indeholde oplysninger om, hvad der skal ordineres, hvem der skal ordinere, og hvilke patienter/grupper der må ordineres til.”

Som sygeplejersker skal I være meget opmærksomme på at have en rammeordination, inden I går i gang med at udføre lægeopgaver. Der skal være opfyldt en række krav, når læger delegerer opgaver til sygeplejersker og kravene er beskrevet i "*Bekendtgørelsen om autoriserede sundhedspersoners benyttelse af medhjælp*" samt "*Vejledning om autoriserede sundhedspersoners benyttelse af medhjælp*" (links sidst i denne folder).

Når I vurderer fordelingen af opgaver på arbejdspladsen, er det også vigtigt at kigge på det forbeholdte virksomhedsområde for sygeplejersker, der blev indført 1. januar 2024. Er du i tvivl om, hvad det indebærer, kan du kontakte FTR eller Kreds Nordjylland.

Ledelsen har ansvaret for følgende:

- At der foreligger en funktionsbeskrivelse eller instruks
- At personalet er bevidst om ansvar og opgavens omfang
- At personalet er kvalificeret til at udføre opgaven eller bliver det
- At føre relevant tilsyn med udførelsen
- At det står klart, om opgaver er delegeret til alle eller kun til enkeltpersoner

Som TR kan du medvirke til:

- At vejlede sygeplejerskerne til at vente med at starte med opgaverne før alle de nødvendige forhold er på plads - herunder evt. lønforhandling for nye funktioner og ansvar
- At de omfattede sygeplejersker har den nødvendige viden og forståelse for deres eget ansvar og egne pligter
- At der evt. sker en juridisk afklaring via embedslægeinstitutionen

4. Kvalitetssikring og kompetencevurdering



Det er en faglig ledelsesopgave at sikre opkvalificering og kompetenceudvikling for de sygeplejersker, der skal overtage nye opgaver. Men den enkelte har også ansvar for at sige fra over for opgaver, som man ikke mener at kunne varetage på forsvarlig vis. Fortæl dine kolleger, at de er velkomne til at komme til dig som TR med deres bekymring.

Derfor anbefaler Dansk Sygeplejeråd, at der bør finde dialog og aftaler om behovet for efter-og videreuddannelse og kompetenceudvikling sted. Denne dialog kan f.eks. tages lokalt i TRIO, i MED og/eller til en MUS-samtale.

Som TR bør du medvirke til, at der inden en opgaveflytning iværksættes følgende:

- Beskrivelse af den nødvendige sygeplejefaglige kompetence ved opgaveflytningen
- Kompetenceafklaring af sygeplejerskerne og vurdering af deres behov for opkvalificering faglige ajourføring.
- At der sikres mulighed for, at den enkelte medarbejder kan frasige sig opgaver, som de ikke er trygge ved at udføre
- At der er laves forventningsafstemning om opgaveflytningen ift. andre faggrupper
- At det afklares, om der skal ske flere ansættelser eller andre opgaver skal flyttes

5. Værdisætning af nye funktioner



Allerede i de indledende drøftelser omkring opgaveflytning bør du som TR rejse spørgsmålet om aflønning – også selv om du og/eller den lokale ledelse ikke har kompetencen til at forhandle løn. Dine kolleger kan have en forventning om, at der afsættes lønmidler til den konkrete opgaveflytning.

Kan det ikke forhandles lokalt, bør FTR og ledelser på højere niveau inddrages, så man kan få den forhandling, der sikrer afklaring af, hvordan den enkelte sygeplejerske skal honoreres for opgavevaretagelsen.

I Dansk Sygeplejeråd har vi den holdning, at vilkårene ved nye opgaver og funktioner bør være kendte, før man tiltræder det nye. Det gælder også vilkår om honoreringen.

Som TR er det vigtigt, at du finder og finpudser argumenterne for tilde-
ling af løntillæg til de af dine kollegaer, der deltager i opgaveflytningen.

Følgende kan igangsættes inden opgaveflytningen:

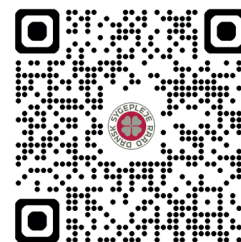
- Tag initiativ til drøftelse af funktionsløn eller kvalifikationsløn tidligt i forløbet, herunder vurdering af, om det er en opgave, som evt. bør give anledning til en lønforhandling.
- Kontakt til FTR og ellers din lokale kreds, og få sparring og vejledning i forhold til den konkrete sag.



Links

Bekendtgørelse om autoriserede sundhedspersoners benyttelse af medhjælp, Indenrigs- og Sundhedsministeriet 2009.

Læs [her](#).

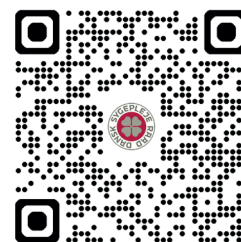


Vejledning om autoriserede sundhedspersoners benyttelse af medhjælp, Indenrigs- og Sundhedsministeriet 2009.

Læs [her](#).

Delegation af forbeholdt sundhedsfaglig virksomhed – Politikker, retningslinjer og instrukser fra Region Nordjylland, 2025.

Læs [her](#).



DSR om delegering og pligter og rettigheder som autoriseret sygeplejerske.

Læs [her](#).

DSR om forbeholdt virksomhedsområde.

Læs [her](#).



Sådan arbejder Dansk Sygeplejeråd, Kreds Nordjylland for din løn.

Læs [her](#).

Dansk Sygeplejeråd
Kreds Nordjylland

