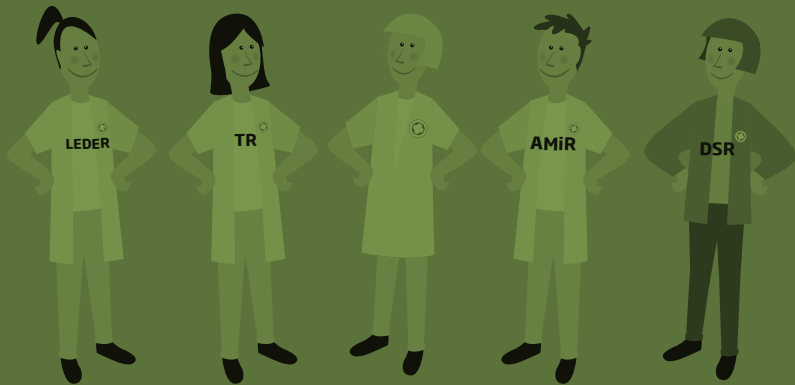


FÆLLES  
MÅL



ARBEJDS-  
MILJØ

GOD  
LEDELSE

FAG-  
LIGHED

---

**Retten til et sikkert og  
sundt arbejdsmiljø**  
Dansk Sygeplejeråds  
holdninger til arbejdsmiljø

---

Dansk Sygeplejeråd



## **Retten til et sikkert og sundt arbejdsmiljø**

Layout: Dansk Sygeplejeråd 12-28

Illustration: Frank Bruun Madsen

Copyright © Dansk Sygeplejeråd januar 2018.

Alle rettigheder forbeholdes.

Fotografisk, mekanisk eller anden form for gengivelse eller mangfoldiggørelse er kun tilladt med angivelse af kilde.

# Retten til et sikkert og sundt arbejdsmiljø

Det holdningspapir, du sidder med, udtrykker en politisk stillingtagen i Dansk Sygeplejeråd til, hvad vi som sygeplejersker i fællesskab skal arbejde med lokalt og nationalt, når vi gerne vil medvirke til at skabe sikre og sunde arbejdspladser. En grundtanke i holdningspapiret er, at når vi - medlemmer, ledere, tillidsvalgte og faglig organisation - står sammen og arbejder i samme retning, opnår vi den største påvirkning og dermed bedste mulighed for ændring.

Klare holdninger giver et fælles afsæt for indsatser på både samfunds-, arbejdsplads- og individniveau. Samtidig giver klare holdninger retning for, at vi som sygeplejersker i fællesskab kan agere konstruktivt i arbejdsmiljøarbejdet. Holdninger skal følges af handlinger, for at vi kan skabe reelle ændringer på alle niveauer.

De holdninger, som du kan læse om i papiret, udspringer af dialoger med sygeplejersker, af spørgeskemaundersøgelser og forskning, der på nationalt og internationalt plan belyser sygeplejerskers arbejdsmiljø. Og det er holdninger, der understøtter det overordnede krav: Retten til et sikkert og sundt arbejdsmiljø.



Grete Christensen

Formand for Dansk Sygeplejeråd

# Indledning

Sygeplejerskers arbejdsmiljø skal være sikkert og sundt - både fysisk og psykisk. Det lyder simpelt, men desværre er arbejdsmiljøet under pres på alt for mange arbejdspladser.

Et godt arbejdsmiljø er en opgave for den enkelte arbejdsplads. Samtidig er det også et politisk og samfundsmæssigt ansvar at sikre rammer for bæredygtige og robuste arbejdspladser, som sætter kvalitet og engagerede medarbejdere i højsædet og prioriterer værdier som tillid, retfærdighed og ansvar. Et godt arbejdsmiljø er en vigtig forudsætning for, at patienter og borgere kan få sygepleje af høj kvalitet. Det er også nødvendigt, for at sundhedsvæsenet kan rekruttere nye til faget, og for at sygeplejersker kan holde til at blive på arbejdsmarkedet hele arbejdslivet.

Der er behov for differentierede indsatser og tilgange i arbejdsmiljøarbejdet, fordi arbejdsmiljøet er forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads. På nogle arbejdspladser vil indsatsen fx fokusere på konkrete arbejdsmiljøproblemer knyttet til arbejdspladsens indretning, arbejdets organisering, ledelsesforhold, relationerne mv. På andre arbejdspladser vil indsatsen i højere grad handle om at sikre sammenhæng mellem faglighed og kvalitet, om at fastholde det gode arbejdsmiljø og forebygge potentielle arbejdsmiljøproblemer.

Hver dag er vi som sygeplejersker – individuelt og i fællesskab – med til at skabe vores eget arbejdsmiljø. Opstår der behov for at synliggøre arbejdsmiljøproblemer og finde løsninger, kræver det handlekraft hos den enkelte og i fællesskabet. Den handlekraft skal sygeplejersker, tillidsvalgte, ledere og Dansk Sygeplejeråd som organisation sammen styrke.

Det gælder, når vi i Dansk Sygeplejeråd vejleder og støtter i forhold til at løse arbejdsmiljøproblemer og når fokus er på at fastholde og udvikle det gode arbejds-

miljø. Det gælder også, når vi som faglig organisation på politisk niveau er med til nationalt og lokalt at skabe politisk pres og opmærksomhed om de beslutninger, der får afgørende betydning for arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads.

### **Dansk Sygeplejeråds holdning er, at**

1. Sygeplejersker skal have mulighed for at udføre et godt arbejde, som skaber faglig stolthed, trivsel og arbejdsglæde.
2. Arbejdsmiljøproblemer angår hele arbejdspladsen og skal løses i fællesskab – også når problemerne rammer individuelt.
3. Ledelser i sundhedsvæsenet skal have bedre rammer og vilkår for retningsgivende ledelse med fokus på faglighed.

### **Holdninger kalder på handlinger på alle niveauer**

En holdning kan ikke stå alene. Den kræver, at vi agerer i forhold til det, vi mener. Hvis vi står sammen i vores fælles organisation, Dansk Sygeplejeråd, kan vi gøre holdningerne kendte og omsætte dem til handlinger, der kan gøre en forskel på samfunds-, arbejdsplads- og individniveau.

Det forudsætter, at vi arbejder på en måde, som styrker sygeplejerskers, tillidsvalgte og organisationens samlede handlekompetencer og -muligheder.

For at gøre det tydeligt, hvordan vi i Dansk Sygeplejeråd arbejder med de tre holdninger, har vi valgt nogle fokuspunkter, som vi sammen kan rette handlinger mod.



# Holdning 1

**Sygeplejersker skal have mulighed for at udføre et godt arbejde, som skaber faglig stolthed, trivsel og arbejdsglæde.**

*I Dansk Sygeplejeråd arbejder vi sammen om:*

- At sygeplejersker kan yde fagligt forsvarlig sygepleje og opgaveløsning.
- Styrings- og ledelsesmodeller på sygeplejerskers arbejdspladser, der har stærk faglighed og høj kvalitet som målsætning og som dermed understøtter produktivitet.
- Tid, rum og kompetencer til kontinuerlig sygeplejefaglig læring, refleksion og kvalitetsudvikling lokalt på den enkelte arbejdsplads.

***Derfor skal sygeplejersker have mulighed for at udføre et godt arbejde, der skaber faglig stolthed, trivsel og arbejdsglæde:***

Vi ved, at der er en positiv sammenhæng mellem et godt og sikkert arbejdsmiljø og høj sygeplejefaglig kvalitet. Fag og arbejdsmiljø udgør en "positiv spiral". På den ene side giver et godt arbejdsmiljø grobund for en positiv udvikling af den sygeplejefaglige kvalitet. På den anden side bidrager høj sygeplejefaglig kvalitet blandt sygeplejersker til et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Mange af de arbejdsmæssige belastninger, som sygeplejersker rapporterer, udspringer af arbejdsforhold, hvor man som medarbejder ikke er i stand til at udføre et godt fagligt arbejde og hvor mening i arbejdet kommer under pres. Undersøgelser viser, at halvdelen af alle sygeplejersker oplever, at de ikke kan yde en fagligt forsvarlig sygepleje.

Andre undersøgelser peger omvendt på, at medarbejdere leverer høj faglig kvalitet, hvis de rigtige rammer er tilstede for deres arbejde, herunder bl.a. gode samarbejds-muligheder, indflydelse, oplevelse af retfærdighed, gode læringsmiljøer og mulighed for uforstyrret arbejde samt begrænset styring og standardisering.





# Holdning 2

## **Arbejds miljøproblemer angår hele arbejdspladsen og skal løses i fællesskab – også når problemerne rammer individuelt.**

### *I Dansk Sygeplejeråd arbejder vi sammen for at:*

- Varetage individuelle arbejds miljøhenvendelser både som en individuel problemstilling, der sikrer det enkelte medlem og som et fælles anliggende på arbejdspladsen.
- Understøtte sygeplejerskers muligheder og handlekompetencer for i fællesskab at mobilisere et sikkert, sundt og udviklende arbejds miljø.
- Styrke samarbejdet imellem arbejds miljørepræsentant, tillidsrepræsentant og ledelse om at sikre sunde og udviklende arbejdspladser.
- Sikre bedre beskyttelse af medlemmer, der bliver sygemeldt på grund af dårligt arbejds miljø.

### *Derfor angår arbejds miljøproblemer hele arbejdspladsen og skal løses i fællesskab – også når de rammer individuelt:*

Arbejds miljøet er forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads og fra sygeplejerske til sygeplejerske. Derfor er det afgørende, at Dansk Sygeplejeråd agerer lokalt med afsæt i den konkrete virkelighed, som såvel det enkelte medlem, gruppen af sygeplejersker eller lederne står i til dagligt. Nogle faktorer i arbejds miljøet vil opleves befordrende eller belastende for én sygeplejerske eller gruppe af sygeplejersker, men anderledes for en anden.

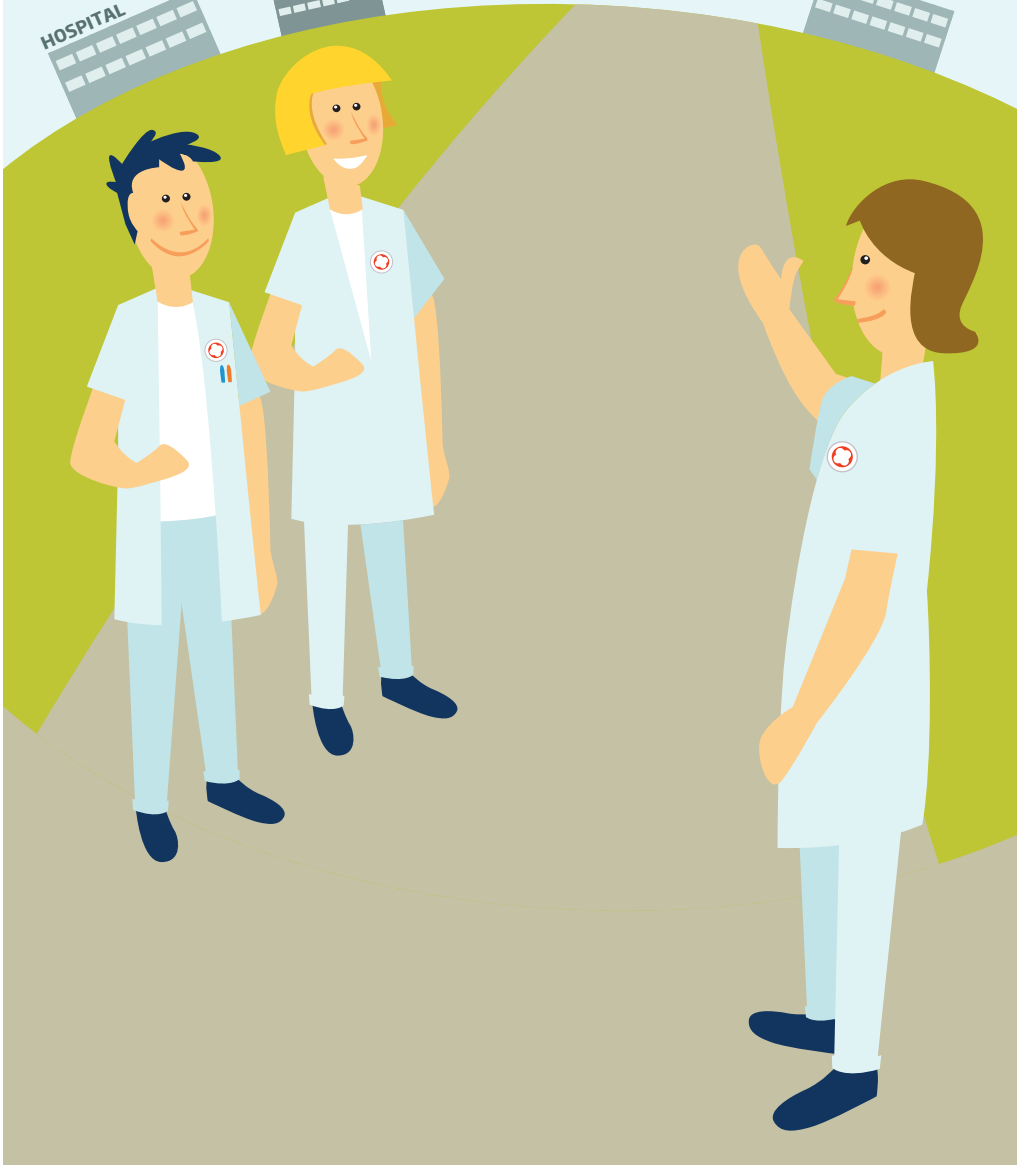
Dansk Sygeplejeråds tilbagevendende spørgeskemaundersøgelser af sygeplejerskers arbejds miljø viser, at sygeplejerskers arbejds pres stiger. Udfordringen er strukturel, men rammer den enkelte. Løsningen er ikke robuste medarbejdere, men derimod robuste og bæredygtige organisationer. Den type organisation har en kultur, der udvikler faglige og sociale fællesskaber og har fokus på at sikre en sund balance mellem krav og ressourcer. Det er organisationen, ledelsen, gruppen og den enkelte, der sammen håndterer de arbejds miljøproblemer, der opstår og sikrer, at arbejds miljø ikke bliver et spørgsmål om, hvad den enkelte medarbejder fysisk eller psykisk kan tåle.

FAG-  
LIGHED

HOSPITAL

PSYKIATRI

SUNDHEDSCENTER



# Holdning 3

## **Ledelser i sundhedsvæsenet skal have bedre rammer og vilkår for retningsgivende ledelse med fokus på faglighed.**

### *I Dansk Sygeplejeråd arbejder vi sammen for at:*

- Ledende sygeplejersker har mulighed for at udvikle deres ledelses- og arbejdsmiljøkompetencer og har vilkår og muligheder for at bedrive retningsgivende ledelse, der sikrer reel medarbejderindflydelse.
- Sikre obligatorisk systematisk vurdering af de konsekvenser, strategiske og politiske beslutninger har for arbejdsmiljøet.
- Mellemlederes ledelsesspænd har en størrelse, der sikrer nærvær, social og faglig støtte.

### *Derfor skal ledelser i sundhedsvæsenet have bedre rammer og vilkår for retningsgivende ledelse med fokus på fagligheden:*

Høj ledelseskvalitet og en understøttende ledelsesstil, der giver rum for medarbejderindflydelse, har stor betydning for både kvalitet, produktivitet og arbejdsmiljø. Ledelsens rolle i forhold til at skabe et godt arbejdsmiljø er således afgørende.

God ledelse handler om at være retningsgivende, tydelig og om at kunne lede i en hverdag med modsatrettede krav. Andre kendetegn er at skabe mulighed for udvikling og sikre kvalitet, faglighed samt et godt arbejdsmiljø.

Ledere og medarbejdere er gensidigt afhængige af hinanden i ambitionen om at skabe robuste og bæredygtige arbejdspladser. Derfor skal man som medarbejder kunne bringe sin viden og ressourcer i spil. Og ledelsen skal sikre mulighed for reel involvering og indflydelse.

Ledelse af robuste og bæredygtige organisationer skaber rum for dialog og for, at medarbejderne trygt kan ytre sig om problematiske forhold på arbejdspladsen og fremkomme med forslag til løsninger.

**Dansk Sygeplejeråd**

Sankt Annæ Plads 30, 1250 København K

Telefon 33 15 15 55

dsr@dsr.dk **www.dsr.dk**