

# Bedre planlægning, prioritering og evaluering på bosteder og i ældreplejen – SOF

## Stressforebyggelse gennem organisatorisk forventningsafstemning

### Kort beskrivelse

Mange ansatte i ældreplejen oplever i disse år, at der er for lidt tid til arbejdsopgaverne, og mange synes ikke, at de kan udføre deres arbejde i en kvalitet, som de selv er tilfredse med. Det kan give sig udslag i oplevelser af konstant travlhed, utilstrækkelighed og stress for den enkelte medarbejder, og det kan betyde dårligere opgaveløsning for arbejdspladsen.

Forskere fra TeamArbejdsliv og selvstændig konsulent Tom Mårup gennemfører i samarbejde med fire arbejdspladser på plejeområdet et udviklingsprojekt finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden.

Det er en central antagelse i projektet, at stressbelastningen ved stor arbejdsmængde og tidspres forstærkes når arbejdspladsen eller organisationen ikke i tilstrækkelig grad formår at understøtte effektiv afstemning af forventninger omkring opgaveløsningen i det daglige.

### Hvad tilbyder projektet

En indsats, der styrker samarbejdet om planlægning, prioritering, justering og evaluering. Formålet er at få både medarbejderens egne og de fælles forventninger og ressourcer til at balancere bedre og derved styrke opgaveløsningen og mindske stressniveauet.

### Indsatsen sigter mod at understøtte

- Tydelighed og gennemsikuelighed om hvordan der planlægges, prioriteres og justeres ift opgaveløsningen
- Udvikling af en fælles forståelse af kvalitet
- Løbende fælles evaluering af samarbejdet om opgaveløsningen - baseret på data
- Realistiske medarbejderevalueringer af arbejdsindsatsen mod det mulige frem for det ideelle

### Formen

Indsatsen gennemføres i tæt samarbejde med ledere og medarbejdere i de berørte afdelinger. De midler som skal understøtte god koordination udvikles lokalt af medarbejdere og leder med støtte fra konsulenter. På denne måde sikres at de valgte løsninger er optimalt tilpasset arbejdspladsen og de medarbejdere som skal bruge dem efterfølgende.

Planlægningen af projektets aktiviteter kombineres så vidt muligt med det, der forvejen sker på arbejdspladsen fx afdelingsmøder, planlægningsmøder, MED og TRIO-møder, uddannelsesmøder.

For at forankre og understøtte indsatsen nedsættes en lokal styregruppe, som består af ledelse og medarbejderrepræsentanter samt en repræsentant fra forvaltningen (fx en arbejdsmiljøkonsulent). Gruppen tilpasses den enkelte arbejdsplads så de rette kompetencer til at træffe legitime beslutninger undervejs er til stede.

# Bedre planlægning, prioritering og evaluering på bosteder og i ældreplejen – SOF

## Projektets aktiviteter

### 1. Forundersøgelse

Inden indsatsen starter gennemføres fokusgruppeinterviews med hhv ledelsen og en gruppe af medarbejdere og tillidsvalgte om den daglige praksis omkring planlægning og prioritering på arbejdspladsen.

Konsulenter deltager som observatører på 3 udvalgte møder om planlægning etc. fordelt på forskellige afsnit og mødetyper.

Der gennemføres spørgeskemaundersøgelse blandt alle medarbejdere.

### 2. Indledende workshop med lokal styregruppe

Formålene med denne workshop er dels at få skabt et fælles billede af, hvordan arbejdspladsen aktuelt arbejder med planlægning og prioritering, og dels at udvikle forslag til, hvordan praksis kan udvikles.

På workshoppens behandles:

- Hvad fungerer godt, og hvilke udfordringer er der i den daglige praksis? Fx stor arbejdsmængde, plejetyngde af beboere, normering, vikardækning, kompetencer, kvaliteten af planlægningsmøder, overleveringer mellem vagtlag og afsnit.
- Hvilke konsekvenser har disse udfordringer for tidspres, stress-belastninger, kvalitet og samarbejde?
- Hvordan skabes løbende overblik over hvilke ressourcer og kvalifikationer der er brug for hvor og hvilke, der er til stede?
- Hvordan udvikles praksis for realistisk evaluering af arbejdsindsatsen?
- Hvad er det for en mødestruktur, der skal vedligeholde styringen fremover?

På denne baggrund formuleres mål for en indsats, der vælges redskaber/metoder og indsatsen planlægges.

### 3. Workshop-forløb med inddragelse af alle medarbejdere

Formålet med disse workshops er at inddrage de ansatte i kortlægning og prioritering af arbejdsopgaverne. Med udgangspunkt i en liste over de mest almindelige opgavetyper tilføjer deltagerne opgaver, drøfter prioriteringer ved forskellige grader af belastninger og diskuterer de forskelle, der måtte være i personalegruppen ift de prioriteringsmæssige udfordringer.

Workshopforløbet tilrettelægges, så det er muligt for alle ansatte at deltage i en workshop. Tilsammen skaber rækken af medarbejderinddragende workshops en fælles forståelse af prioriteringerne.

# Bedre planlægning, prioritering og evaluering på bosteder og i ældreplejen – SOF

## 4. Møde i styregruppe: opsamling og plan for implementering

På baggrund af bidrag fra forløbet med de ansatte tilpasser styregruppen planerne for en ny praksis for styring og planlægning, herunder systematik for overvågningen af ressourcesituationen, procedurer og plan for mødeafholdelse samt procedurer for evaluering af arbejdsindsatsen.

Som en del heraf fastlægges:

- Beredskab til synlig og fælles prioritering, der er tilpasset forskellige ressourcesituationer
- Procedure for vurdering af ressourcesituationen
- Procedure for fælles evaluering af samarbejdet om opgaveløsningen
- Procedure for medarbejdernes egen evaluering
- Plan for implementering

## 5. Introduktion af ny praksis

Den nye praksis introduceres på en måde der passer den aktuelle arbejdsplads. Fælles drøftelse af, hvad det vil indebære. Herunder:

- Information om og drøftelse af hvordan arbejdspladsen fremover planlægger i forhold til ressourcer og opgaver
- Information om og drøftelse af procedurer for evaluering af fælles og af egen indsats. Der arbejdes på at skabe en realistisk evaluering af indsatsen set i forhold til de ressourcer, der er til rådighed

## 6. Implementering

Systemet implementeres på arbejdspladsen med løbende vurdering af ressourceniveau og tilsvarende opgaveprioritering samt evaluering og justering.

*Styregruppen og forskergruppen følger udviklingen over 4 måneder*

Styregruppen mødes ca. 2 gange undervejs for evt. at justere i fremgangsmåden, og tage stilling til, hvad der er behov for at videreudviklinger i praksis omkring planlægning og prioritering.

Konsulenter deltager som observatører på udvalgte møder om planlægning, prioritering og evaluering, og tilbyder efterfølgende sparring med arbejdspladsen.

## 7. Evaluering med inddragelse af medarbejdere og ledere

Efter implementeringsperioden gennemføres en evaluering gennem fokusgruppeinterviews med et udvalg af medarbejdere og ledere, hvor det afdækkes:

- Hvordan virker indsatsen?
- Er der behov for justeringer?
- Hvilken betydning har det for tidspres, stressbelastninger, kvalitet, samarbejde?

Afslutningsvist gennemføres spørgeskemaundersøgelsen igen med fokus på forandringer i perioden.

# Bedre planlægning, prioritering og evaluering på bosteder og i ældreplejen – SOF

## Arbejdspladsens ressourceforbrug

- **Styregruppe:**  
Deltagelse i én workshop a 4 timer og 3 møder a 2 timer, gerne i forbindelse med allerede planlagte MED- eller TRIO-møder, tilvejebringelse af Excel-ark over deltagere og mailadresser til brug ved spørgeskemaudsending, evt. deltagelse i tværgående konference omkring projektets resultater.
- **Ledelse:**  
Udvikling af procedurer omkring planlægning samt udførelse af planlægning i det daglige. Deltagelse i indledende interview af 1 times varighed.
- **Gruppe af medarbejdere og medarbejderrepræsentanter (i alt 4-5):**  
Deltagelse i indledende og afsluttende interviews hver af 1 times varighed.
- **Alle, både ledelse og medarbejdere:** 1 workshop på 2 timer, gerne i forbindelse med allerede planlagte aktiviteter/møder på arbejdspladsen, besvarelse af kort spørgeskema før og efter indsatsen.

## Projekt og kontakt

Projektet er finansieret igennem en bevilling fra Arbejds miljøforskningsfondens udviklingspulje, og er startet januar 2021.

Hvis I vil vide mere om projektet er I velkommen til at kontakte:

Karen Albertsen  
Teamarbejdsliv  
Høffdingsvej 22, 1. 2500  
Valby  
[kal@teamarbejdsliv.dk](mailto:kal@teamarbejdsliv.dk)  
mobil: 25530119

Tom Mårup  
Mårup.dk  
Rørmosevej 10, 8270  
Højbjerg  
[info@tommaarup.dk](mailto:info@tommaarup.dk)  
mobil 2030 7000

Henrik Ankerstjerne Eriksen  
Teamarbejdsliv  
Høffdingsvej 22, 1. 2500 Valby  
[hae@teamarbejdsliv.dk](mailto:hae@teamarbejdsliv.dk)  
Mobil: 2286 2137