



NOTAT Ukompenseret arbejde blandt sygeplejersker

I samarbejde med Megafon udsendte DSR analyse i august 2017 en panelundersøgelse til i alt 4.186 medlemmer i DSR's medlemspanel. 2.437 sygeplejerske svarede tilbage på undersøgelsen, hvilket medfører en svarprocent på 58%. Undersøgelsens spørgsmål omhandlede ukompenseret arbejde. Det skal bemærkes, at resultaterne i notatet er baseret på sygeplejersker i basis og specialstillinger og ansat i regionerne eller kommunerne.

Hovedresultaterne er følgende:

- 91% af sygeplejerskerne i kommuner og regioner har arbejdet mere end deres aftalte arbejdstid inden for det seneste år.
- Ca. hver tredje sygeplejerske som har arbejdet mere end deres aftalte arbejdstid det seneste år, oplyser, at de kun "nogle gange" (27%) eller "aldrig" (5%) bliver kompenseret for det ekstra arbejde. Det svarer til, at 29% af sygeplejerskerne i kommuner og regioner med fast arbejdstid har ukompenseret arbejde i løbet af det seneste år.
- De sygeplejersker, som har haft ukompenseret arbejde, har i gennemsnit 43 minutters ukompenseret arbejde om ugen. Det betyder, at sygeplejerskerne udfører ukompenseret arbejde i kommuner og regioner svarende til godt 290 årsværk.
- Der findes sammenhænge mellem ukompenseret arbejde og hhv. patientsikkerhed og arbejdsrelateret sygefravær.

Mange sygeplejersker arbejder mere end deres aftalte arbejdstid

En analyse baseret på sygeplejersker ansat i basis- eller specialstillinger i regioner eller kommuner med fast arbejdstid viser, at 9 ud af 10 (91%) af sygeplejerskerne i kommuner og regioner har arbejdet mere end deres aftalte arbejdstid inden for det seneste år. Hver fjerde (26%) angiver at de "ofte" har arbejdet mere end deres aftalte arbejdstid seneste år, mens 44% gør det "indimellem" og 21% kun "sjældent". Dette fremgår af tabel 1. Der er statistisk signifikant forskel på sektorerne - se sektorfordelte resultater i bilagstabel 1.

Tabel 1. Har du inden for det seneste år arbejdet mere end din aftalte arbejdstid fx ved at møde ind før din vagt starter, blive på arbejde selvom din vagt er slut, forberede dig på arbejde hjemmefra eller lignende?

	Procent
Ja, ofte	26%
Ja, indimellem	44%
Ja, men sjældent	21%
Nej, aldrig/stort set aldrig	9%
Total	100%
Antal	1633

Anm. Tallet inkluderer sygeplejersker i basis- og specialstillinger i regionerne og kommuner der har en fast aftalt ugentlig arbejdstid. Der er statistisk signifikant forskel mellem sektorerne, jf. bilagstabel 1 og statistisk signifikant forskel mellem kredsene, jf. bilagsfigur 1. Kilde: DSR analyse/MEGAFON

Ca. hver tredje sygeplejerske, som har arbejdet mere end deres aftalte arbejdstid det seneste år, oplyser, at de kun "nogle gange" (27%) eller "aldrig" (5%) bliver kompenseret for det ekstra arbejde, jf. tabel 2. Det svarer til, at 29% af sygeplejerskerne i kommuner og regioner med fast arbejdstid har større eller mindre grad af ukompenseret arbejde i løbet af det seneste år (n=1.633).

Tabel 2. Blev du kompenseret for det arbejde, som du udfører udover din aftalte arbejdstid /fx ved at afspadsere, gå tidligere andre dage eller få udbetalt de ekstra timer)?

	Procent
Ja, jeg bliver altid kompenseret	68%
Ja, jeg bliver nogle gange kompenseret	27%
Nej, jeg bliver aldrig kompenseret	5%
Ved ikke	0%
Total	100%
	1482

Anm. Tallet inkluderer sygeplejersker i basis- og specialstillinger i regionerne og kommuner der har en fast aftalt ugentlig arbejdstid. Ingen statistisk forskel mellem sektorer, men statistisk signifikant forskel mellem kredsene, jf. bilagsfigur 2. Kilde: DSR analyse/MEGAFON

Sygeplejerskerne er efterfølgende bedt om at angive, hvad deres ukompenserede arbejde består af. Flest angiver, at det drejer sig om at "planlægge og forberede sig hjemmefra" og dernæst at "dokumentere".

Tabel 3. Hvad består det arbejde af, som du ikke kompenseres for (sæt evt. flere kryds)?

	Procent
Jeg planlægger og forbereder mig hjemmefra (f.eks. til møder, modtagelse af studerende, undervisning m.m.)	55%
Jeg dokumenterer	54%
Jeg møder ind tidligere eller bliver længere for at overlevere/koordinere i vagtskiftet	42%
Jeg færdiggør dagens sygepleje og behandling	35%
Andet (uddyb gerne)	12%
Ved ikke	1%
Total	100%
	468

Anm. Tallet inkluderer sygeplejersker i basis- og specialstillinger i regionerne og kommuner der har en fast aftalt ugentlig arbejdstid. Kilde: DSR analyse/MEGAFON

En gennemgang af fritekstbemærkningerne (jf. tabel 3) på spørgsmålet om hvad arbejdet ellers består af, som ikke kompenseres, giver at de temaer som går igen er følgende:

- *Forberedelse*
- *Administrative aktiviteter, fx mails*
- *Ledelsesopgaver*
- *Møder og kurser*

Et sigende eksempel på en kommentar er følgende: "Læser og besvarer mails, reviderer e-Dok dokumenter, forbereder undervisning af kolleger, deltager i interne/eksterne temaeftersmiddag,

forbereder de kliniske arbejdsopgaver (møder ind 15 min før hver eneste dag), udarbejder planer for ferienedlukning og opsætning af lægel/sygeplejerskeprogrammer i EPJ, bestiller patientbrochurer, udarbejder tjeklister ift. det kliniske arbejde. Der er ikke afsat tid til det "administrative" arbejde og vil jeg på kursus, så skal jeg helst bruge en stregdag herpå. Jeg har intet ledelsesansvar, men er specialuddannet klinisk sygeplejerske i et specialambulatorium og varetager uddelegerede lægeopgaver".

De sygeplejersker, som bliver nogle gange eller aldrig kompenseret for det arbejde, der udføres udover deres aftalte arbejdstid, er spurgt "Hvor meget arbejde har du på en typisk ugen, som du ikke bliver kompenseret for?". Analysen af disse besvarelser viser at de sygeplejersker, som nogle gange eller aldrig kompenseres for det arbejde, der udføres udover deres aftalte arbejdstid, i gennemsnit har 43 minutters ukompenseret arbejde om ugen¹. Det betyder, at sygeplejerskerne udfører ukompenseret arbejde i kommuner og regioner svarende til 293 årsværk².

Ifølge sygeplejerskerne er baggrunden for det ukompenserede arbejde, at levere en faglig forsvarlig sygepleje samt den personlige ro der er ved at møde udover den aftalte arbejdstid, jf. tabel 4.

Tabel 4. Hvad er din begrundelse for, at du har du arbejde, som du ikke bliver kompenseret for? (sæt evt. flere kryds)

	Procent
For at kunne levere faglig forsvarlig sygepleje	54%
Fordi det giver mig en personlig ro at møde tidligere og/eller blive længere udover aftalt arbejdstid	41%
Fordi det er kulturen på min arbejdsplads (det gør vi bare)	35%
Fordi ledelsen har meldt ud, at vi ikke må notere over/merarbejde	18%
Fordi jeg ikke kender reglerne for, hvornår jeg må skrive over-/merarbejde på	5%
Andet (uddyb gerne)	18%
Ved ikke	4%
Antal	468

Anm. Tallet inkluderer sygeplejersker i basis- og specialstillinger i regionerne og kommuner, der har en fast aftalt ugentlig arbejdstid. Der er ikke statistisk signifikant forskel mellem sektorerne. Kilde: DSR analyse/MEGAFON

En gennemgang af fritekstbemærkningerne (jf. tabel 5) på spørgsmålet om begrundelsen for arbejdet som ikke kompenseres, giver at de temaer som går igen er følgende:

- For at være ordentlig forberedt
- Forberedelse til undervisning, møder, vejledning og daglige opgaver
- Det tager ofte kun 5-15 min

¹ Tallet inkluderer sygeplejersker i basis- og specialstillinger i regionerne og kommuner samt de, der har en fast aftalt ugentlig arbejdstid. Analyse kun baseret på de der har ukompenseret arbejde. Respondenter der har angivet at have enten 0 minutter eller over 120 minutters ukompenseret arbejde om ugen, er sorteret fra.

² Beregningen af fuldtidsstillinger er foretaget på baggrund af de 29%, der udfører ukompenseret arbejde i forhold til de 52.167 basis og specialsygeplejersker ansat i regionerne og kommunerne pr. maj 2017. Fordeles de estimerede årsværk på **sektor** svarer det til, at det ukompenserede arbejde udgør 78 årsværk i kommunerne og 215 årsværk i regionerne. Fordeles de estimerede årsværk på **geografi** svarer det til, at det ukompenserede arbejde udgør 92 årsværk i Hovedstaden, 35 årsværk i Sjælland, 63 årsværk i Syddanmark, 71 årsværk i Midtjylland og 31 årsværk i Nordjylland.

Over halvdelen (53%) af sygeplejerskerne med ukompenseret arbejde har gjort noget for at nedbringe det ukompenserede arbejde, jf. tabel 5.

Tabel 5. Har du gjort noget for at nedbringe det arbejde, som du ikke bliver kompenseret for?

	Procent
Ja (uddyb gerne)	53%
Nej	38%
Ved ikke/husker ikke	6%
Ikke relevant	4%
Total	100%
Antal	468

Anm. Tallet inkluderer sygeplejersker i basis- og specialstillinger i regionerne og kommuner der har en fast aftalt ugentlig arbejdstid. Data er ikke vægtet. Der er ikke statistisk signifikant forskel mellem sektorerne. Det er ikke muligt at teste forskelle mellem kredsene, da der er for få data. Kilde: DSR analyse/MEGAFON

En gennemgang af fritekstbemærkningerne (jf. tabel 5) på spørgsmålet hvad de har gjort for at nedbringe det ukompenserede arbejde, kan kategoriseres i følgende temaer:

- *Mindre eller ingen forberedelse*
- *Bedre planlægning og prioritering*
- *Italesættelse overfor TR/ledelse*
- *Arbejde hurtigere*
- *Prøve at holde fri eller afspadsere*
- *Videregive arbejdsopgaver/uddelegere*

En respondent skriver: "Jeg planlægger så jeg kan gøre det vigtigste før jeg får fri. Øver mig i at acceptere, at jeg går fra noget, som egentlig er mit arbejde." En anden skriver: "Jeg har skåret mit ambitionsniveau meget ned."

De, der ikke har gjort noget for at nedbringe deres ukompenserede arbejde, begrundet dette med, at de enten ikke oplever det ukompenserede arbejde som et problem eller de ikke tror der kan gøres noget, jf. tabel 6.

Tabel 6. Hvorfor har du ikke gjort noget for at nedbringe det arbejde, som du ikke bliver kompenseret for?

	Procent
Jeg oplever ikke mit ukompenserede arbejde som et problem	30%
Jeg tror ikke, der kan gøres noget	24%
Jeg orker ikke at gøre noget	20%
Jeg ved ikke, hvad jeg skal gøre	12%
Andet (uddyb gerne)	13%
Ved ikke	2%
Total	100%
Antal	176

Anm. Tallet inkluderer sygeplejersker i basis- og specialstillinger i regionerne og kommuner der har en fast aftalt ugentlig arbejdstid. Data er ikke vægtet. Der er ikke statistisk signifikant forskel mellem sektorerne. Det er ikke muligt at teste forskelle mellem kredsene, da der er for få data. Kilde: DSR analyse/MEGAFON

Ganske få har givet kommentarer til andre årsager til at de ikke gjorde noget for at nedbringe arbejdet (jf. tabel 6), hvorfor det ikke er muligt at kategorisere friteksterne.

Indflydelse samt fleksibilitet fra medarbejder og leder

Hver tredje (33%) sygeplejerske har "i høj grad" indflydelse på planlægning af deres vagtplan, mens knap halvdelen (44%) har det "i nogen grad" og 18% i "mindre grad", hvilket fremgår af tabel 8. Stort set ingen angiver at de "slet ikke" har indflydelse på planlægning af deres vagtplan svarende til 3%. Der er statistisk signifikant forskel mellem kredsene, og resultaterne fremgår af bilagstabel 7.

Tabel 7. Har du indflydelse på planlægningen af din tjenestetidsplan/arbejdsplan/vagtplan?

	procent
Ja, i høj grad	33%
Ja, i nogen grad	44%
Ja, i mindre grad	18%
Nej, slet ikke	3%
Ved ikke	0%
Ikke relevant, da jeg ikke har en vagtplan	2%
Total	100%
Antal	1697

Anm. Tallet inkluderer sygeplejersker i basis- og specialstillinger i regionerne og kommuner der har en fast aftalt ugentlig arbejdstid. Der er statistisk signifikant forskel mellem sektorerne men ikke mellem kredsene. Kilde: DSR analyse/MEGAFON

Flere end 9 ud af 10 sygeplejerske angiver, at de er fleksible, hvis deres arbejdsgiver har behov for, at de skal møde tidligere eller blive længere end deres aftale arbejdstid, jf. tabel 8.

Tabel 8. Er du fleksibel, hvis din arbejdsgiver har behov for at du skal møde ind tidligere eller blive længere end din aftalte arbejdstid?

	Procent
Ja	95%
Nej	2%
Ved ikke	1%
Ikke relevant	2%
Total	100%
Antal	1633

Anm. Tallet inkluderer sygeplejersker i basis- og specialstillinger i regionerne og kommuner der har en fast aftalt ugentlig arbejdstid. Der er ikke statistisk signifikant forskel mellem sektorerne. Der er ikke statistisk signifikant forskel mellem kredsene. Kilde: DSR analyse/MEGAFON

Også en stor andel (82%) angiver, at arbejdsgiver er fleksibel, hvis medarbejderen har behov for at møde senere eller gå før en dag end den aftalte arbejdstid. Der er statistisk signifikant forskel mellem sektorerne, og resultaterne fremgår af bilagstabel 9.

Tabel 9. Er din arbejdsgiver fleksibel, hvis du har behov for at møde senere eller gå før en dag end din aftalte arbejdstid?

	procent
Ja	82%
Nej	11%
Ved ikke	6%
Ikke relevant	1%
Total	100%
Antal	1633

Anm. Tallet inkluderer sygeplejersker i basis- og specialstillinger i regionerne og kommuner der har en fast aftalt ugentlig arbejdstid. Der er statistisk signifikant forskel mellem sektorerne. Der er ligeså statistisk signifikant forskel mellem kredsene, jf. bilagsfigur 3. Kilde: DSR analyse/MEGAFON

De sygeplejersker, som både angiver at de er fleksible og leder er fleksibel, blev bedt om at vurdere, hvem de mener får mest ud af denne fleksibilitet. Hovedparten angiver, at begge parter får lige meget ud af fleksibiliteten (65%). Knap hver tredje (28%) angiver, at arbejdsgiver får mere ud af fleksibiliteten end sygeplejersken selv, mens 3% angiver at det er den pågældende respondent, der får mest ud af fleksibiliteten, jf. tabel 10.

Tabel 10. Hvilket udsagn er du mest enig i?

	Procent
Jeg får mere ud af fleksibiliteten end min arbejdsgiver	3%
Min arbejdsgiver og jeg får lige meget ud af fleksibiliteten	65%
Min arbejdsgiver får mere ud af fleksibiliteten end jeg	28%
Ved ikke	3%
Ikke relevant	0%
Total	100%
Antal	1294

Anm. Tallet inkluderer sygeplejersker i basis- og specialstillinger i regionerne og kommuner der har en fast aftalt ugentlig arbejdstid. Spørgsmålet er kun stillet til de, der angav ja i tabel 8 og 9. Der er ikke statistisk signifikant forskel mellem sektorerne eller kredse. Kilde: DSR analyse/MEGAFON

Sammenhænge mellem ukompenseret arbejde og hhv. travlhed og arbejdsrelateret sygefravær

Man kan have en hypotese om, at ukompenseret arbejde er relateret til både travlhed og arbejdsrelateret sygefravær. I undersøgelsen er der spurgt til følgende to forhold:

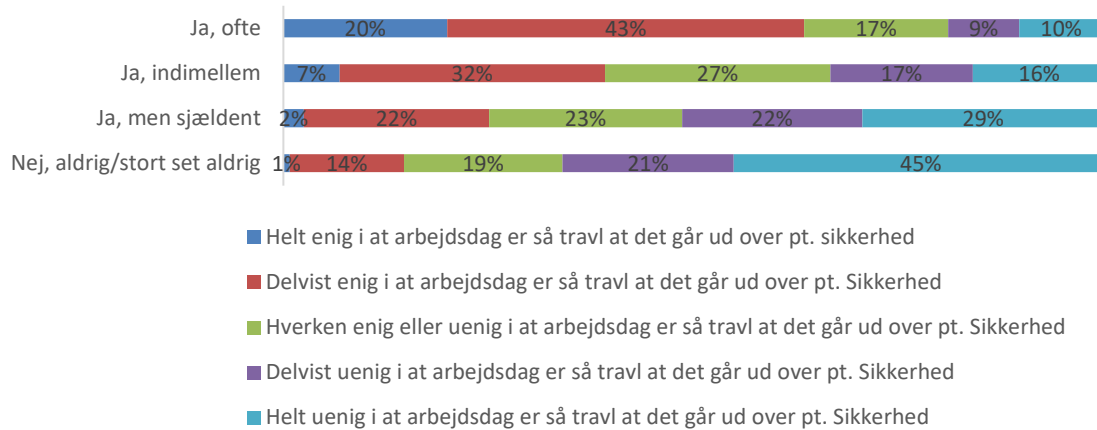
- Hvor enig eller uenig er du i denne påstand: Min arbejdsdag er så travl, at det går ud over patienternes/borgernes sikkerhed?
- Har du haft sygedage på dit arbejde inden for de sidste 12 måneder, som helt eller delvist var forårsaget af dårligt arbejdsmiljø?

Disse to spørgsmål er relateret til forekomsten af ukompenseret arbejde. Vi kan bekræfte hypoteserne, da følgende sammenhænge kan påvises, som også fremgår af de følgende 4 figurer:

Figur 1. Sygeplejersker, der inden for det seneste år har arbejdet mere end deres aftalte arbejdstid, angiver i højere grad at deres hverdag er så travl, at det går ud over patientsikkerheden

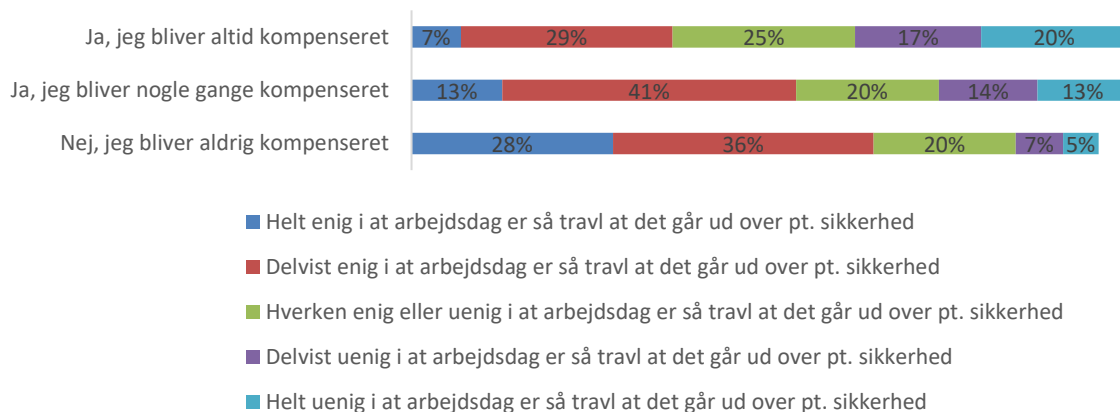
Figur 2. Sygeplejersker, der inden for det seneste år har arbejdet mere end deres aftalte arbejdstid og ikke altid kompenseres for dette arbejde, angiver i højere grad at deres hverdag er så travl, at det går ud over patientsikkerheden

Figur 1. Har du inden for det seneste år arbejdet mere end din aftalte arbejdstid



Anm. Tallet inkluderer sygeplejersker i basis- og specialstillinger i regionerne og kommuner der har en fast aftalt ugentlig arbejdstid, n=1478, 20 ekskluderet da de har svaret ved ikke/ønsker ikke at svare på spørgsmålet "Hvor enig eller uenig er du i denne påstand: Min arbejdsdag er så travl, at det går ud over patienternes/borgernes sikkerhed?". Der er statistisk signifikant forskel på spørgsmålene om at arbejde mere end aftalt arbejdstid og travlhed der går udover patientsikkerheden. Ved ikke og ønsker ikke at svare er ikke medtaget. Kilde: DSR analyse/MEGAFON

Figur 2. Blev du kompenseret for det arbejde, som du udfører udover din aftalte arbejdstid?

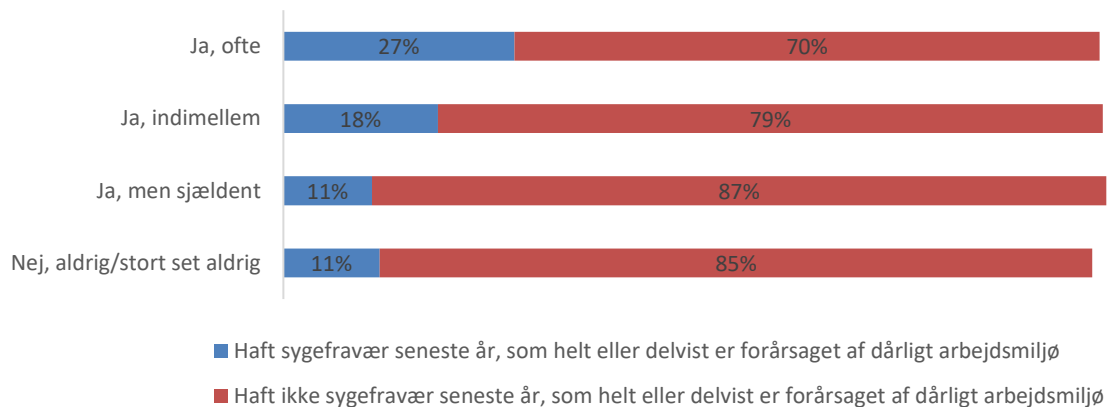


Anm. Tallet inkluderer sygeplejersker i basis- og specialstillinger i regionerne og kommuner der har en fast aftalt ugentlig arbejdstid, n=1346, 16 ekskluderet da de har svaret ved ikke/ønsker ikke at svare på spørgsmålet "Hvor enig eller uenig er du i denne påstand: Min arbejdsdag er så travl, at det går ud over patienternes/borgernes sikkerhed?". Der er statistisk signifikant forskel på spørgsmålene om at arbejde mere end aftalt arbejdstid og travlhed der går udover patientsikkerheden. Ved ikke og ønsker ikke at svare er ikke medtaget. Kilde: DSR analyse/MEGAFON

Figur 3. Sygeplejersker, der inden for det seneste år har arbejdet mere end deres aftalte arbejdstid, angiver i højere grad, at de har haft sygedage de seneste 12 måneder der helt eller delvist er forårsaget af dårligt arbejdsmiljø

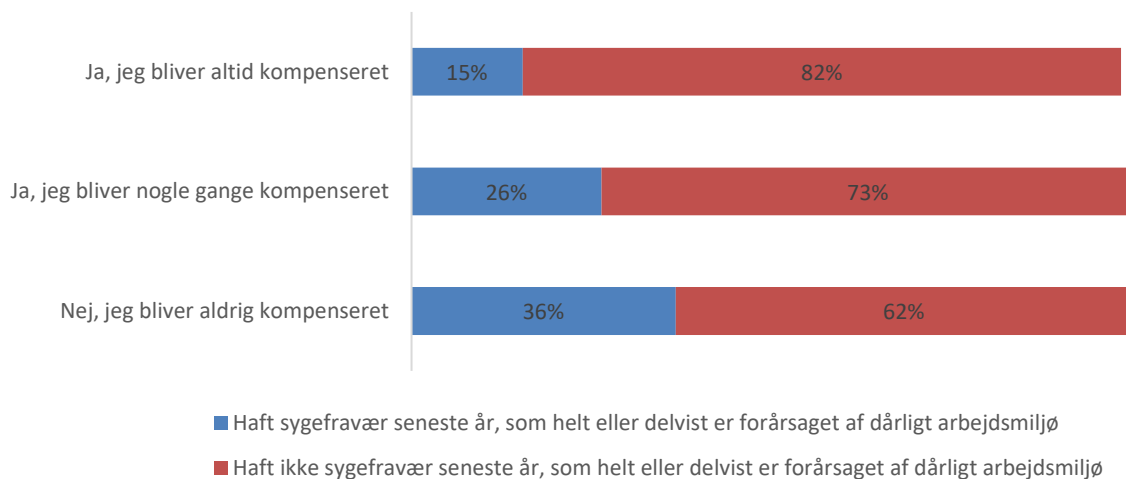
Figur 4. Sygeplejersker, der inden for det seneste år har arbejdet mere end deres aftalte arbejdstid og ikke altid bliver kompenseret for dette arbejde, angiver i højere grad, at de har haft sygedage de seneste 12 måneder der helt eller delvist er forårsaget af dårligt arbejdsmiljø

Figur 3. Har du inden for det seneste år arbejdet mere end din aftalte arbejdstid?



Anm. Tallet inkluderer sygeplejersker i basis- og specialstillinger i regionerne og kommuner der har en fast aftalt ugentlig arbejdstid, n=1457, 41 ekskluderet da de har svaret ved ikke/ønsker ikke at svare på spørgsmålet " Har du haft sygedage på dit arbejde inde for de sidste 12 måneder, som helt eller delvist var forårsaget af dårligt arbejdsmiljø?". Der er statistisk signifikant forskel på spørgsmålene om at arbejde mere end aftalt arbejdstid og travlhed der går udover patientsikkerheden. Ved ikke og ønsker ikke at svare er ikke medtaget. Kilde: DSR analyse/MEGAFON

Figur 4. Blev du kompenseret for det arbejde, som du udfører udover din aftalte arbejdstid?



Anm. Tallet inkluderer sygeplejersker i basis- og specialstillinger i regionerne og kommuner der har en fast aftalt ugentlig arbejdstid, n=1327, 35 ekskluderet da de har svaret ved ikke/ønsker ikke at svare på spørgsmålet " Har du haft sygedage på dit arbejde inde for de sidste 12 måneder, som helt eller delvist var forårsaget af dårligt arbejdsmiljø?". Der er statistisk signifikant forskel på spørgsmålene om at arbejde mere end aftalt arbejdstid og travlhed der går udover patientsikkerheden. Ved ikke og ønsker ikke at svare er ikke medtaget. Kilde: DSR analyse/MEGAFON

Statistisk signifikante forskelle mellem sektorer

Bilagstabel 1. Har du inden for det seneste år arbejdet mere end din aftalte arbejdstid fx ved at møde ind før din vagt starter, blive på arbejde selvom din vagt er slut, forberede dig på arbejde hjemmefra eller lignende?

	Regionalt ansatte	Kommunalt ansatte	Alle
Ja, ofte	24%	32%	26%
Ja, indimellem	43%	47%	44%
Ja, men sjældent	23%	14%	21%
Nej, aldrig/stort set aldrig	10%	7%	9%
Ved ikke	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%
Antal	1186	447	1633

Anm. Tallet inkluderer sygeplejersker i basis- og specialstillinger i regionerne og kommuner der har en fast aftalt ugentlig arbejdstid. Der er statistisk signifikant forskel mellem sektorerne. Der er ligeså statistisk signifikant forskel mellem kredsene, jf. bilagsfigur 1. Kilde: DSR analyse/MEGAFON

Bilagstabel 7. Har du indflydelse på planlægningen af din tjenestetidsplan/arbejdsplan/vagtplan?

	Regionalt ansatte	Kommunalt ansatte	Alle
Ja, i høj grad	32%	34%	33%
Ja, i nogen grad	46%	38%	44%
Ja, i mindre grad	18%	21%	18%
Nej, slet ikke	3%	5%	3%
Ved ikke	0%	0%	0%
Ikke relevant, da jeg ikke har en vagtplan	1%	2%	2%
Total	100%	100%	100%
Antal	1235	462	1697

Anm. Tallet inkluderer sygeplejersker i basis- og specialstillinger i regionerne og kommuner der har en fast aftalt ugentlig arbejdstid. Der er statistisk signifikant forskel mellem sektorerne men ikke mellem kredsene. Kilde: DSR analyse/MEGAFON

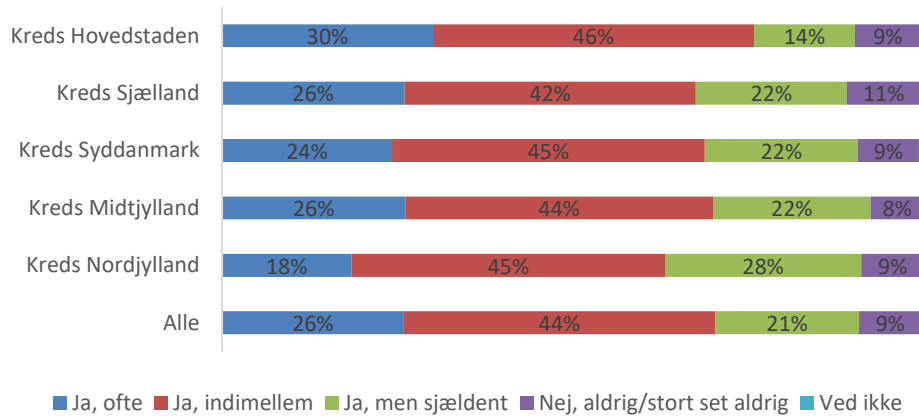
Bilagstabel 9. Er din arbejdsgiver fleksibel, hvis du har behov for at møde senere eller gå før en dag end din aftalte arbejdstid?

	Regionalt ansatte	Kommunalt ansatte	Alle
Ja	81%	85%	82%
Nej	12%	8%	11%
Ved ikke	6%	6%	6%
Ikke relevant	1%	2%	1%
Total	100%	100%	100%
Antal	1186	447	1633

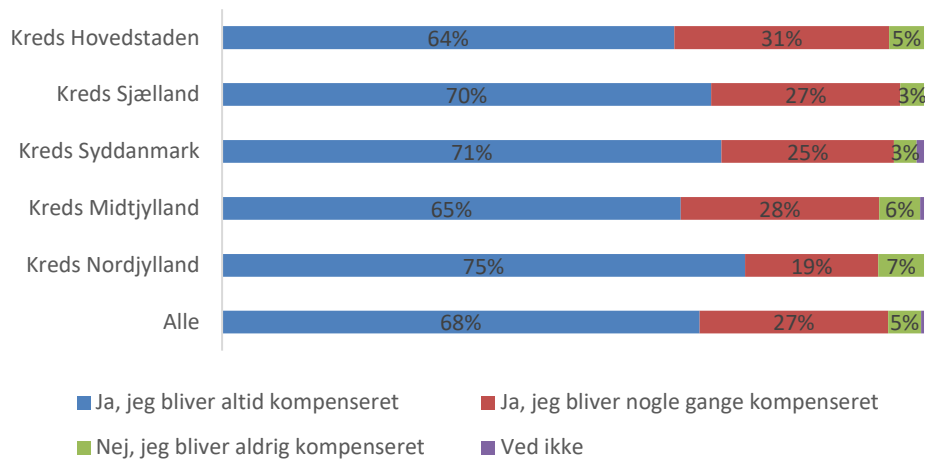
Anm. Tallet inkluderer sygeplejersker i basis- og specialstillinger i regionerne og kommuner der har en fast aftalt ugentlig arbejdstid. Der er statistisk signifikant forskel mellem sektorerne. Der er ligeså statistisk signifikant forskel mellem kredsene, jf. bilagsfigur 3. Kilde: DSR analyse/MEGAFON

Statistisk signifikante forskelle mellem kredse

Bilagsgfigur 1. Har du inden for det seneste år arbejdet mere end din aftalte arbejdstid fx ved at møde ind før din vagt starter, blive på arbejde selvom din vagt er slut, forberede dig på arbejde hjemmefra eller lignende?



Bilagsgfigur 2. Blev du kompenseret for det arbejde, som du udfører udover din aftalte arbejdstid (fx ved at afspadsere, gå tidligere andre dage eller få udbetalt de ekstra timer)?



Bilagsgfigur 3. Er din arbejdsgiver fleksibel, hvis du har behov for at møde senere eller gå før en dag end din aftalte arbejdstid?

