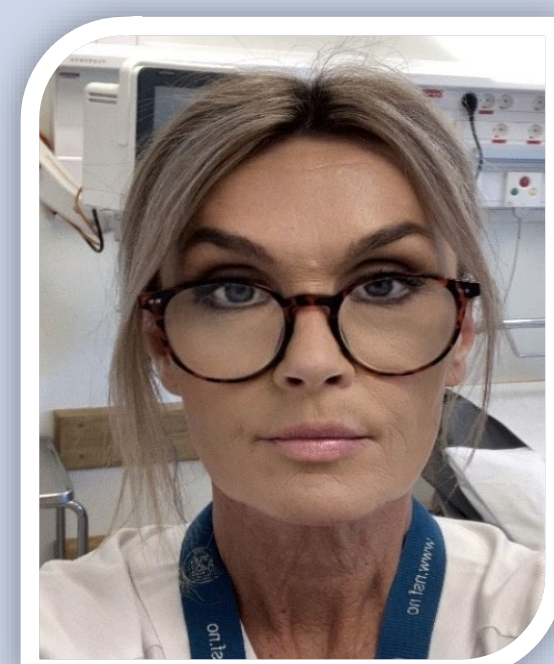


# Psykososial kalender

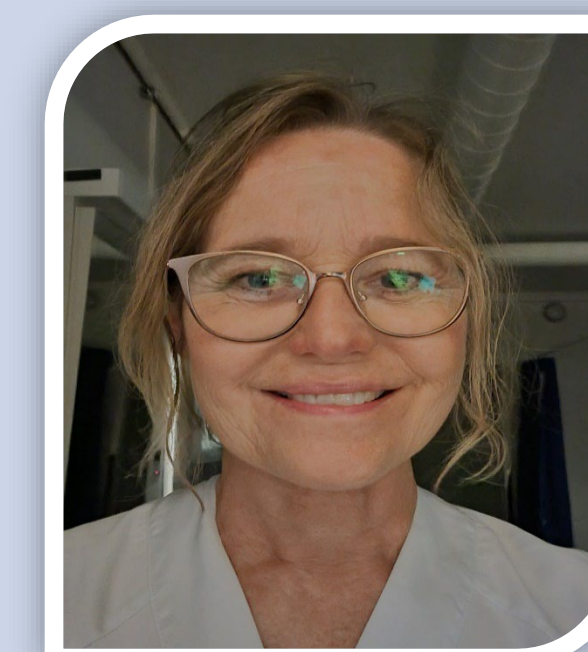
Hvordan har vi det på jobb? Hvilken betydning har det?

Ann-Elin Lilleland  
Sykepleier/verneombud



Det kommer stadig nye krav og fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet. Nyere forskning viser sammenhenger mellom arbeidsmiljø, sykenærver og sykefravær, pasientsikkerhet og ledelse. Hva kan vi gjøre i avdelingen for å forebygge og bevisstgjøre?

Anne Skjerstein  
Sykepleier/verneombud



Grunnlaget for psykososiale faktorene, både fremmende og hemmende, er kunnskapsbasert.

Råbraprojektet er i tillegg integrert i kalenderen.

## De psykososiale faktorene

<p><b>Beskyttende faktorer:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. God kommunikasjon, flyt og teamfølelse mellom helsepersonell på vakt (Sykepleiere, sekretær, lege, lab, røntgen, assistent, portør)</li> <li>2. Godt samarbeid innad i avdelingen – vi løser utfordringene sammen (God delegering av ansvarsvakt. Bistand til prosedyrer og mottak av pasienter)</li> <li>3. Trent på prosedyrer eller simulering. Lært noe nytt!</li> <li>4. God stemning med latter og glede</li> <li>5. Benyttet kollegastøtte/defusing</li> <li>6. Gode tilbakemeldinger fra/til kollega. Råbra!</li> <li>7. Nøytralt (benyttes kun ved blank registrering på vakt i digital psykososial kalender)</li> </ol>	<p><b>Risiko faktorer:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8. Stor arbeidsmengde og tidspress (ubalanse mellom det arbeidet som utføres og den tid som er til rådighet = uten pauser og restitusjon)</li> <li>9. Overbelastning i mottak</li> <li>10. Stå alene med dårlig pas.</li> <li>11. Konflikter/dårlig stemning i avd.</li> <li>12. Vold og trusler</li> <li>13. Trakassering (mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing, usaklig fratakelse av arbeidsoppgaver eller spredde fleiping og erling)</li> <li>14. Emosjonelt/moralsk/etisk belastende hendelse</li> <li>15. Overtid: komme før/gå over</li> </ol>
---	---

Hvordan fungerer den psykososiale kalenderen?



Kalenderen er delt inn med vaktkodene D (dag), A (aften) og N (natt). De enkelte psykososiale faktorene er tallfestet og føres inn i kalenderen vakt for vakt.

Hvorfor skal vi ha en psykososial kalender?

### Arbeidsmiljø/Ansatte

- Ansatte får et større eierskap til arbeidsmiljøet sitt, og kan gi en økt opplevelse av å bli hørt (medvirkningsplikten)
- Ansatte synliggjør deres opplevelse av arbeidsbelastning og oppgaveflyt
- Økt bevissthet og effekt av å trives på jobb. Bevare og beholde ansatte/kompetanse
- Et verktøy for verneombudsarbeid

### Leder:

- Arbeidsgiver får informasjon om trender rundt belastning og bemanning som kan bidra til bedre ressursbruk
- Arbeidsgiver får informasjon om mulige flaskehalsar/problemområder
- Arbeidsgiver får informasjon om positive faktorer som kan bidra til bedre ressursbruk

### Drift:

- Justering av bemanning/ressurser
- Optimalisering av kompetansesammensetning/ressursbruk
- Redusere bruk av variabel lønn/merforbruk ved innleie
- Imøtekomme den nye forskriften om psykososialt arbeidsmiljø og endringer og presisering av arbeidsmiljøloven § 4-3

### Avdelingspsykepleier Hilde Marie Rundhaugen

«Grønt kors og psykososial kalender utfyller hverandre. Jeg ser raskt hvordan for eksempel vakt, døgn, helg, uke, påske har vært ift pasientsikkerhet og ansattopplevelse. Tar tempen på avdelingen innenfor en gitt periode. Kan brukes aktivt i planlegging og ses opp mot Synergi og besvarelsen i forbedringsundersøkelsen.»

Arbeidsplasser som lykkes i forebyggende arbeidsmiljøarbeid jobber systematisk og er i «forkant av seg selv». (Thun, et al., 2022). Arbeidet inkluderer jevnlig partssamarbeidsmøter med tillitsvalgt og verneombud. De ansatte blir oppfordret til å bidra i arbeidet i utviklingen av eget arbeidsmiljø.

Et godt psykososialt arbeidsmiljø kjennetegnes av innovasjon, åpenhet – og en kultur for å si ifra før ting går galt, og med involvering hvis det ikke går som forventet. Vi kaller det psykologisk trygghet når det er et godt ytringsklima med aksept for å stille spørsmål og der bekymringer, og gleder, kan deles.

(Normann, 2021, 3. avsnitt).



Det er en klar sammenheng mellom arbeidsmiljøet og pasientsikkerhet

- Et trygt psykososialt arbeidsmiljø er en forutsetning for god kvalitet og pasientsikkerhet (Helsetilsynet, 2024)
- Arbeidsmiljøarbeid er en viktig del av virksomhetenes satsning området for å sikre kvalitet og pasientsikkerhet (Helsetilsynet, 2024)
- Har vi forstått rekkevidden av hvordan konflikt, uro, dårlig ytringsfrihet, tidspress og sviktende motivasjon kan skade pasientsikkerhet? Hvordan kan vi forebygge - være i forkant av oss selv?