



HVAD GIVER SYGEPLEJERSKER ARBEJDSGLÆDE? RESULTATER FRA EN SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE SEPTEMBER 2011

Louise Kryspin Sørensen
Christina Holm-Petersen

Dansk Sygeplejeråd



HVAD GIVER SYGEPLEJERSKER ARBEJDSGLÆDE?
RESULTATER FRA EN SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE

Layout: Dansk Sygeplejeråd
Tryk: Dansk Sygeplejeråd

Grafisk Enhed 11-67

Copyright © Dansk Sygeplejeråd 2011
ISBN: 978-87-7266-363-0

Alle rettigheder forbeholdes.

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

Sygeplejerskers arbejdsglæde

Denne rapport bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer af Dansk Sygeplejeråd. Den er gennemført i et samarbejde mellem Dansk Sundhedsinstitut og Dansk Sygeplejeråd. Undersøgelsen er iværksat for at se på, hvorvidt udvalgte resultater fra rapporten "Arbejdsglæde i fremtidens sygeplejerskearbejde på hospitalerne" kan overføres til alle beskæftigede sygeplejersker. Formålet er således at blive klogere på sygeplejerskers arbejdsglæde i et nationalt perspektiv og at afprøve, om resultaterne fra DSI's kvalitative undersøgelse baseret på observationsstudier og interviews på to udvalgte hospitalsafdelinger kan bekræftes blandt et repræsentativt udsnit af beskæftigede sygeplejersker ansat indenfor faget.

Undersøgelsen er forestået af konsulent Louise Kryspin Sørensen, Dansk Sygeplejeråd og senior projektleder, phd Christina Holm-Petersen, Dansk Sundhedsinstitut, der har bidraget til udformning af spørgeskemaet, fortolkninger af analyserne samt til udarbejdelse af rapporten.

Professor Dorte Gyrd-Hansen, Dansk Sundhedsinstitut, har forestået internt review på rapporten.

Undersøgelsen er finansieret af Dansk Sygeplejeråd.

HOVEDKONKLUSIONER

Et udvalg af de fund Dansk Sundhedsinstitut har beskrevet i rapporten "Arbejdsglæde i fremtidens sygeplejerskearbejde på hospitalerne" bekræftes i denne nationale spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af beskæftigede sygeplejersker ansat indenfor faget.

Den gennemsnitlige arbejdsglæde blandt sygeplejersker er 7,4 point på en skala fra 1-10, hvor 1 svarer til meget lav arbejdsglæde og 10 svarer til meget høj arbejdsglæde. Samarbejdet med sygeplejerskekolleger, faglig udvikling og tilstrækkelig tid til det daglige arbejde er de forhold, som sygeplejersker angiver som havende størst betydning for arbejdsglæden. Der er i rapporten valgt at se nærmere på tre temaer i forhold til arbejdsglæden; nærmeste leder, relationen til kollegaer og til patienter samt det faglige miljø på arbejdspladsen. Analysen viser, at arbejdsglæde er relateret til alle tre temaer.

- Jo mere synlig, handlekraftig og engageret, sygeplejerskerne oplever deres nærmeste leder, jo mere tilfredse er sygeplejerskerne med deres arbejde. En åben kommunikation og det at blive set af sin leder har også en positiv effekt på sygeplejerskernes arbejdsglæde. At blive set af sin leder har den største betydning for arbejdsglæden efterfulgt af åben kommunikation og en engageret leder. En synlig og en handlekraftig leder har ikke en signifikant betydning for arbejdsglæden, når man samtidig inddrager effekten af de øvrige forhold ved nærmeste leder.
- Relationer har også betydning for sygeplejerskernes arbejdsglæde. Jo bedre samarbejde og relationer, sygeplejersker har til kollegaer og patienter, jo større arbejdsglæde. Samarbejdet med egen faggruppe har den største betydning for arbejdsglæden efterfulgt af samarbejdet med lægerne. Relationer til patienter er ikke signifikant relateret til arbejdsglæde, når der justeres for alle tre forhold ved samarbejde/relationer.

- Jo bedre muligheder for faglig udvikling, fokus på faglige aspekter og klare mål for sygeplejearbejdet, jo mere tilfredse er sygeplejerskerne med deres arbejde. Gode muligheder for faglig udvikling er det forhold ved det faglige miljø, som har den største betydning for arbejdsglæden efterfulgt af et tilstrækkeligt fagligt fokus og klare mål for sygeplejearbejdet. Alle tre forhold ved det faglige miljø er signifikant relateret til arbejdsglæde, når vi ser på alle tre forhold samtidig.

Ydermere viser analyserne, at:

- Sygeplejersker ansat på store enheder har en lavere arbejdsglæde end sygeplejersker på små enheder. Dette afhænger dog af definitionen af enhedens størrelse. Kontrolleres der for baggrundsfaktorerne, er det kun sygeplejersker med hhv. 1 og 5 ledere, der adskiller sig signifikant fra de øvrige beskæftigede sygeplejersker ved at have en hhv. signifikant højere og lavere arbejdsglæde.
- Privatansatte har en høj arbejdsglæde, mens statsansatte har en lavere arbejdsglæde. Det er dog kun de privatansatte, der adskiller sig signifikant, når der kontrolleres for baggrundsfaktorer.
- Hvor sygeplejersker i basisstillinger er mindre tilfredse med deres job, er specialister, undervisere og ledende sygeplejersker mere tilfredse. Denne sammenhæng er kun signifikant for basissygeplejersker med en signifikant lavere arbejdsglæde end gennemsnittet og for specialister med en signifikant højere arbejdsglæde, når der kontrolleres for baggrundsfaktorer.
- Der er forskel på arbejdsglæden mellem de 5 regioner. I Region Hovedstaden og Region Sjælland er arbejdsglæden lavere, mens den er højere i Region Nordjylland. Arbejdsglæden i Region Midtjylland og Syddanmark ligger tæt på gennemsnittet. Når der kontrolleres for baggrundsfaktorer, er det kun sygeplejersker ansat i Region Nordjylland, der adskiller sig signifikant med en højere arbejdsglæde end sygeplejersker ansat i de øvrige regioner.
- Jo ældre og jo højere anciennitet, jo større arbejdsglæde. Disse sammenhænge er ikke signifikante, når der justeres for baggrundsfaktorer, hvilket indikerer, at det er faktorer såsom jobindhold der gør ældre/mere erfarne sygeplejersker mere glade for deres arbejde.
- Jo mere pressede sygeplejerskerne føler sig i hverdagen, jo lavere arbejdsglæde. At der er tid nok til arbejdet er i derfor en central faktor for mange sygeplejerskers arbejdsglæde.
- Sygeplejersker, der har aktuelle planer om at skifte job, har en lavere arbejdsglæde end de, der ikke har samme planer.
- Sygeplejersker, der primært arbejder i dagtimerne, har en højere arbejdsglæde, mens sygeplejersker ansat til at arbejde på andre tider af døgnet eller i skifteholdsarbejde har en lavere arbejdsglæde. Kontrolleres der for baggrundsfaktorer, er det kun dagarbejde, der adskiller sig signifikant.

ANBEFALINGER

1. Der skal fokus på, at ledelse har afgørende betydning for arbejdsglæden.
2. Der skal sikres tilpas ledelseskapacitet fx i forbindelse med de mange organisatoriske ændringer.
3. I lederuddannelse og -udvikling skal der fokus på, hvordan man bliver en engageret, kommunikerende, synlig leder, der ser sine medarbejdere. Der skal fokus på, hvordan lederne bedst muligt kan opbygge lærende og udviklende miljøer.
4. Medarbejdere kan bidrage til god ledelse ved også at give feedback og sparring til deres ledere.
5. Når gode relationer er centrale for arbejdsglæden, bør der skabes rammer for kollektiv refleksion og supervision.
6. Forbedringer i de fysiske rammer for at skabe personale- og patientvenlige miljøer. Dette vil skabe bedre rammer for samarbejdet mellem egen og andre faggrupper, samt for relationen til patienterne.
7. Der skal være defineret klare mål for sygeplejearbejdet på arbejdspladsen.
8. Der skal fokus på, hvordan man skaber faglig udvikling i det daglige arbejde.
9. Der skal fokus på, hvordan arbejdet organiseres, således at den enkelte oplever, at opgaver står mål med tiden, der er til rådighed.
10. Der skal fokus på, at store enheder kan give lavere arbejdsglæde.

INDLEDNING OG BAGGRUND

Arbejdsglæde blandt sygeplejersker (og andre fagprofessionelle) er væsentlig for at sikre den ønskede fastholdelse, kvalitet og effektivitet i det fremtidige sundhedsvæsen. Så hvordan skabes arbejdsglæde i det daglige arbejde? Hvilke faktorer er betydningsfulde for sygeplejerskers arbejdsglæde? Disse spørgsmål er belyst i en netop offentliggjort rapport fra Dansk Sundhedsinstitut (DSI). Rapporten er baseret på observationsstudier og interviews gennemført på to udvalgte sygehusafdelinger, hvor sygeplejerskerne oplever at have høj arbejdsglæde. DSI og DSR har som opfølgning herpå fundet det interessant at foretage en kvantitativ undersøgelse af, hvordan sygeplejerskerne generelt oplever arbejdsglæden på nationalt plan både for sygeplejersker ansat på hospitaler, i kommuner og andre arbejdspladser. Det er også formålet at af- eller bekræfte, om nogle af de forhold, som DSI har fundet fremmende for arbejdsglæden i den kvalitative undersøgelse, også gælder for et bredt udsnit af sygeplejerskerne. Ligesom det er formålet at undersøge, om der er sammenhænge mellem strukturelle forhold som størrelse og antallet af ledere for arbejdsglæde.

ANVENDTE METODER

DSR's medlemspanel er gennem en elektronisk spørgeskemaundersøgelse i perioden 22. juni til 4. juli 2011 blevet spurgt til, hvordan de vurderer deres egen og deres kollegaers arbejdsglæde. Derudover indgår der i den 26 spørgsmål lange spørgeramme spørgsmål om deres nærmeste ledelse, relationer til kollegaer og patienter samt den faglige udvikling. Det er alle områder, som ifølge DSI's rapport har betydning for sygeplejerskers arbejdsglæde. Lederne har desuden fået to ekstra spørgsmål om, hvordan de vurderer arbejdsglæden blandt deres medarbejdere, mens de studerende er blevet spurgt om, hvordan de oplevede sygeplejerskernes arbejdsglæde i deres sidste praktik/klinik. Ydermere indgår der 6 baggrundsspørgsmål. Spørgerammen fremgår af bilaget.

Undersøgelsen er gennemført på DSR's medlemspanel, som er repræsentativt for DSR's aktive medlemmer. Det vil sige, at medlemspanelet består af sygeplejersker, der kan være ansat i alle brancher i alle sektorer. Dog kan der være en underrepræsentativitet af sygeplejersker ansat på privathospital eller andre private brancher, da disse generelt er underrepræsenterede blandt DSR's medlemmer. For at sikre repræsentativitet i undersøgelsen, gennemføres der vægtning på de enkelte undersøgelsers resultater på grundlag af de baggrundsdata, der er for de enkelte populationer i panelet (køn, alder, geografi, tillidshverv). Medlemspanelet opdateres løbende således, at panelet består af aktive paneldeltagere.

Megafon står for den daglige drift af DSR's medlemspanel. Det er også Megafon, som står for rekrutteringen og den løbende opdatering af medlemspanelet. Medlemmerne kan ikke selv melde sig til panelet, men tilbydes en plads, såfremt medlemmet tilfældigt er blevet udtrukket.

Svarprocenten for undersøgelsen er 56 %. Generelt ligger svarprocenten for DSR's panelundersøgelser i gennemsnit på 55 %. Dette er dog afhængigt af emne, antal dage til besvarelse og antal påmindelser. 2.603 respondenter deltog i denne undersøgelse. Det er kun respondenter i beskæftigelse indenfor eller udenfor sygeplejefaget samt studerende, som har fået spørgsmål om arbejdsglæde. I denne rapport analyseres der kun på besvarelser fra sygeplejersker (inkl. ledere), der angiver at være i beskæftigelse indenfor sygeplejen samt på besvarelser fra studerende. De beskæftigede indenfor sygeplejen udgør 2.180 besvarelser inkl. ledere, mens der er 265 besvarelser fra de studerende. Resultaterne er vægtet, når der analyseres på alle respondenter. Resultaterne er dog ikke vægtet, når der gennemføres separate analyser for ledere og studerende.

Megafon, som driver DSR's medlemspanel, har sendt et anonymiseret datasæt til DSR Analyse. DSR Analyse har gennemført de statistiske analyser i SPSS version 19. Den primære variabel i undersøgelsen udgøres af følgende spørgsmål "Hvor tilfreds er du alt i alt med din nuværende stilling?", som udtryk for sygeplejerskers arbejdsglæde. Respondenten kunne besvare på en skala fra 1-10 (1 svarer til meget lav arbejdsglæde og 10 svarer til meget høj arbejdsglæde) eller benytte svarkategorien "ved ikke". I analyserne er der kun medtaget besvarelser fra skala 1-10, mens "ved ikke" og ubesvaret er ekskluderet. I rapporten beregnes arbejdsglæde som et gennemsnit af besvarelserne på det primære spørgsmål.

Følgende statistiske analyser er anvendt:

- Frekvenstabeller
- Krydstabulering
- En-sidet variansanalyse
- Multipel lineær regressionsanalyse

Resultaterne er testet for statistisk signifikans med χ^2 test (krydstabulering), f-test (en-side variansanalyse) og t-test (multipel lineær regressionsanalyse). Det er vigtigt at bemærke, at resultater baseret på krydstabulering angiver den rå fordeling mellem to forhold og tager ikke højde for, at andre forhold såsom alder kan have betydning for sammenhængen mellem fx arbejdsglæde og geografi. Af samme årsag er der gennemført analyser, der kontrollerer for betydningen af en række øvrige faktorer (multiple lineære regressionsanalyser), som menes at have en betydning for arbejdsglæden. Dette gælder primært analyser af arbejdsglæden fordelt på geografi, sektor og stilling, idet der kan være underliggende forhold, der er bestemmende for arbejdsglæden.

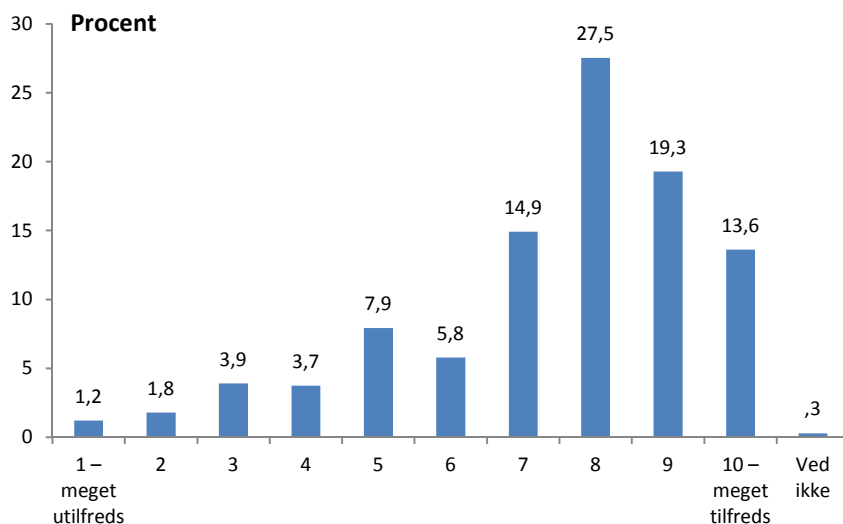
DSR's medlemspanel har eksisteret i 4 år, og der er ikke indikation for, at validiteten af data indsamlet via et medlemspanel er anderledes end ved brug af andre måder at indsamle spørgeskemadata på. Der kan være en tendens til, at det er de meget engagerede medlemmer, der har valgt at deltage i panelet, men da emnerne skifter fra gang til gang, og respondenterne ikke på forhånd kender emnet for undersøgelse, vurderes det, at validiteten af undersøgelse på medlemspanelet er på niveau med andre spørgeskemaundersøgelser, hvor svarprocenterne ligger omkring 50-60 %. Dette gælder især emner, der ikke relaterer sig til DSR som organisation, da medlemmernes vurdering af arbejdsglæde er relativt uafhængigt af deres forhold til DSR. Validiteten af resultaterne afgøres dermed i højere grad af design af spørgeskema og formulering af spørgsmål.

Undersøgelsen er en her og nu måling med de metodiske fordele og begrænsninger, det giver. Det er således ikke muligt at se, hvordan vurderingerne skifter over tid. Det, at undersøgelsen er gennemført i en tid med afskedigelser af sygeplejersker og færre muligheder for at skifte job, kan muligvis influere på svarene. Dels ved at nogle bliver mere glade for det job, de har. Dels ved, at andre kan opleve frustrationer i forbindelse med, hvad de kan opleve som nedskæringer. Påvirkningen kan således gå flere modsatrettede veje.

HOVEDPARTEN AF SYGEPLEJERSKERNE ER GLADE FOR DERES ARBEJDE

Det undersøgelsen viser er, at hovedparten af sygeplejerskerne er glade for deres arbejde. På en skala fra 1-10 er den gennemsnitlige arbejdsglæde for beskæftigede sygeplejersker 7,4 point. Dette bliver senere i notatet omtalt som sygeplejerskernes arbejdsglæde. Figur 1 viser, at 1,2 % af sygeplejerskerne er meget utilfredse med deres nuværende stilling, mens 13,6 % er meget tilfredse. Der er 7 % af sygeplejerskerne, der vurderer, at deres arbejdsglæde hører til på den laveste del af skalaen (1-3), 60 % benytter de tre højeste svarkategorier (8-10) til at angive deres arbejdsglæde. 32 % angiver, at de ligger i de fire midterste svarkategorier (4-7). Ydermere ses, at 27,5 % af sygeplejerskerne vurderer deres arbejdsglæde til 8 point ud af 10 mulige. Meget få ved ikke, hvordan de skal vurdere deres arbejdsglæde.

Figur 1. Sygeplejerskers arbejdsglæde



Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Spørgsmålet lyder i sin helhed " Hvor tilfreds er du alt i alt med din nuværende stilling?". Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Hovedparten af sygeplejerskerne er således enten meget tilfredse eller rimelig tilfredse. Der er 81 % af sygeplejerskerne, der vurderer deres arbejdsglæde til mindst 6 på 10 punkts skalaen, mens der er 19 % der vurderer deres arbejdsglæde til højst 5.

Arbejdsglæden er signifikant højere blandt sygeplejersker ansat i en specialfunktion (arbejdsglæde: 7,7), med ledelsesfunktion (arbejdsglæde: 7,7) eller ansat i en undervisningsstilling (arbejdsglæde: 7,6) i forhold til sygeplejersker i basisstillinger (arbejdsglæde: 7,2). Dette fremgår af nedenstående tabel 1.

Tabel 1. Arbejdsglæde fordelt på stilling

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
Ansæt i basisstilling	1.237	56,7 %	7,2
Ansæt med specialistfunktion	705	32,3 %	7,7
Ansæt med ledelsesfunktion	190	8,7 %	7,7
Ansæt som undervisende sygeplejerske	49	2,2 %	7,6
Total	2.180	100,0 %	7,4

Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Spørgsmålet lyder i sin helhed " Hvor tilfreds er du alt i alt med din nuværende stilling?". Signifikant forskel mellem arbejdsglæde og stillingsgrupper, idet F-test, p<0,05. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

I en regressionsanalyse testes der for, om sammenhængen mellem stilling og arbejdsglæde stadig findes, når der tages højde for respondenternes køn, alder, arbejdsstedets geografiske placering og størrelsen på den enhed, hvor vedkommende er ansat (ej vist). Analysen viser, at basissygeplejersker har en signifikant lavere arbejdsglæde i

forhold til de øvrige sygeplejersker, mens specialister har en signifikant højere arbejdsglæde i forhold til resten. Undervisende sygeplejersker og ledere afviger ikke signifikant i forhold til de øvrige stillingsgrupper, når der tages højde for de nævnte baggrundsfaktorer.

Hvad angår fordelingen på sektorer, fremgår det, at sygeplejersker ansat i den private sektor har en signifikant højere arbejdsglæde, end kollegaer ansat i de øvrige sektorer. Arbejdsglæden blandt regionalt ansatte sygeplejersker, som udgør den største gruppe, ligger på niveau med gennemsnittet.

Kontrolleres der for samme baggrundsfaktorer (køn, alder, sektor, geografi, antal ledere og antal medarbejdere på afsnit/enhed) finder vi, at kun privatansatte har en signifikant højere arbejdsglæde i forhold til sygeplejersker ansat i regioner, kommune og stat (ej vist). Sygeplejersker ansat i den regionale, kommunale eller statslige sektor afviger ikke signifikant i denne analyse.

Tabel 2. Arbejdsglæde fordelt på sektor

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
Staten	53	2,4 %	7,0
Regioner	1.415	64,9 %	7,4
Kommune	580	26,6 %	7,4
Privat	118	5,4 %	8,1
Andet	7	0,3 %	-
Ved ikke	7	0,3 %	-
Total	2.180	100,0 %	7,4

Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Spørgsmålet lyder i sin helhed "Hvor tilfreds er du alt i alt med din nuværende stilling?". Signifikant forskel mellem arbejdsglæde og sektorer, idet F-test, $p < 0,05$. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Sammenholdes resultater fra tabel 1 og 2, kan det undre læseren, at arbejdsglæden blandt undervisende sygeplejersker er høj, mens arbejdsglæden er lavere i staten, hvor mange undervisende sygeplejersker er ansat. En analyse, der kontrollerer for sektor viser, at arbejdsglæden blandt undervisende sygeplejersker ikke adskiller sig signifikant fra de øvrige sygeplejersker (ej vist).

Der er også forskel på arbejdsglæden mellem de 5 regioner. Region Hovedstaden (arbejdsglæde: 7,3) og Sjælland (arbejdsglæde: 7,2) ligger begge under gennemsnittet, mens Region Syddanmark (arbejdsglæde: 7,5) og Midtjylland (arbejdsglæde: 7,5) ligger på niveau med gennemsnittet. Nordjylland (Arbejdsglæde: 7,7) ligger over gennemsnittet. Det er samme forskelle mellem regioner, vi finder, når vi kun ser på basissygeplejersker (ej vist). Når der kontrolleres for køn, alder, sektor, geografi, antal ledere og antal medarbejdere på afsnit/enhed, er det kun Region Nordjylland, der afviger signifikant med en større arbejdsglæde i forhold til sygeplejersker ansat i de øvrige dele af landet (ej vist).

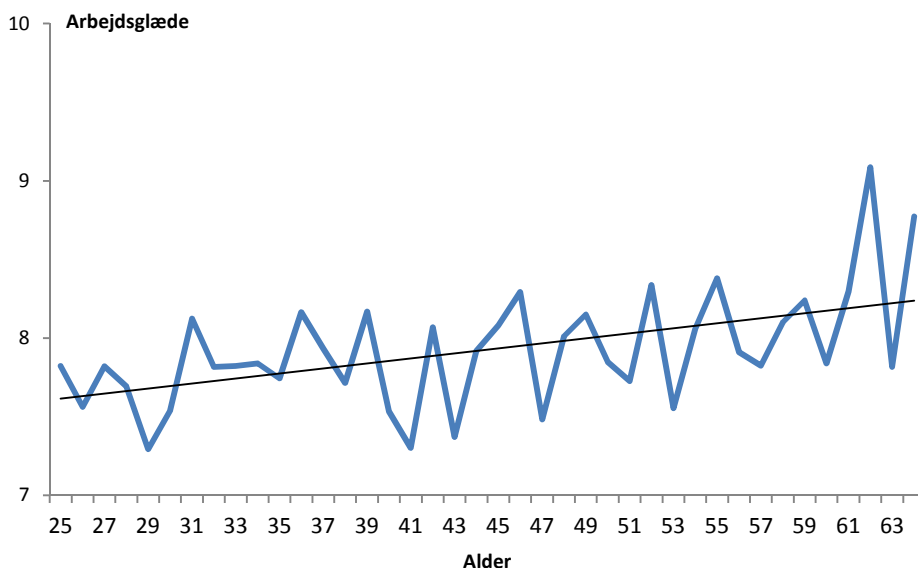
Tabel 3. Arbejdsglæde fordelt på regioner

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
Region Hovedstaden	661	30,3 %	7,3
Region Sjælland	251	11,5 %	7,2
Region Syddanmark	492	22,6 %	7,5
Region Midtjylland	518	23,8 %	7,5
Region Nordjylland	255	11,7 %	7,7
Ved ikke	2	0,1 %	-
Total	2.180	100,0 %	7,4

Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Spørgsmålet lyder i sin helhed " Hvor tilfreds er du alt i alt med din nuværende stilling?". Signifikant forskel mellem arbejdsglæde og geografi, idet F-test, $p < 0,05$. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Der findes også en sammenhæng mellem arbejdsglæde og alder. Jo ældre, jo højere arbejdsglæde. Dette illustreres i figur 2. En undersøgelse af arbejdsglæde blandt sygeplejersker på to amerikanske hospitaler viste i tråd hermed, at arbejdsglæde stiger, jo ældre sygeplejersken er. Undersøgelsen viste dog også, at sygeplejersker i deres første stilling generelt oplever mere arbejdsglæde end sygeplejersker, der er lidt senere i deres karriereforløb (Weisman et al. 1980).

Der ses en vis variation mellem de forskellige aldre. Den gennemgående tendens er angivet med en sort streg i figuren. Samme billede tegner sig for basissygeplejerskerne, dog med flere udsving i arbejdsglæden (se figur 2a i bilag). Fx er der en tendens til, at arbejdsglæden blandt basissygeplejerskerne ligger lavere end blandt de andre sygeplejersker, når de er i 40'erne. Disse udsving kan dog muligvis også skyldes, at der er færre respondenter, som medfører en større variation og dermed flere udsving i arbejdsglæden over alder.

Figur 2. Arbejdsglæde og alder

Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Der er kun inkluderet sygeplejersker mellem 25-64 i figuren, mens der er data for sygeplejersker mellem 19-69 år dog kun få observationer i yderpunkterne. Signifikant forskel mellem arbejdsglæde og alder, idet F-test, $p < 0,05$. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Justeres der for baggrundsfaktorerne, har alder ikke en signifikant relation til arbejdsglæde (ej vist).

DEN IDEELLE ARBEJDSGLÆDE

61 % af sygeplejerskerne angiver i meget høj grad eller i høj grad at have den arbejdsglæde, de ønsker. 30 % har i nogen grad den arbejdsglæde, de ønsker, mens hhv. 8 % og 0,5 % angiver i ringe grad eller i slet ingen grad at have den arbejdsglæde, de ønsker. I tabel 4 sammenholdes den ideelle arbejdsglæde med den faktiske angivne arbejdsglæde. Sygeplejersker, der oplever at have den arbejdsglæde, de ønsker, er væsentligt mere tilfredse med deres job end sygeplejersker, der i ringe grad eller slet ikke oplever at have den arbejdsglæde, de ønsker.

Tabel 4. Arbejdsglæde fordelt på den ideelle arbejdsglæde

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
I meget høj grad	295	13,5 %	9,0
I høj grad	1.045	47,9 %	8,2
I nogen grad	653	29,9 %	6,5
I ringe grad	174	8,0 %	4,0
Slet ikke	11	0,5 %	2,2
Ved ikke	3	0,1 %	-
Total	2.180	100,0 %	7,4

Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Spørgsmålet lyder i sin helhed "I hvor høj grad oplever du at have den arbejdsglæde, du ønsker i din nuværende stilling?". Signifikant forskel mellem faktisk arbejdsglæde og den ideelle arbejdsglæde, idet F-test, $p < 0,05$. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

FORHOLD SYGEPLEJERSKER MENER HAR DEN STØRSTE BETYDNING FOR ARBEJDSGLÆDEN

Sygeplejerskerne er blevet bedt om at angive de forhold, der har den største betydning for deres arbejdsglæde. Det har været muligt at angive op til tre forhold ud af 11 mulige. Samarbejdet med sygeplejekolleger, faglig udvikling og tilstrækkelig tid til det daglige arbejde er de forhold, der har den største betydning for arbejdsglæden for flest sygeplejersker. Færre sygeplejersker angiver, at det er arbejdspladsens omdømme og de fysiske rammer, der har den største betydning for arbejdsglæden.

I tabel 5 er der angivet den gennemsnitlige arbejdsglæde for alle de respondenter, der har sat kryds ved det pågældende forhold. Det fremgår også af tabellen, hvorvidt arbejdsglæden afviger signifikant fra de, der ikke har angivet dette forhold (angivet med en *).

Eksempelvis kan vi se, at arbejdsglæden ikke er signifikant højere for de, der mener, at samarbejde med sygeplejerskekolleger har størst betydning for arbejdsglæden, end de, der ikke har angivet dette forhold som af størst betydning for arbejdsglæden. Derimod er arbejdsglæden signifikant lavere for sygeplejersker, der vurderer, at det forhold, som har størst betydning for arbejdsglæden, er, at de oplever, at der er tid nok til det daglige arbejde. Samtidig er arbejdsglæden signifikant lavere for sygeplejersker, der vurderer, at det forhold, som har størst betydning for arbejdsglæden, er løn og ansættelsesforhold og de fysiske rammer. Omvendt er arbejdsglæden signifikant højere for sygeplejersker, der vurderer, at det forhold, som har størst betydning for arbejdsglæden, er relation til patienter/klienter, samarbejde med andre faggrupper og personlig udvikling.

Tabel 5. Forhold der har størst betydning for arbejdsglæden (sorteret efter procenten)

	Antal	Procent	Arbejdsglæde for de, der har angivet det specifikke forhold	Arbejdsglæde for de, der ikke har angivet det specifikke forhold
Samarbejde med sygeplejekolleger	1.458	66,9 %	7,5	7,3
Faglig udvikling	825	37,8 %	7,5	7,4
At du oplever, at der er tid nok til det daglige arbejde *	801	36,7 %	7,1	7,6
Det daglige sygeplejearbejde **	745	34,2 %	7,5	7,4
Relation til patienterne/klienterne *	645	29,6 %	7,7	7,3
Samarbejde med den nærmeste ledelse	582	26,7 %	7,4	7,4
Samarbejde med andre faggrupper *	412	18,9 %	7,7	7,4
Løn- og ansættelsesforhold *	340	15,6 %	7,1	7,5
Personlig udvikling *	294	13,5 %	7,7	7,4
De fysiske rammer *	92	4,2 %	6,8	7,5
Andet, angiv venligst	71	3,3 %	7,1	7,4
Din arbejdsplads omdømme	54	2,5 %	7,8	7,4

Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Spørgsmålet lyder i sin helhed "Hvilke af nedenstående forhold har den største betydning for din arbejdsglæde?". Det har været muligt at besvare op til 3 faktorer, hvorfor 'svar i alt' overstiger 100 %. Adskiller arbejdsglæden fra de, der ikke har angivet dette forhold, er dette angivet med en * (p<0,05) ** (grænsesignifikant, da p=0,056). Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

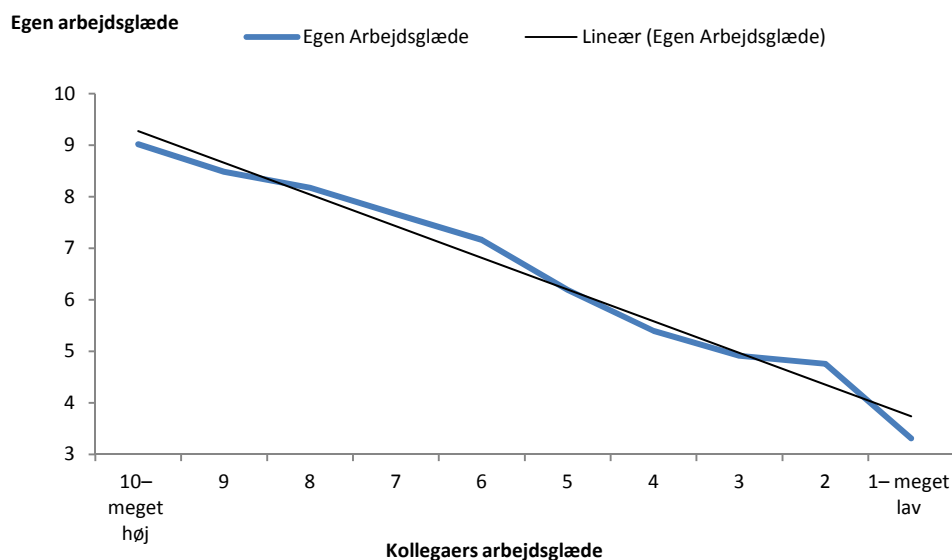
At sygeplejerskerne peger på deres kollegaer som mest betydningsfulde for arbejdsglæden er ikke overraskende set i lyset af, at en række undersøgelser har peget på, at sygeplejersker ser deres primære fællesskab som værende deres sygeplejekolleger på deres egen sengeafdeling (Brooks and MacDonald 2000; Franssén 1997; Holm-Petersen et al. 2006; Holm-Petersen 2007; Sahlin-Andersson 1994; Sahlin-Andersson 1997). At se sine sygeplejekolleger som bidragende til arbejdsglæde ligger således måske ligefor. Dels fordi det er en del af alles selvforståelse, at det er vigtigt for trivslen og trygheden, at relationen skal være god. Dels fordi det er en velkendt del af sygeplejekulturen, at der er nære og gode kollegaer, der så at sige er i samme båd som en selv. At kontaktfellden til kollegaerne er stor i en så relativt kollektiv kultur (Sahlin-Andersson 1994) understøtter sandsynligvis forholdet.

Nogle af de nævnte forhold i tabel 5 undersøges nærmere i forhold til arbejdsglæden. De forhold, som undersøges, er den nærmeste leder, samarbejde og faglig udvikling, som alle er uafhængige af rangeringen i tabel 5, men ud fra et ønske om at efterprøve konklusionerne fra den kvalitative undersøgelse om sygeplejerskers arbejdsglæde beskrevet i rapporten "Arbejdsglæde i fremtidens sygeplejerskearbejde på hospitalerne". Resultaterne fra tabel 5 antyder dog, at man i fremtidige undersøgelser også bør se nærmere på sygeplejerskernes personlige udvikling som en fremmede faktor for arbejdsglæden og de fysiske rammer som en hæmmende faktor for arbejdsglæden.

KOLLEGAERS ARBEJDSGLÆDE

At sygeplejersker har en relativt kollektiv kultur kan også ses af, at de i høj grad vurderer arbejdsglæde som et kollektivt fænomen. Sygeplejerskerne er i undersøgelsen blevet bedt om at vurdere, hvordan arbejdsglæden er blandt deres nærmeste sygeplejerskekollegaer. Det viser sig her, at der er en signifikant sammenhæng mellem egen og kollegaernes arbejdsglæde. Sygeplejersker med høj arbejdsglæde vurderer, at deres kolleger har en høj arbejdsglæde. Omvendt vurderer sygeplejersker med lav arbejdsglæde også en lav arbejdsglæde blandt deres kollegaer. Der er således en tæt relation mellem sygeplejerskernes egen arbejdsglæde og deres vurdering af deres kollegaers arbejdsglæde. Dette illustreres af figur 3.

Figur 3. Egen og kollegaers arbejdsglæde



Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Spørgsmålet lyder i sin helhed "Hvordan vurderer du arbejdsglæden blandt dine nærmeste sygeplejerskekollegaer på din arbejdsplads". Ved ikke indgår ikke i figuren. Signifikant forskel mellem arbejdsglæde og alder, idet F-test, $p < 0,05$. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

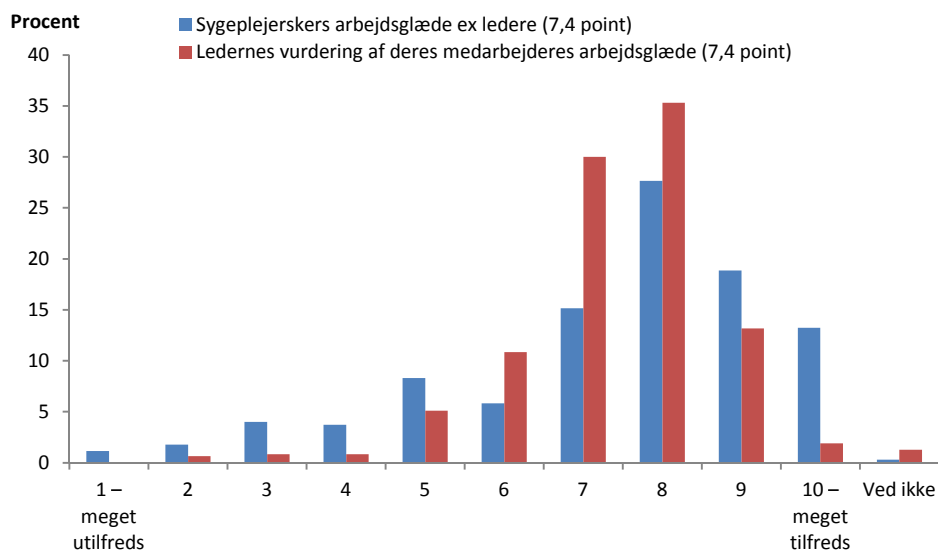
Samtidig er det dog interessant, at hvor sygeplejerskernes egen arbejdsglæde i gennemsnit er 7,4 point, vurderer de deres kollegaers gennemsnitlige arbejdsglæde lavere – nemlig 6,8 point. Deres egen selvopfattelse er således, at de generelt er lidt mere positive over for arbejdet end de andre. Det er ikke muligt ud fra denne undersøgelse at udlede, hvorfor det forholder sig sådan. Om det fx er et almindeligt udbredt fænomen, at selvopfattelsen tilsiger, at kollegerne ikke er helt så positive som en selv. Eller om der er tale om et udslag af, at der er mange højt engagerede sygeplejersker, der har besvaret undersøgelsen.

LEDERNES VURDERING AF DERES MEDARBEJDETS ARBEJDSGLÆDE

Lederne er i undersøgelsen blevet bedt om at angive deres medarbejders arbejdsglæde på en skala fra 1-10. Der er to ting, der er interessante i resultatet af denne analyse. For det første synes lederne overordnede vurdering af deres medarbejders arbejdsglæde at være relateret til medarbejdernes egen vurderede arbejdsglæde. Dette fremgår af figur 4.

Selvom vi ikke kan isolere resultaterne på den enkelte ansættelsesenhed i forhold til leders og medarbejders vurderede arbejdsglæde, tyder resultatet på en tendens til, at lederne har en god fornemmelse af deres medarbejders arbejdsglæde. For det andet er det interessant, at der er forskel på fordelingen mellem de enkelte niveauer. Der er således mindre variation i lederne vurdering af deres medarbejders arbejdsglæde end sygeplejerskernes egen vurdering af deres arbejdsglæde. Lederne vurdering er centreret om 7 og 8 point, og der er få ledere, der mener, at deres medarbejdere har meget høj arbejdsglæde. Ligesom der er få ledere, der vurderer, at deres medarbejdere har meget lidt arbejdsglæde. Resultatet tyder således på, at der er toner i begge yderpunkter, som lederne undervurderer.

Figur 4. Arbejdsglæde vurderet af lederne og af medarbejderne



Anm.: Ledere, n=470. Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen eksklusiv ledere, n=1.991. Spørgsmålet lyder i sin helhed "Hvordan vurderer du arbejdsglæden blandt dine medarbejdere?" Det skal bemærkes, at der er få observationer i lederne besvarelser på skalaen 1-4 og 10. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

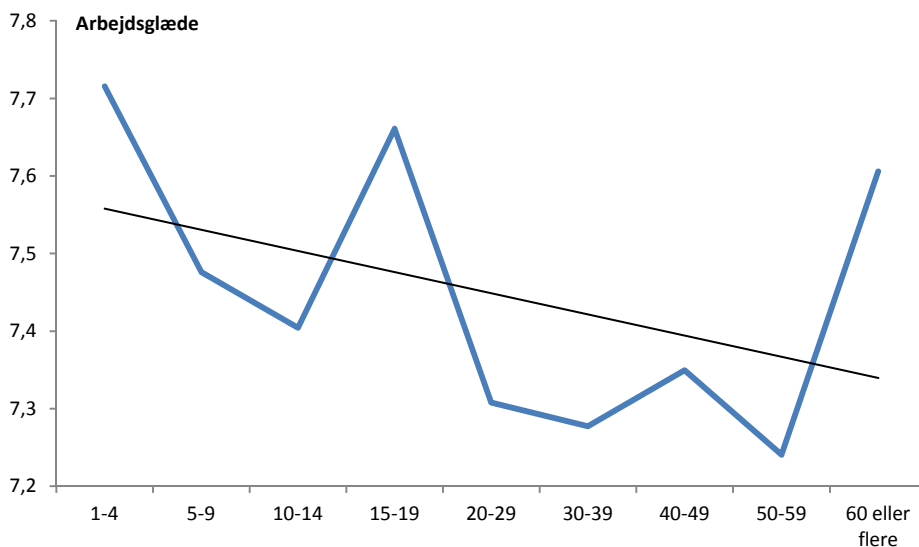
LAVERE ARBEJDSLÆDE PÅ "STORE ENHEDER"

Flere undersøgelser har peget på, at der er en negativ sammenhæng mellem enhedsstørrelse og arbejdsglæde. Det vil sige, jo større enheder, jo lavere arbejdsglæde (Weisman, Alexander, & Chase 1980)¹. I DSI's kvalitative undersøgelse blev denne sammenhæng understøttet (Holm-Petersen and Vyberg 2011). Størrelsen på de enheder, sygeplejersker er tilknyttet, er i denne undersøgelse defineret ud fra antal medarbejdere under nærmeste leder og antal ledere på enheden. Kun det ene forhold ved enhedens størrelse er entydigt relateret til sygeplejerskers arbejdsglæde (antal ledere på enheden), mens sammenhængen mellem antallet af medarbejdere knyttet til nærmeste leder er mere tvivlsomt². Derfor kan resultaterne fra DSI's kvalitative undersøgelse om sammenhængen mellem enhedsstørrelse og arbejdsglæde ikke entydigt bekræftes.

Sygeplejersker ansat på enheder med få ansatte (1-19 medarbejdere) er mere tilfredse med deres arbejde (arbejdsglæde: 7,6) end sygeplejersker ansat på større enheder med 20 eller flere ansatte (arbejdsglæde: 7,3). Det skal dog nævnes, at der kun findes en simpel signifikant sammenhæng, når antal medarbejdere på enheden inddeles i to grupper – hhv. 1-19 og 20 eller flere medarbejdere. Denne sammenhæng findes ikke, hvis der kontrolleres for baggrundsfaktorerne (køn, alder, sektor, geografi, stilling, antal ledere og medarbejdere), ej vist. I figur 5 er arbejdsglæden angivet i forhold til de kategorier for antal medarbejdere, som blev stillet i undersøgelsen. Arbejdsglæden har et faldende forløb med et stigende antal medarbejdere under nærmeste leder bortset fra to stigninger i arbejdsglæden, hvor der er 15-19 medarbejdere og 60+ medarbejdere under den nærmeste leder. Det faldende forløb er angivet med den sorte tendenslinje i figur 5.

Det er undersøgt, om der for de regionalt ansatte er en mere tydelig sammenhæng mellem antal medarbejdere på enheden og arbejdsglæden, men dette er ikke tilfældet.

Figur 5. Arbejdsglæde fordelt på antal medarbejdere under den nærmeste leder



Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=1.991. Spørgsmålet lyder i sin helhed "Hvor mange medarbejdere hører under din nærmeste leder (sygeplejersker såvel som andre faggrupper)?" Der er kun signifikant forskel mellem kategorierne af antal medarbejdere, når disse inddeles i større grupper; 1-19 og 20+ medarbejdere. Besvarelsen 'ved ikke' indgår ikke i figuren. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

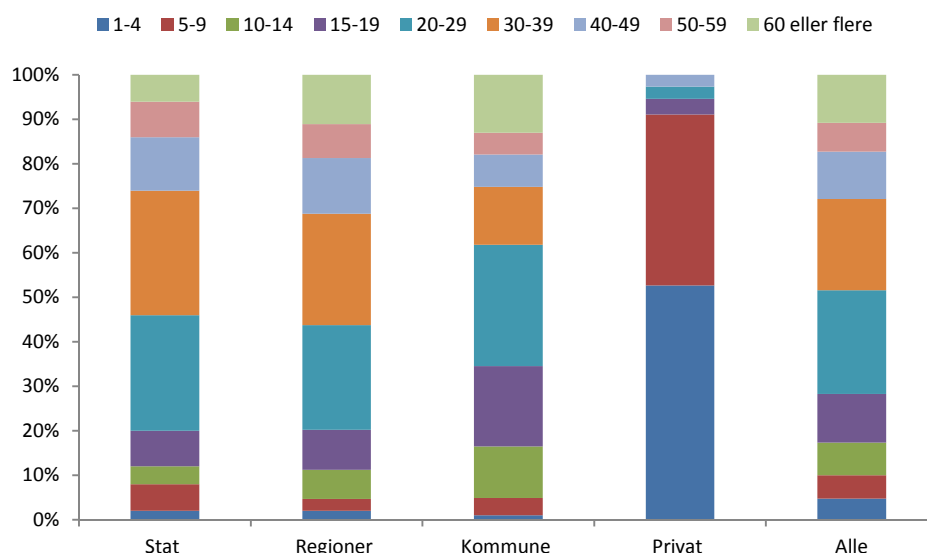
Vi har tidligere set, at arbejdsglæden er højere i den private sektor end de øvrige sektorer. Når der kontrolleres for køn, alder, sektor, geografi, stilling samt for antal ledere og medarbejdere, er arbejdsglæden fortsat signifikant

¹ En undtagelse er fx en amerikansk undersøgelse, der ikke kunne påvise en sammenhæng mellem enhedsstørrelse og sygeplejerskers jobtilfredshed (Baernholdt & Mark 2009).

² Da der ikke findes hverken nationale eller regionale tal på, hvor store enheder sygeplejersker arbejder i, har det i sig selv været interessant at få tal på størrelser og ledelsesspænd. Undersøgelsen viser, at der er en signifikant forskel på antal medarbejdere knyttet til nærmeste leder fordelt på regioner (geografi). Resultatet heraf viser blandt andet, at sygeplejersker ansat i Region Midtjylland og Nordjylland i højere grad er ansat på meget store enheder end sygeplejersker ansat i de øvrige regioner. I bilagsfigurer 1 og 2 ses resultaterne for alle regioner.

højere i den private sektor end i de øvrige sektorer. Det må således være andre forhold end enhedens størrelse (forstået som antal medarbejdere og ledere), der har betydning for de privatansatte sygeplejerskers arbejdsglæde. Det, at antallet af medarbejdere under nærmeste leder er lavere i den private sektor end for de øvrige sektorer (ses af figur 6), kan ikke alene forklare den højere arbejdsglæde i denne sektor. Figur 6 viser fordelingen af medarbejdere under nærmeste leder i forhold til sektor, hvor der i den private sektor er færre medarbejdere per leder. Sygeplejersker i den private sektor er typisk ansat hos en praktiserende læge, hvor der kun er få medarbejdere. I kommunerne er der ligeså enheder med færre medarbejdere per leder, mens der i den regionale og især statslige sektor findes enheder med flest medarbejdere per nærmeste leder.

Figur 6. Antal medarbejdere knyttet til nærmeste leder fordelt på sektor



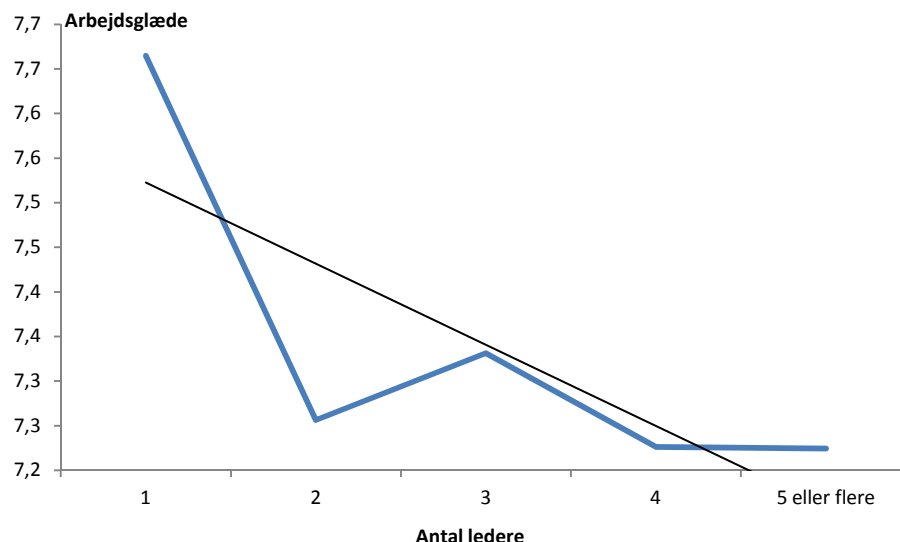
Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Spørgsmålet lyder i sin helhed "Hvor mange medarbejdere hører under din nærmeste leder (sygeplejersker såvel som andre faggrupper)?" Signifikant forskel mellem antal medarbejdere under nærmeste leder og sektor, idet χ^2 -test, $p < 0,05$. Besvarelsen 'ved ikke' indgår ikke i figuren. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Ser man på respondentgruppen som helhed, angiver de fleste sygeplejersker, at der er mellem 20-29 og 30-39 medarbejdere knyttet til deres nærmeste leder. 28 % angiver 1-19 medarbejdere per nærmeste leder, 23 % angiver 20-29 medarbejdere per nærmeste leder, 21 % angiver 30-39 medarbejdere per nærmeste leder og 28 % angiver flere end 39 medarbejdere per nærmeste leder. Fordelingen af medarbejdere per nærmeste leder er signifikant forskellig i de fire sektorer.

Antallet af ledere på den enhed eller det afsnit, som sygeplejersken er ansat på, er mere entydigt relateret til arbejdsglæde. Sygeplejersker, der kun har 1 leder, har en signifikant højere arbejdsglæde end sygeplejersker, der har flere ledere på afsnittet/enheden. Dette fremgår af figur 7. For de regionalt ansatte tegnes samme billede dog mindre markant, da der sker en stigning i arbejdsglæden blandt sygeplejersker med 5 eller flere ledere på afsnittet/afdelingen (ej vist).

Når der tages højde for baggrundsfaktorerne (køn, alder, sektor, geografi, stilling og antal medarbejdere på afsnit/enhed) viser en regressionsanalyse (ej vist), at sygeplejersker med 1 leder har signifikant højere arbejdsglæde end sygeplejersker med 2 eller flere ledere, mens sygeplejersker med 5 eller flere ledere har signifikant lavere arbejdsglæde end sygeplejersker med færre ledere. Der kan dog ikke påvises en signifikant højere eller lavere arbejdsglæde for de, der har hhv. 2, 3 eller 4 ledere.

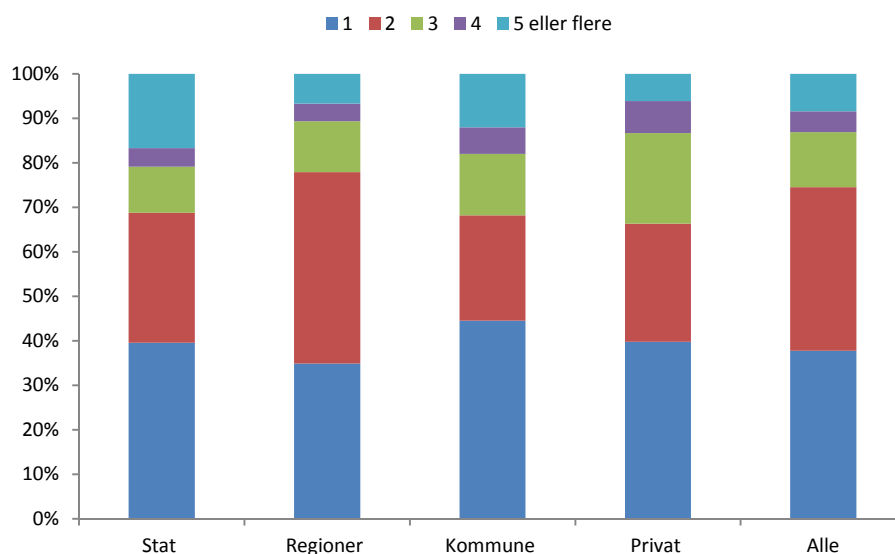
Figur 7. Arbejdsglæde fordelt på antal ledere på afsnittet/afdelingen



Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Spørgsmålet lyder i sin helhed "Hvor mange ledere er der på dit afsnit/afdeling/enhed (fx afdelingssygeplejerske, souschef, assisterende afdelingssygeplejerske, områdeleder, gruppeleder)". Signifikant forskel mellem antal ledere, idet F-test, $p < 0,05$. "Ved ikke" indgår ikke i figuren. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Tre ud af fire sygeplejersker har 1 eller 2 ledere på afdelingen/enheden, hhv. 37 % og 38 %. 12 % af 3 ledere og 5 % har 4 ledere på afdelingen/afsnittet/enheden. 8 % angiver, at have 5 eller flere ledere på afdelingen/afsnittet/enheden. I regionerne er der færre ledere ansat på enheden, mens der i den statslige sektor er flere ledere på enheden. Dette fremgår af figur 8.

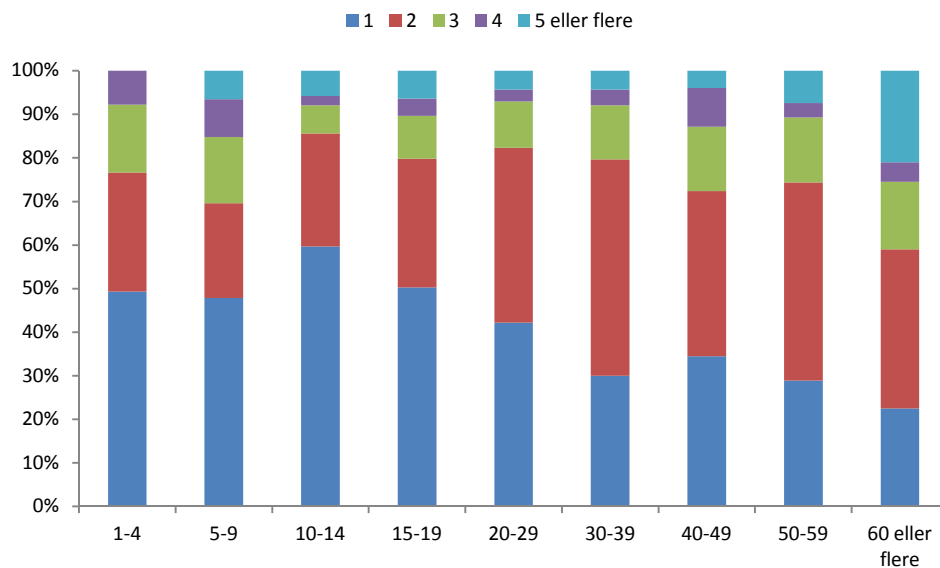
Figur 8. Antal ledere på afsnit/afdeling/enhed fordelt på sektor



Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Spørgsmålet lyder i sin helhed "Hvor mange ledere er der på dit afsnit/afdeling/enhed (fx afdelingssygeplejerske, souschef, assisterende afdelingssygeplejerske, områdeleder, gruppeleder)". Signifikant forskel mellem antal ledere og sektor, idet χ^2 -test, $p < 0,05$. Besvarelsen 'ved ikke' indgår ikke i figuren. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Sammenholdes enhedens størrelse målt som antal medarbejdere under nærmeste leder med antallet af ledere på afdelingen/enheden, findes en signifikant sammenhæng. Resultatet fremgår af figur 9. Jo flere medarbejdere under nærmeste leder, jo flere ledere er ansat på respondentens afsnit/afdeling/enhed. Hvor 50 % af sygeplejerskerne på små enheder med 1-4 medarbejdere per nærmeste leder har 1 leder, er denne andel godt 20 % for store enheder med 60 eller flere medarbejdere per nærmeste leder.

Figur 9. Antal ledere på afsnit/afdeling/enhed fordelt på medarbejdere under nærmeste leder



Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Signifikant forskel mellem antal ledere og antal medarbejdere, idet χ^2 , $p < 0,05$. Besvarelserne 'ved ikke' indgår ikke i figuren. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Som det også fremgår af figur 9, stiger antallet af ledere dog ikke direkte proportionelt med størrelsen. Der er således flere enheder på 10-14 medarbejdere, der kun har 1 leder (60 %), end der er blandt enhederne med henholdsvis 1-4 eller 5-9 medarbejdere. Der er også signifikant forskel på antal ledere fordelt på regioner (geografi). I Region Midtjylland er der hyppigere én leder på enheden, mens der i Region Nordjylland oftere er flere ledere (se bilagsfigur 3).

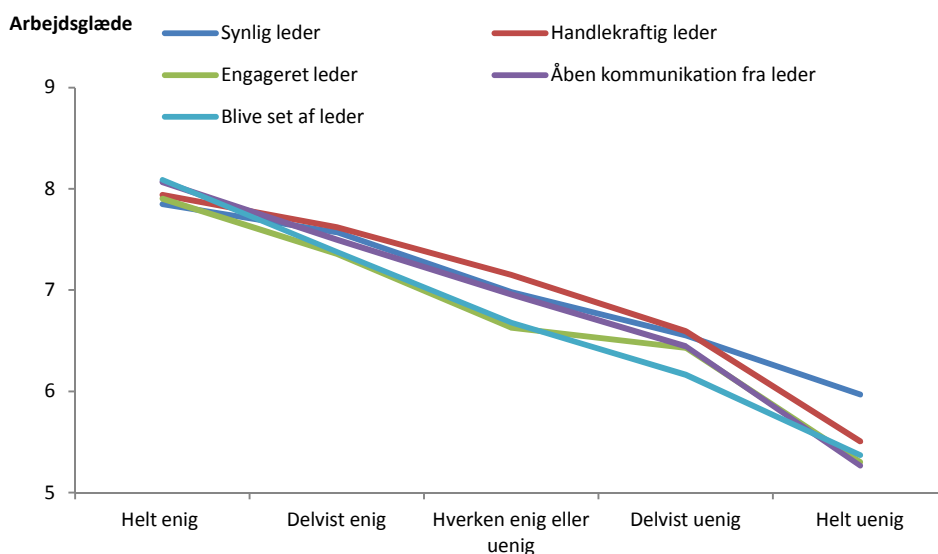
DEN NÆRMESTE LEDER HAR BETYDNING FOR ARBEJDSLÆDEN

Som det fremgik af tabel 5 er der 27 %, der angiver, at nærmeste leder har en stor betydning for deres arbejdsglæde. Ifølge flere undersøgelser influerer forholdet mellem lederen og personalet både på arbejdsglæden og kvaliteten i patientplejen (Laschinger et al. 2007). Ifølge Murphy fører ineffektiv ledelse til fragmenteret kommunikation, manglende teamwork, lav arbejdsmoral og til forhøjet fokus på medarbejdernes behov frem for på patienternes behov (Murphy 2005). Ledelseskvaliteten må derfor anses for at influere på arbejdsglæde samt have en betydning for fastholdelse (Tewes & Laurén 1996)(Hewison 2009)(Jenkins & Stewart 2010)(Newman et al. 2002)(Sellgren 2007). I DSI's kvalitative undersøgelse af, hvad der skaber arbejdsglæde i dagligdagen fremgår det, at kvaliteten af ledelse har afgørende betydning for sygeplejerskernes arbejdsglæde³.

God ledelse med positiv betydning for arbejdsglæde består ifølge DSI-undersøgelsen af synlighed, handlekraft og gensidig tillid samt medinddragelse og information. Det er undersøgt, om disse forhold også er relateret til arbejdsglæden blandt et bredere udsnit af sygeplejersker.

Analyserne viser, at alle undersøgte forhold er relateret til arbejdsglæde. Jo mere synlig, handlekraftig og engageret, sygeplejerskerne oplever deres nærmeste leder, jo mere tilfredse er de med deres arbejde. Dette fremgår af nedenstående figur 10. Ydermere har en åben kommunikation en positiv effekt på sygeplejerskernes arbejdsglæde. Jo mere åben kommunikationen er, jo højere arbejdsglæde. Sidst er sygeplejersker mere tilfredse med deres job, hvis de oplever sig set af deres nærmeste leder. Der er en forskel på 2 til 4 point på arbejdsglæden afhængig af, om sygeplejersken er 'helt enig' eller 'helt uenig' i det pågældende udsagn om deres nærmeste leder.

Figur 10. Den nærmeste leder og arbejdsglæde



Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Spørgsmålene lyder i sin helhed "Hvor enig er du i følgende udsagn: Min nærmeste leder er synlig i dagligdagen. Min nærmeste leder er handlekraftig. Min nærmeste leder er engageret i sit arbejde i forhold til hvad der foregår på arbejdspladsen. Kommunikation fra min nærmeste leder er åben. Jeg bliver set af min nærmeste leder.". Signifikant forskel mellem alle 5 forhold om den nærmeste leder, idet F-test, $p < 0,05$. Ved ikke indgår ikke i figuren. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Det er endvidere undersøgt, om sammenhængen mellem de forskellige dimensioner af nærmeste leder og arbejdsglæde hænger sammen med enhedernes størrelse. Dette er ikke tilfældet. I hvert fald ikke i denne populationsstørrelse. Det er vigtigt at bemærke, at enhedens størrelse stammer fra sygeplejerskernes angivelse af antal medarbejdere under nærmeste leder. Derved er enhedens størrelse en selvrapporteret størrelse og ikke et objektive mål for enhedens størrelse. Det er dog uvist, om dette har betydning for resultatet.

³ "Arbejdsglæde i fremtidens sygeplejerskearbejde på hospitalerne. En undersøgelse af arbejdsglæde på en privat og en offentlig hospitalsafdeling". Af Christina Holm-Petersen og Naja Vyberg. DSI April 2011

Nu, hvor alle fem dimensioner ved nærmeste ledelse er relateret til arbejdsglæde, er det interessant at undersøge, hvilken af dimensionerne som har den største betydning⁴. Analysen viser, at det at blive set af ens nærmeste leder har den største betydning for arbejdsglæden. Derefter er det en åben kommunikation fra nærmeste leder og en engageret nærmeste leder, der har størst betydning for arbejdsglæden.

Når der justeres for de 5 dimensioner ved nærmeste ledelse, har synlig og handlekraftig ledelse ikke signifikant betydning for arbejdsglæden. Denne relation er kun signifikant, når der ses på den simple sammenhæng (uden kontrol for de øvrige dimensioner for nærmeste ledelse).

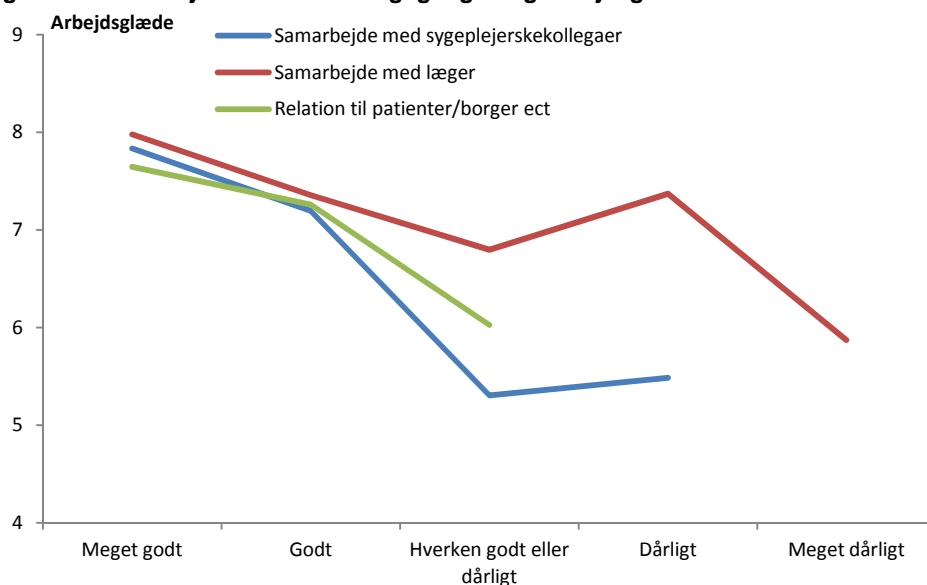
⁴ Metode til justerede analyser: Multipel lineær regression, hvor den afhængige variabel er arbejdsglæde kodet fra 1-10. 'Ved ikke' besvarelser indgår ikke i analysen. Uafhængige variable består af de variable i forhold til det pågældende tema. Forklaringskraften i disse regressioner varierer fra en r^2 -værdi mellem 0,091-0,238. Det vil sige at den statistiske analyse kunne forklare mellem 9 % til 24 % af variationen i arbejdsglæden afhængig af de uafhængige variable. BETA-værdien er anvendt til at afgøre, hvilken af de forklarende variable som har den største betydning for arbejdsglæden (afhængig variabel) i den lineære regression.

GODT SAMARBEJDE OG GODE RELATIONER HAR BETYDNING FOR ARBEJDSGLÆDEN

Som det fremgik af tabel 5, er der 67 %, der angiver, at samarbejdet med deres sygeplejekolleger har central betydning for arbejdsglæden, 30 %, der angiver, at relationen til patienterne/klienterne har central betydning for deres arbejdsglæde, og 19 % der angiver, at samarbejde med andre faggrupper er central for deres arbejdsglæde. Betydningen af gode relationer for sygeplejerskers arbejdsglæde er i tråd med den internationale litteratur (Utriainen & Kyngäs 2011) og er også beskrevet i DSI's rapport som af afgørende betydning. DSI finder, at det især er gode kollegaer, der giver arbejdsglæde. Men også relationen til lægerne og patienterne.

Det undersøges, hvordan fem typer samarbejde og relationer har betydning for sygeplejerskers arbejdsglæde. Jo bedre et samarbejde eller en relation er, jo højere er sygeplejerskers arbejdsglæde. Dette gælder både samarbejdet med sygeplejerskekolleger, læger og relationen til patienter/klienter/borgere/studerende. For lederne findes også sammenhænge mellem arbejdsglæden og samarbejdet med lederkollegaer samt samarbejdet mellem lederen og de medarbejdere, vedkommende har lederfunktion for. Sammenhængen mellem ledernes samarbejde med lederkollegaer, og med de medarbejdere, de har ledelsesfunktion over for, og arbejdsglæde, er dog ikke illustreret i figur 11. Der er en forskel på op til 3 arbejdsglædepoint på arbejdsglæden afhængig af, om sygeplejersken har et meget godt eller meget dårligt samarbejde/relation. Dette illustreres af figur 11.

Figur 11. Samarbejde/relationer i dagligdagen og arbejdsglæde



Anm.: Alle: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Spørgsmålene lyder i sin helhed "Hvordan er samarbejdet mellem dig og dine sygeplejerskekolleger? Hvordan er samarbejdet mellem dig og lægerne? Hvordan er samarbejdet mellem dig og de patienter/klienter/borgere/studerende, du har kontakt med i hverdagen?". Signifikant forskel mellem alle 3 forhold om samarbejde/relationer, idet F-test, $p < 0,05$. "Ved ikke" og besvarelser hvor der er under 10 respondenter i gruppen, indgår ikke i figuren. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Det er undersøgt, om sammenhængen mellem de forskellige dimensioner af samarbejde/relationer og arbejdsglæde hænger sammen med enhedernes størrelse. Dette er ikke tilfældet.

Der er også set på, hvilke af relationerne som har den største betydning for arbejdsglæden. Sammenholdes alle tre spørgsmål om samarbejdet med henholdsvis sygeplejersker, læger og patienter viser analysen, at samarbejdet med egen faggruppe (sygeplejersker) har den største betydning for arbejdsglæden. Derefter er det samarbejdet med lægerne, der har størst betydning for arbejdsglæden. Når der justeres for de tre dimensioner ved samarbejdet, har relationen til patienterne ikke signifikant betydning for arbejdsglæden. Denne relation er kun signifikant, når der ses på den simple sammenhæng (uden kontrol for de øvrige dimensioner for samarbejdet).

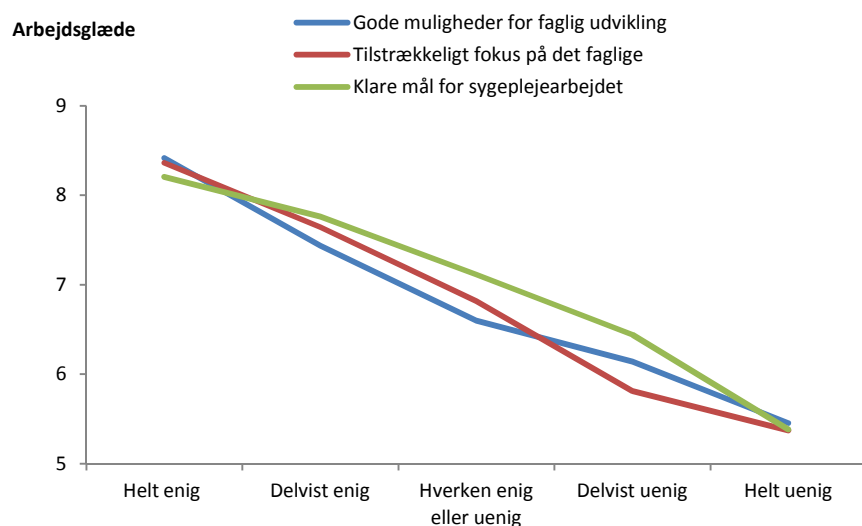
Samtidig fremgik det af tabel 5, at arbejdsglæden er signifikant højere for sygeplejersker, der vurderer, at det forhold, som har størst betydning for arbejdsglæden, er relation til patienter/klienter. Ses dette resultat i sammenhæng med figur 11 kan det udlægges således, at det potentielt vil være muligt, at gøre arbejdsglæden større ved at arbejde med at få mere kvalitet i relationen mellem sygeplejersken og patienten/klienten.

ET FAGLIGT MILJØ ER RELATERET TIL ARBEJDSGLÆDE

Af tabel 5 fremgik, at 38 % angiver, at faglig udvikling er central for deres arbejdsglæde. Dette tema er også beskrevet i den kvalitative DSI undersøgelse, hvor gode udviklingsmuligheder er væsentligt for arbejdsglæden.

Det undersøges, hvordan tre dimensioner af fagligt miljø er af betydning for sygeplejerskers arbejdsglæde. Resultatet af denne analyse er, at tre forhold ved det faglige miljø hænger sammen med sygeplejerskers arbejdsglæde. Disse sammenhænge er statistisk signifikante. Dette gælder både for, om der findes gode faglige udviklingsmuligheder, tilstrækkeligt fagligt fokus eller klart definerede mål for sygeplejearbejdet. Der er en forskel på ca. 3 point på arbejdsglæden afhængig af, om sygeplejersken er meget enig eller meget uenig i, at de har gode muligheder for at udvikle sig fagligt på deres arbejdsplads. Dette illustreres af figur 12.

Figur 12. Fagligt miljø og arbejdsglæde



Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Spørgsmålene lyder i sin helhed "Hvor enig er du i følgende udsagn: Jeg har gode muligheder for at udvikle mig fagligt på min arbejdsplads. Der er tilstrækkeligt fokus på det faglige i opgaveløsningen på min arbejdsplads. Der er defineret klare mål for sygeplejearbejdet på min arbejdsplads". Signifikant forskel mellem alle 3 forhold om det faglige, idet F-test, $p < 0,05$. Ved ikke indgår ikke i figuren. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Igen er der set på, hvilke dele af fagligheden der har den største betydning for arbejdsglæden. Gode muligheder for faglig udvikling er det forhold ved det faglige miljø, som sygeplejerskerne vurderer, har den største betydning for arbejdsglæden. Næst kommer et tilstrækkeligt fokus på det faglige og på 3. pladsen klare mål for sygeplejearbejdet. Alle tre dimensioner ved et fagligt miljø har betydning for arbejdsglæden.

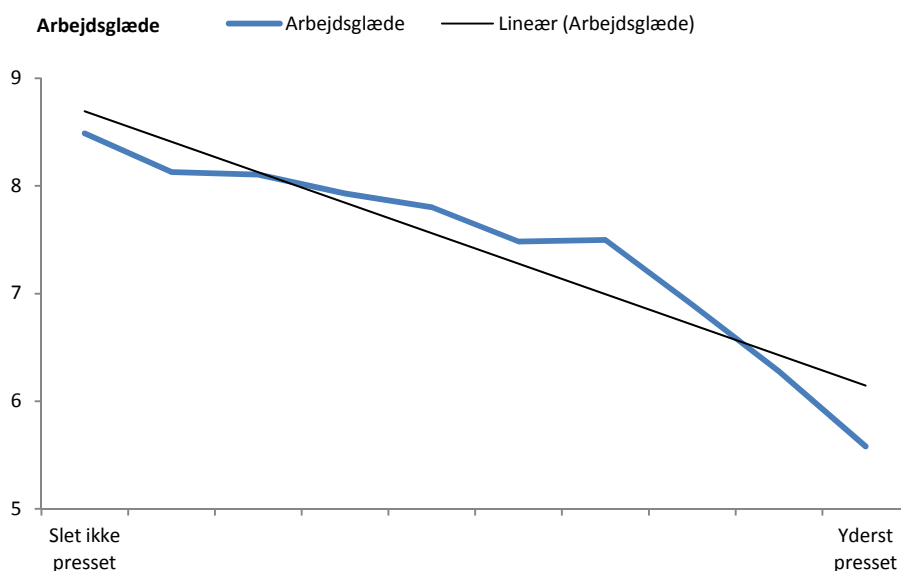
Ifølge en lederundersøgelse gennemført af FTF fremgik det, at sygeplejeledere har relativt lidt fokus på faglig ledelse⁵. I og med at sygeplejerskerne vurderer, at fokus på faglighed har betydning for deres arbejdsglæde, kan det måske herudaf udledes, at der her er rum for at højne den generelle arbejdsglæde ved at arbejde mere med fokus på fagligheden.

⁵ FTF, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd. LederPejling. FTF-ledernes holdninger til job, uddannelse og udvikling, marts 2003 (www.ftf.dk).

ARBEJDSGLÆDEN FALDER JO MERE PRESSET SYGEPLEJERSKERNE ER I DERES ARBEJDE

Det fremgik af tabel 5, at 37 % angiver, at 'tid nok' er centralt for deres arbejdsglæde. Sygeplejerskerne oplever at være pressede i deres arbejde. Der er således en signifikant sammenhæng mellem sygeplejerskers arbejdsglæde, og hvor pressede de føler sig i hverdagen. Sygeplejersker, der ikke føler sig pressede i hverdagen, har en højere arbejdsglæde end sygeplejersker, der føler sig pressede. Dette illustreres af figur 10, hvor x-aksen afspejler, hvor pressede sygeplejersker er i hverdagen, og y-aksen er arbejdsglæden.

Figur 10. Presset i hverdagen og arbejdsglæde



Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Spørgsmålet lyder i sin helhed "Hvor presset føler du dig i dit nuværende job i hverdagen?". Signifikant forskel mellem hvor presset sygeplejersken er, idet F-test, $p < 0,05$. "Ved ikke" indgår ikke i figuren. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Resultatet er ikke overraskende og understøttes af internationale undersøgelser, der også viser, at manglen på tid trækker arbejdsglæden ned blandt sygeplejersker (Morgan & Lynn 2009)(Bradley & Cartwright 2002;Laschinger 2001;Rauhala et al. 2007).

Undersøges det, hvorvidt der er en relation mellem oplevelsen af presset på sygeplejerskerne i hverdagen, og hvorvidt de har angivet tid nok til det daglige arbejde som en af de tre faktorer, der har størst betydning for arbejdsglæden, er denne signifikant. Tabel 6 viser, at de sygeplejersker, der oplever, at tid nok i det daglige arbejde har størst betydning for arbejdsglæden, er mindre pressede i hverdagen end sygeplejersker, der angiver, at andre forhold har størst betydning for arbejdsglæden.

Tabel 6. Presset i hverdagen fordelt på angivelse af at tid nok til det daglige arbejde har størst betydning for arbejdsglæden

	Antal	Procent	Presset i hverdagen
Tid nok til det daglige arbejde har størst betydning for arbejdsglæden	1375	63,3 %	5,4
Andre forhold er angivet som af størst betydning for arbejdsglæden	796	36,7 %	4,7
Total	2171	100,0 %	5,2

Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.171. Spørgsmålet lyder i sin helhed "Hvor presset føler du dig i dit nuværende job i hverdagen?". Signifikant forskel mellem tid nok til det daglige arbejde som størst betydning for arbejdsglæden, idet F-testet, $p < 0,05$. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

ØNSKE OM JOBSKIFTE OG AFTENARBEJDE FORBUNDET MED LAV ARBEJDSGLÆDE

Det er også undersøgt, hvorvidt der findes en relation mellem villighed til at tage ekstra arbejde, ønsket om jobskifte og arbejdstiders betydning for arbejdsglæden.

Resultatet er, at sygeplejersker, der tager ekstra arbejde, ikke har en højere arbejdsglæde end sygeplejersker, der ikke tager ekstra arbejde. Det er således sandsynligvis andre faktorer, der har større betydning for villigheden til ekstra arbejde, såsom sygeplejerskens økonomiske situation etc.

Til gengæld har sygeplejersker, der har aktuelle planer om at skifte job, en signifikant lavere arbejdsglæde (arbejdsglæde: 5,5) end sygeplejersker, der ikke har samme planer (arbejdsglæde: 8,0), jf. tabel 7. Dette er forventeligt, da et jobskifte kan hænge sammen med utilfredshed med jobbet. Andre undersøgelser har således også påvist en sammenhæng mellem arbejdsglæde eller jobtilfredshed og planer om at skifte job. Sygeplejersker, der overvejer at skifte job, har fx lav tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø og med ledelsen (Wethje & Borg 2003).

Ifølge en analyse gennemført af DSR Analyse fastholdes sygeplejersker med høj arbejdsglæde oftere i faget og i offentlig beskæftigelse end sygeplejersker, der har en lav arbejdsglæde. Der er også fundet andre positive udfald af arbejdsglæde. I samme undersøgelse påvises det, at sygeplejersker gennemsnitligt er ansat til at arbejde knap en time mere om ugen, hvis de har høj arbejdsglæde – ligesom de i mindre grad bijobber ved siden af. Sygeplejersker med høj arbejdsglæde har ydermere et halvt så stort selvrapporteret sygefravær som sygeplejersker, der har en lav arbejdsglæde (Kryspin Sørensen & DSR Analyse 2010).

Tabel 7. Arbejdsglæde fordelt på aktuelle planer om at skifte job

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
Ja	281	12,9 %	5,5
Nej	1596	73,2 %	8,0
Ved ikke	303	13,9 %	6,2
Total	2180	100,0 %	7,4

Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Spørgsmålet lyder i sin helhed "Har du aktuelle planer om at skifte job?". Signifikant forskel mellem arbejdsglæde og aktuelle planer om jobskifte, idet F-test, $p < 0,05$. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Tabel 8 viser, at sygeplejersker, der sædvanligvis arbejder om dagen, har en signifikant højere arbejdsglæde (arbejdsglæde: 7,6) end sygeplejersker, der sædvanligvis arbejder aften eller nat (arbejdsglæde: 6,9). Aften eller nattearbejde giver en lavere arbejdsglæde end holdskiftarbejde.

Tabel 8. Arbejdsglæde fordelt på arbejdstider

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
Dagarbejde (overvejende mellem 06 og 18)	1386	63,6 %	7,6
Aften- eller natarbejde (overvejende mellem 15 og 08)	128	5,9 %	6,9
2-holdsskift	394	18,1 %	7,2
3-holdsskift	255	11,7 %	7,1
Ved ikke	17	0,8 %	7,8
Total	2180	100,0 %	7,4

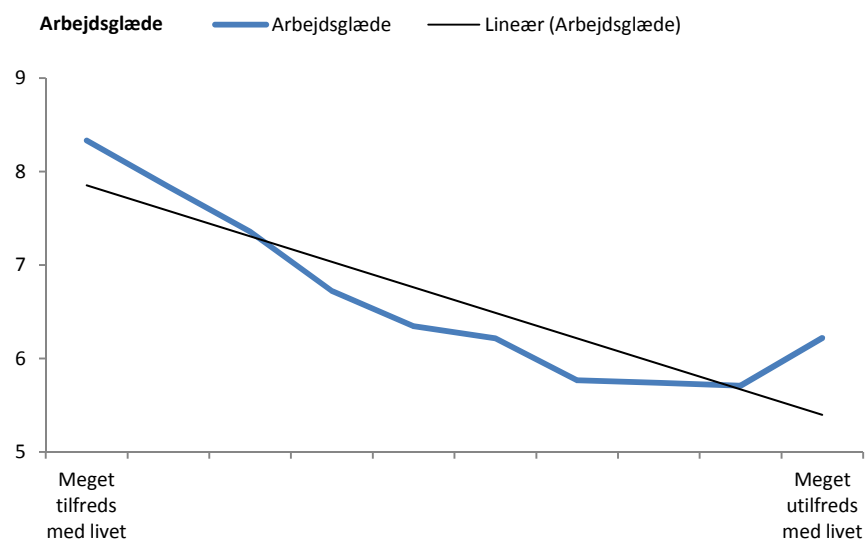
Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Spørgsmålet lyder i sin helhed "Hvilken arbejdstid har du sædvanligvis?". Signifikant forskel mellem arbejdsglæde og arbejdstider, idet F-test, $p < 0,05$. Pga. for få besvarelser er aften og natarbejde lagt under samme kategori. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Når der kontrolleres for køn, alder, sektor, geografi, antal ledere og antal medarbejdere på afsnit/enhed, er det kun sygeplejersker i dagarbejde, der afviger signifikant med en større arbejdsglæde i forhold til sygeplejersker, ansat på andre tider af døgnet (aften/nat/2-hold eller 3-holdskifte).

SAMMENHÆNG MELLEM ARBEJDSGLÆDE OG LIVSGLÆDE

Afslutningsvist er det undersøgt, om sygeplejersker, der generelt er tilfredse med livet, også er tilfredse med deres arbejde. Dette fremgår af være tilfældet af figur 14. Generelt set er sygeplejerskernes gennemsnitlige tilfredshed med livet 8,0 point.

Figur 14. Sammenhæng mellem arbejdsglæde og livsglæde



Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Spørgsmålet lyder i sin helhed "Hvor tilfreds er du alt i alt med dit liv?". Signifikant forskel mellem arbejdsglæde og livsglæde, idet F-test, $p < 0,05$. "Ved ikke" indgår ikke i figuren. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Figuren fortæller dog ikke noget om, hvorvidt det er livsglæden, der medfører arbejdsglæde eller omvendt. Det er sandsynligvis også individuelt, hvilken retning sammenhængen går i. At arbejdsglæden stiger for dem, der er meget utilfredse med livet beror enten på statistisk usikkerhed (der er kun 18 i gruppen) eller også, at de, der er meget utilfredse med livet, fx fordi der er sket noget dramatisk i deres liv, finder en marginalt større glæde i deres arbejde.

DE STUDERENDES VURDERING AF SYGEPLEJERSKERS ARBEJDSGLÆDE

De studerende i medlemspanelet er spurgt til, hvordan de oplevede arbejdsglæden på den arbejdsplads, hvor de havde deres sidste praktik/klinik. 44 % vurderer, at arbejdsglæden var høj, og 45 % angav en middel arbejdsglæde. 9 % angav, at arbejdsglæden var lav. Det har desværre ikke været muligt at koble resultaterne fra de studerendes vurdering på de ansattes egen vurdering af de enkelte arbejdspladser.

De studerendes vurderinger giver et interessant spejl af de ansatte sygeplejerskers vurderinger, fordi de ikke har en personlig afhængighed i forhold til at være ansatte på den givne afdeling/enhed. Samtidig kan det ikke udelukkes, at deres vurderinger farves af, hvorvidt de personligt finder arbejdet på de forskellige afdelinger/enheder interessant.

Tabel 9. Studerendes vurdering af sygeplejerskers arbejdsglæde i seneste praktik/klinik

	Antal	Procent
Arbejdsglæden var høj	116	43,7 %
Arbejdsglæden var middel	119	45,1 %
Arbejdsglæden var lav	24	9,1 %
Jeg har ikke været i praktik/klinik endnu	4	1,4 %
Ved ikke	2	0,7 %
Total	265	100,0 %

Anm.: Studerende, n=265. Spørgsmålet lyder i sin helhed "Hvordan oplevede du arbejdsglæden på den arbejdsplads, hvor du havde din seneste praktik/klinik?". Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Der er en klar sammenhæng mellem, hvordan den studerende vurderede arbejdsglæden i sidste praktik, og hvorvidt de ønsker at søge job på en tilsvarende arbejdsplads. 84 % af de, der vurderede, at arbejdsglæden var høj i sidste praktik, kunne tænke sig at søge til en tilsvarende arbejdsplads. Derimod vil 92 % ikke søge arbejde på en arbejdsplads, hvor arbejdsglæden blev vurderet lavt.

Tabel 10. Studerendes vurdering af arbejdsglæden i seneste praktik/klinik fordelt på, hvorvidt de ønsker at søge job på et lignende sted

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Arbejdsglæden var høj	84,4 %	9,2 %	6,4 %	100,0 %
Arbejdsglæden var middel	43,6 %	41,8 %	14,5 %	100,0 %
Arbejdsglæden var lav	8,3 %	91,7 %	0,0 %	100,0 %
Total	58,4 %	32,1 %	9,5 %	100,0 %

Anm.: Studerende, n=259. Spørgsmålet lyder i sin helhed "Kunne du tænke dig at søge job på en arbejdsplads, der ligner det sted, hvor du havde din seneste praktik/klinik". Signifikant forskel mellem vurderet arbejdsglæde blandt sygeplejersker og ønsket om at søge arbejde på tilsvarende arbejdsplads, idet Chi²-test, p<0,05. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

KONKLUSIONER

Dansk Sygeplejeråd og Dansk Sundhedsinstitut har i samarbejde undersøgt, hvad der skal til for at sygeplejerskerne oplever arbejdsglæde. Et udvalg af de fund, Dansk Sundhedsinstitut har beskrevet i rapporten "Arbejdsglæde i fremtidens sygeplejerskearbejde på hospitalerne", bekræftes i denne nationale spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af beskæftigede sygeplejersker ansat indenfor faget. God ledelse, godt samarbejde indenfor egen og på tværs af faggrupper, god relation til patienter/borgere, at der er tid nok til at udføre arbejdet samt faglig fokus og udvikling har en positiv effekt på sygeplejerskers arbejdsglæde.

God ledelse

Ledelseskvaliteten er en afgørende faktor for arbejdsglæden. Hvis man har en synlig, handlekraftig og engageret leder har sygeplejerskerne en højere arbejdsglæde end de, der ikke oplever samme positive karakteristika ved deres nærmeste leder. En åben kommunikation fra den nærmeste leder har også betydning for arbejdsglæden samt oplevelsen af at blive set.

At blive set af sin leder har den største betydning for arbejdsglæden efterfulgt af åben kommunikation og engageret leder. En synlig og en handlekraftig leder har ikke en signifikant betydning for arbejdsglæden, når man samtidig inddrager effekten af de øvrige forhold ved nærmeste leder.

Godt samarbejde og gode relationer

Flere end 9 ud af 10 har et godt eller meget godt samarbejde med de nærmeste sygeplejerskekollegaer. Jo bedre samarbejde med kollegaer, jo højere arbejdsglæde. Også en god relation til patienter/klienter har betydning for arbejdsglæden, men kun i en simpel analyse.

Samarbejdet med egen faggruppe har den største betydning for arbejdsglæden efterfulgt af samarbejdet med lægerne. Relationer til patienter er ikke signifikant relateret til arbejdsglæde, når der justeres for alle tre forhold ved samarbejde/relationer.

Et fagligt miljø

De, der oplever, at de har gode muligheder for at udvikle sig fagligt er mere tilfredse med deres arbejde end de, der ikke har samme muligheder. Også et tilstrækkeligt fokus på det faglige i opgaveløsningen er relateret til arbejdsglæde, ligesom klare mål for arbejdet.

Gode muligheder for faglig udvikling er det forhold ved det faglige miljø, som har den største betydning for arbejdsglæden, efterfulgt af et tilstrækkeligt fagligt fokus og klare mål for sygeplejearbejdet. Alle tre forhold ved det faglige miljø er signifikant relateret til arbejdsglæde, når vi ser på alle tre forhold samtidig.

Arbejdspladsens størrelse

Der er også påvist en række andre sammenhænge med sygeplejerskernes arbejdsglæde. Størrelsen på de enheder sygeplejersker er tilknyttet er delvist relateret til sygeplejerskers arbejdsglæde. Arbejdspladsens størrelse er defineret ud fra antal ledere på enheden og antal medarbejdere under nærmeste leder. Kun det ene forhold ved enhedens størrelse er entydigt relateret til sygeplejerskers arbejdsglæde (antal ledere på enheden), mens sammenhængen mellem antallet af medarbejdere knyttet til nærmeste leder er mere tvivlsom.

Kontrolleres der for baggrundsfaktorerne, er det kun sygeplejersker med hhv. 1 og 5 ledere, der adskiller sig signifikant fra de øvrige beskæftigede sygeplejersker ved at have en hhv. signifikant højere og lavere arbejdsglæde.

Andre faktorer

Jo mere pressede sygeplejerskerne føler sig i hverdagen, jo lavere arbejdsglæde. At der er tid nok til arbejdet er i tråd hermed en central faktor i mange sygeplejerskers arbejdsglæde. Har man aktuelle planer om at skifte job, er

arbejdsglæden ligeså mindre. Og arbejdstider har også betydning. Sygeplejersker, der primært arbejder i dagtimerne, har en højere arbejdsglæde, mens sygeplejersker ansat til at arbejde på andre tider af døgnet eller i skifteholdsarbejde har en lavere arbejdsglæde. Kontrolleres der for baggrundsfaktorer, er det kun dagarbejde, der adskiller sig signifikant.

Sygeplejersker i basisstillinger er mindre tilfredse med deres job, mens specialister, undervisere og ledende sygeplejersker er mere tilfredse. Denne sammenhæng er kun signifikant for basissygeplejersker med en signifikant lavere arbejdsglæde end gennemsnittet og for specialister med en signifikant højere arbejdsglæde, når der kontrolleres for baggrundsfaktorerne.

Privatansatte sygeplejersker har en høj arbejdsglæde, mens statsansatte sygeplejersker har en lavere arbejdsglæde. Det er dog kun de privatansatte, som adskiller sig signifikant, når der kontrolleres for baggrundsfaktorerne. Dette kan hænge sammen med at sygeplejersker er i andre stillinger og sektorer i en højere alder end de unge sygeplejersker.

Der er forskel på arbejdsglæden mellem de 5 regioner. I Region Hovedstaden og Region Sjælland er arbejdsglæden lavere, mens den er højere i Region Nordjylland. Arbejdsglæden i Region Midtjylland og Syddanmark ligger tæt på gennemsnittet. Når der kontrolleres for baggrundsfaktorerne, er det kun sygeplejersker ansat i Region Nordjylland, der adskiller sig signifikant med en højere arbejdsglæde end sygeplejersker ansat i de øvrige regioner.

Sidst findes også en sammenhæng med alder. Jo ældre sygeplejerskerne er, jo højere arbejdsglæde. Men når der kontrolleres for baggrundsfaktorerne, er denne forskel ikke længere signifikant. Sygeplejersker i basisstillinger oplever mindre arbejdsglæde end sygeplejersker i øvrige stillinger, mens specialister har en signifikant højere arbejdsglæde. Samme resultater findes, når man kontrollerer for baggrundsfaktorer. Privatansatte er mest glade for deres arbejde som sygeplejerske.

ANBEFALINGER

På baggrund af undersøgelsens resultater anbefales følgende 10 initiativer:

1. Der skal fokus på, at ledelse har afgørende betydning for arbejdsglæden.
2. Der skal sikres tilpas ledelseskapacitet fx i forbindelse med de mange organisatoriske ændringer.
3. I lederuddannelse og -udvikling skal der fokus på, hvordan man bliver en engageret, kommunikerende, synlig leder, der ser sine medarbejdere. Der skal fokus på, hvordan lederne bedst muligt kan opbygge lærende og udviklende miljøer.
4. Medarbejdere kan bidrage til god ledelse ved også at give feedback og sparring til deres ledere.
5. Når gode relationer er centrale for arbejdsglæden, bør der skabes rammer for kollektiv refleksion og supervision.
6. Forbedringer i de fysiske rammer for at skabe personale og patientvenlige miljøer. Dette vil skabe bedre rammer for samarbejdet mellem egen og andre faggrupper, samt for relationen til patienterne.
7. Der skal være tydelige faglige mål for sygeplejearbejdet.
8. Der skal fokus på, hvordan man skaber faglig udvikling i det daglige arbejde.
9. Der skal fokus på, hvordan arbejdet organiseres, således at den enkelte oplever, at opgaver står mål med tiden, der er til rådighed.
10. Der skal fokus på, at store enheder kan give lavere arbejdsglæde.

LITTERATURLISTE

- Baernholdt, M. & Mark, B.A. 2009. The nurse work environment, job satisfaction and turnover rates in rural and urban nursing units. *Journal of Nursing Management*, 17, 994-1001
- Bradley, J.R. & Cartwright, S. 2002. Social support, job stress, health, and job satisfaction among nurses in the United Kingdom. *International Journal of Stress Management*, 9, (3) 163-182
- Brooks, I. & MacDonald, S. 2000. 'Doing life': Gender relations in a night nursing sub-culture. *Gender and Night Nursing*, 7, (4) 221-229
- Franssén, A. 1997. *Omsorg i tanke och handling. En studie av kvinnors arbete i vården* Lund, Arkiv Förlag.
- Hewison, A. 2009. Do we expect too much of our leaders? *J.Nurs.Manag.*, 17, (8) 913-916
- Holm-Petersen, C. 2007. *Stolthed og fordom. Kultur- og identitetsarbejde ved skabelsen af en ny sengeafdeling gennem fusion* Frederiksberg, Copenhagen Business School.
- Holm-Petersen, C., Asmussen, M., & Willemann, M. 2006. *Sygeplejerskers fagidentitet og arbejdsopgaver på medicinske afdelinger* København, DSI Institut for Sundhedsvæsen.
- Holm-Petersen, C. & Vyberg, N. 2011. *Arbejdsglæde i fremtidens sygeplejerskearbejde på hospitalerne. En undersøgelse af arbejdsglæde på en privat og en offentlig hospitalsafdeling* København, Dansk Sundhedsinstitut.
- Jenkins, M. & Stewart, A.C. 2010. The importance of a servant leader orientation. *Health Care Manage Rev*, 35, (1) 46-54
- Kryspin Sørensen, L. & DSR Analyse 2010. *Jobtilfredshed og dennes betydning for fastholdelse af sygeplejersker i faget* København, Dansk Sygeplejeråd.
- Laschinger, H.K., Purdy, N., & Almost, J. 2007. The impact of leader-member exchange quality, empowerment, and core self-evaluation on nurse manager's job satisfaction. *J.Nurs.Adm*, 37, (5) 221-229
- Laschinger, H.K.S. 2001. The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses' Work Satisfaction and Organizational Commitment. *Health Care Manage Rev*, 26, (3) 7-23
- Morgan, J.C. & Lynn, M.R. 2009. Satisfaction in nursing in the context of shortage. *Journal of Nursing Management*, 17, 401-410
- Murphy, L. 2005. Transformational leadership a cascading chain reaction. *Journal of Nursing Management*, 13, 128-136
- Newman, K., Maylor, U., & Chansarkar, B. 2002. The nurse satisfaction, service quality and nurse retention chain. Implications for management of recruitment and retention. *Journal of Management in Medicine*, 16, (4) 271-291
- Rauhala, A., Kivimäki, M., Fagerström, L., & Elovainio, M. 2007. What degree of work overload is likely to cause increased sickness absenteeism among nurses? Evidence from the RAFAELA patient classification system. *Journal of Advanced Nursing*, 57, (3) 286-295
- Sahlin-Andersson, K. 1994. Group identities as the building blocks of organizations: A story about nurses' daily work. *Scandinavian Journal of Management*, 10, (2) 131-145
- Sahlin-Andersson, K. 1997, "Kvinnoyrken i omvandling," *In Om makt och kön: i spåren av offentliga organisationers omvandling. Rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*, E. Sundin, ed., Stockholm: Fritzes, pp. 224-245.
-

Sellgren, S.F. 2007. *Nursing management at a Swedish university hospital. Leadership and staff turnover* Stockholm, Karolinska Institutet.

Tewes, M. & Laurén, T. 1996. Derfor rejser sygeplejerskerne. *Sygeplejersken* 1996;96(30)16-20

Utriainen, K. & Kyngäs, H. 2011. Ageing hospital nurses' well-being at work: psychometric testing of the dignity and respect in ageing nurses' work scale. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25, (3) 617-624

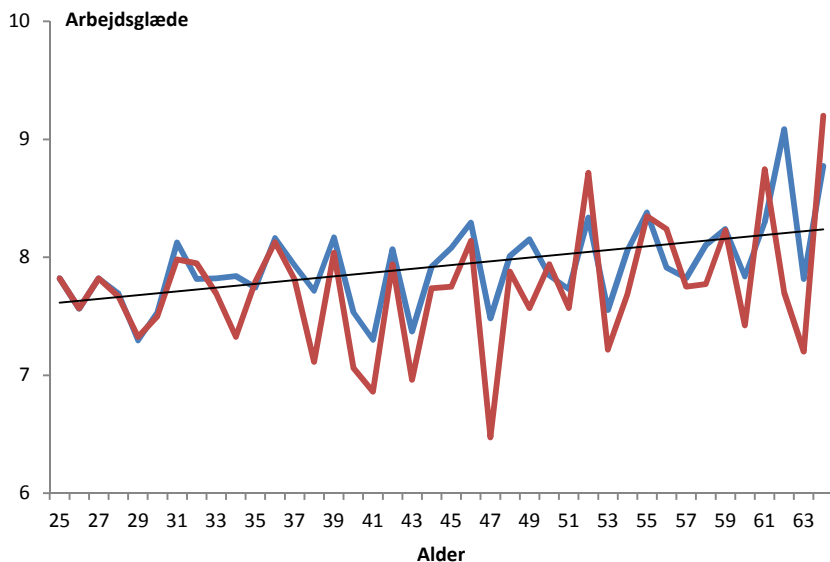
Weisman, C.S., Alexander, C.S., & Chase, G.A. 1980. Job satisfaction among hospital nurses: a longitudinal study. *Health Serv.Res.*, 15, (4) 341-364 available from: PM:7461970

Wethje, A. & Borg, V. 2003. *Sygeplejerskers arbejdsmiljø, trivsel og helbred (SATH). Balancen mellem arbejds- og privatlivet* København, Dansk Sygeplejeråd; Arbejdsmiljøinstituttet.

BILAGSFIGURER OG TABELLER

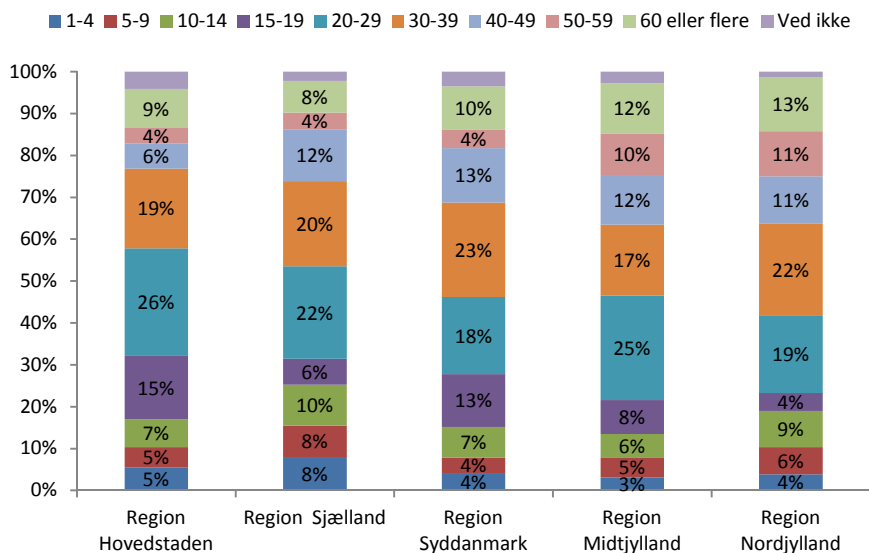
I tabeller er den gennemsnitlige arbejdsglæde ikke rapporteret, hvis der er under 10 respondenter i den pågældende kategori.

Bilagsfigur 1. Arbejdsglæde og alder. Alle (blå kurve) og basissygeplejersker (rød kurve)



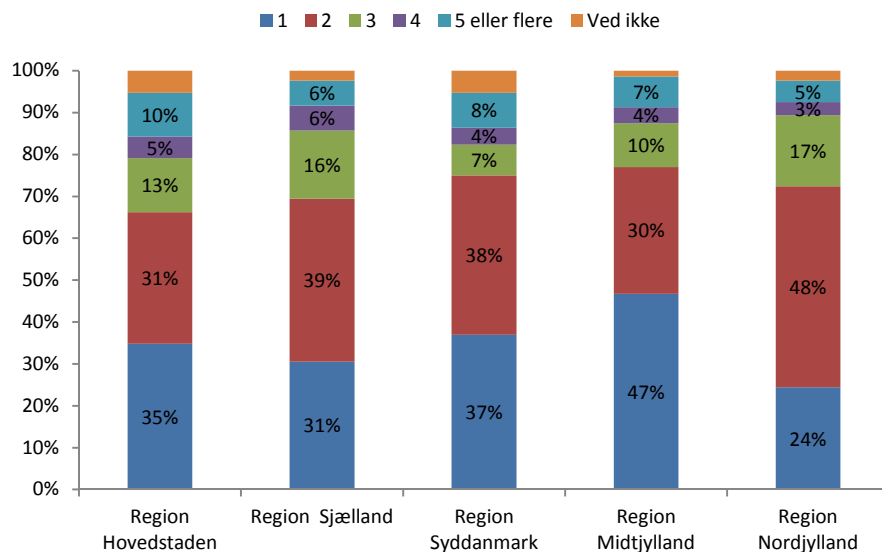
Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, alle n=2.180, basis n=1.231. Der er kun inkluderet sygeplejersker mellem 25-64 i figuren, mens der er data for sygeplejersker mellem 19-69 år dog kun få observationer i yderpunkterne. Signifikant forskel mellem arbejdsglæde og alder, idet F-test, $p < 0,05$. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Bilagsfigur 2. Antal medarbejdere (sygeplejersker som andre faggrupper) under den nærmeste leder fordelt på region



Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Signifikant forskel mellem antal medarbejdere og geografi, idet χ^2 -test, $p < 0,05$. Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Bilagsfigur 3. Antal ledere på dit afsnit/afdeling/enhed fordelt på region



Anm.: Sygeplejersker i beskæftigelse indenfor sygeplejen, n=2.180. Signifikant forskel mellem antal ledere og geografi, idet χ^2 -test, $p < 0,05$.
Kilde: MEGAFON og DSR Analyse/DSI.

Tal til figur 3. Kollegaers arbejdsglæde

	Antal	Procent	Egen arbejdsglæde
1 – meget lav	14	0,6	3,3
2	19	0,9	4,8
3	67	3,1	4,9
4	131	6,0	5,4
5	243	11,1	6,2
6	268	12,3	7,2
7	515	23,6	7,7
8	516	23,7	8,2
9	221	10,2	8,5
10 – meget høj	89	4,1	9,0
Ved ikke	31	1,4	7,6
Jeg har ingen sygeplejerskekollegaer	66	3,0	7,6
Total	2180	100,0	7,4

Note: Det antal som arbejdsglæde er beregnet på baggrund af er lidt lavere end antal i tabellen, da ikke alle har besvaret begge spørgsmål. Statistisk sammenhæng.

Tal til figur 5. Arbejdsglæde fordelt på antal medarbejdere under nærmeste leder

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
1-19			7,6
1-4	92	4,6	7,7
5-9	101	5,1	7,5
10-14	142	7,1	7,4
15-19	211	10,6	7,7
20 eller flere			7,3
20-29	450	22,6	7,3
30-39	396	19,9	7,3
40-49	205	10,3	7,3
50-59	126	6,3	7,2
60 eller flere	208	10,5	7,6
Ved ikke	60	3,0	7,1
Total	1991	100,0	7,4

Note. Kun statistisk sammenhæng når antal medarbejdere inddeles i 2 grupper: 1-19 og 20+ medarbejdere. Note: Det antal som arbejdsglæde er beregnet på baggrund af er lidt lavere end antal i tabellen, da ikke alle har besvaret begge spørgsmål.

Tal til figur 6. Arbejdsglæde fordelt på antal ledere på afsnittet/afdelingen

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
1	793	36,4	7,7
2	772	35,4	7,3
3	260	11,9	7,3
4	97	4,4	7,2
5 eller flere	177	8,1	7,2
Ved ikke	81	3,7	7,6
Total	2180	100,0	7,4

Note: Det antal som arbejdsglæde er beregnet på baggrund af er lidt lavere end antal i tabellen, da ikke alle har besvaret begge spørgsmål. Statistisk sammenhæng.

Tal til figur 7. Arbejdsglæde fordelt på synlig nærmeste leder i dagligdagen

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
Helt enig	912	41,8	7,8
Delvist enig	693	31,8	7,6
Hverken enig eller uenig	193	8,8	7,0
Delvist uenig	224	10,3	6,6
Helt uenig	145	6,7	6,0
Ved ikke	13	,6	7,6
Total	2180	100,0	7,4

Note: Det antal som arbejdsglæde er beregnet på baggrund af er lidt lavere end antal i tabellen, da ikke alle har besvaret begge spørgsmål. Statistisk sammenhæng.

Tal til figur 7. Arbejdsglæde fordelt på handlekraftig nærmeste leder

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
Helt enig	748	34,3	7,9
Delvist enig	714	32,7	7,6
Hverken enig eller uenig	328	15,1	7,2
Delvist uenig	243	11,1	6,6
Helt uenig	124	5,7	5,5
Ved ikke	25	1,1	7,4
Total	2180	100,0	7,4

Note: Det antal som arbejdsglæde er beregnet på baggrund af er lidt lavere end antal i tabellen, da ikke alle har besvaret begge spørgsmål. Statistisk sammenhæng.

Tal til figur 7. Arbejdsglæde fordelt på engageret nærmeste leder

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
Helt enig	1115	51,1	7,9
Delvist enig	579	26,6	7,4
Hverken enig eller uenig	245	11,2	6,6
Delvist uenig	152	7,0	6,4
Helt uenig	65	3,0	5,3
Ved ikke	25	1,2	7,0
Total	2180	100,0	7,4

Note: Det antal som arbejdsglæde er beregnet på baggrund af er lidt lavere end antal i tabellen, da ikke alle har besvaret begge spørgsmål. Statistisk sammenhæng.

Tal til figur 7. Arbejdsglæde fordelt på åben kommunikation fra nærmeste leder

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
Helt enig	857	39,3	8,1
Delvist enig	703	32,2	7,5
Hverken enig eller uenig	265	12,2	7,0
Delvist uenig	212	9,7	6,4
Helt uenig	128	5,9	5,3
Ved ikke	15	,7	8,0
Total	2180	100,0	7,4

Note: Det antal som arbejdsglæde er beregnet på baggrund af er lidt lavere end antal i tabellen, da ikke alle har besvaret begge spørgsmål. Statistisk sammenhæng.

Tal til figur 7. Arbejdsglæde fordelt på at blive set af nærmeste leder

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
Helt enig	953	43,7	8,1
Delvist enig	697	32,0	7,4
Hverken enig eller uenig	245	11,2	6,7
Delvist uenig	150	6,9	6,2
Helt uenig	103	4,7	5,4
Ved ikke	32	1,4	6,7
Total	2180	100,0	7,4

Note: Det antal som arbejdsglæde er beregnet på baggrund af er lidt lavere end antal i tabellen, da ikke alle har besvaret begge spørgsmål. Statistisk sammenhæng.

Tal til figur 8. Arbejdsglæde fordelt på samarbejdet med sygeplejerskekollegaer

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
Meget godt	903	45,4	7,8
Godt	918	46,1	7,2
Hverken godt eller dårligt	90	4,5	5,3
Dårligt	10	,5	5,5
Meget dårligt	2	,1	-
Ved ikke	5	,3	-
Jeg har ikke samarbejde med sygeplejersker	61	3,1	7,8
Total	1991	100,0	7,4

Note: Det antal som arbejdsglæde er beregnet på baggrund af er lidt lavere end antal i tabellen, da ikke alle har besvaret begge spørgsmål. Statistisk sammenhæng.

Tal til figur 8. Arbejdsglæde fordelt på samarbejdet med lægerne

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
Meget godt	461	21,1	8,0
Godt	1134	52,0	7,4
Hverken godt eller dårligt	313	14,4	6,8
Dårligt	25	1,1	7,4
Meget dårligt	13	,6	5,9
Ved ikke	16	,8	7,4
Jeg har ikke samarbejde med læger	218	10,0	7,6
Total	2180	100,0	7,4

Note: Det antal som arbejdsglæde er beregnet på baggrund af er lidt lavere end antal i tabellen, da ikke alle har besvaret begge spørgsmål. Statistisk sammenhæng.

Tal til figur 8. Arbejdsglæde fordelt på samarbejdet med patienter/klienter/borgere/studerende

	Antal	procent	Arbejdsglæde
Meget godt	972	44,6	7,6
Godt	1085	49,8	7,3
Hverken godt eller dårligt	47	2,2	6,0
Dårligt	1	,1	-
Meget dårligt	5	,2	-
Ved ikke	69	3,2	7,9
Jeg har ingen relationer til pt.	2180	100,0	7,4
Total	972	44,6	7,6

Note: Det antal som arbejdsglæde er beregnet på baggrund af er lidt lavere end antal i tabellen, da ikke alle har besvaret begge spørgsmål. Statistisk sammenhæng.

Tal til figur 9. Arbejdsglæde fordelt på gode mulighed for faglig udvikling på arbejdspladsen

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
Helt enig	711	32,6	8,4
Delvist enig	865	39,7	7,4
Hverken enig eller uenig	264	12,1	6,6
Delvist uenig	234	10,8	6,1
Helt uenig	97	4,4	5,5
Ved ikke	9	,4	-
Total	2180	100,0	7,4

Note: Det antal som arbejdsglæde er beregnet på baggrund af er lidt lavere end antal i tabellen, da ikke alle har besvaret begge spørgsmål. Statistisk sammenhæng.

Tal til figur 9. Arbejdsglæde fordelt på tilstrækkeligt fokus på det faglige i opgaveløsningen på arbejdspladsen

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
Helt enig	636	29,2	8,4
Delvist enig	844	38,7	7,6
Hverken enig eller uenig	356	16,3	6,8
Delvist uenig	251	11,5	5,8
Helt uenig	81	3,7	5,4
Ved ikke	13	,6	7,5
Total	2180	100,0	7,4

Note: Det antal som arbejdsglæde er beregnet på baggrund af er lidt lavere end antal i tabellen, da ikke alle har besvaret begge spørgsmål. Statistisk sammenhæng.

Tal til figur 9. Arbejdsglæde fordelt på hvorvidt der er defineret klare mål for sygeplejearbejdet på arbejdspladsen

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
Helt enig	482	22,1	8,2
Delvist enig	858	39,3	7,8
Hverken enig eller uenig	384	17,6	7,1
Delvist uenig	274	12,6	6,4
Helt uenig	120	5,5	5,4
Ved ikke	63	2,9	6,9
Total	2180	100,0	7,4

Note: Det antal som arbejdsglæde er beregnet på baggrund af er lidt lavere end antal i tabellen, da ikke alle har besvaret begge spørgsmål. Statistisk sammenhæng.

Tal til figur 10. Arbejdsglæde fordelt på hvor pressede sygeplejersker føler sig i hverdagen

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
1 – yderst presset	84	3,8	5,6
2	183	8,4	6,3
3	368	16,9	6,9
4	254	11,7	7,5
5	397	18,2	7,5
6	194	8,9	7,8
7	264	12,1	7,9
8	256	11,7	8,1
9	125	5,7	8,2
10 – slet ikke presset	47	2,1	8,6
Ved ikke	9	0,4	-
Total	2180	100,0	7,4

Note: Det antal som arbejdsglæde er beregnet på baggrund af er lidt lavere end antal i tabellen, da ikke alle har besvaret begge spørgsmål. Statistisk sammenhæng.

Tal til figur 11. Arbejdsglæde fordelt på sygeplejerskernes livsglæde

	Antal	Procent	Arbejdsglæde
1 – meget utilfreds	18	0,8	6,2
2	34	1,6	5,7
3	41	1,9	5,7
4	45	2,1	5,8
5	81	3,7	6,2
6	85	3,9	6,3
7	250	11,5	6,7
8	570	26,2	7,4
9	650	29,8	7,8
10 – meget tilfreds	392	18,0	8,3
Ved ikke	14	0,6	7,1
Total	2180	100,0	7,4

Note: Det antal som arbejdsglæde er beregnet på baggrund af er lidt lavere end antal i tabellen, da ikke alle har besvaret begge spørgsmål. Statistisk sammenhæng.

BILAG. SPØRGERAMMEN

B1. Er du i beskæftigelse, udenfor beskæftigelse, på orlov eller studerende? (Marker kun et svar)

Beskæftiget inden for sygeplejefaget

- a. Sygeplejerske i basisstilling
- b. Sygeplejerske med specialistfunktion
- c. Sygeplejerske med ledelsesfunktion
- d. Undervisende sygeplejerske

Beskæftiget uden for sygeplejefaget

- e. Sygeplejerske i anden stilling udenfor sygeplejen

Udenfor beskæftigelse

- f. Midlertidigt uden beskæftigelse (fx orlov, ledighed m.v.)
- g. Studerende
- h. Andet (herunder efterløn, pensionist m.v.) angiv venligst _____
- i. Ved ikke

[Spørgsmål B2 stilles kun til deltagere, der svarer a, b, c, d eller e i spørgsmål B1]

B2. Hvilken sektor arbejder du i? (- dvs. hvilken overenskomstaftale er du underlagt?)

- a. Stat (statslig overenskomst)
- b. Regioner (Danske Regioner)
- c. Kommune (Kommunernes Landsforening)
- d. Privat (privat overenskomst, f.eks. Dansk Arbejdsgiverforening, Praktiserende lægers Arbejdsgiverforening, Regulativ for lægekonsultationer o.l.)
- e. Andet, angiv venligst _____
- f. Ved ikke

[spørgsmål B3 og B4 stilles til alle deltagere]

B3. Hvilken kreds i Dansk Sygeplejeråd hører du til?

(Kredsen svarer til den region du arbejder i, men hvis du ikke er i beskæftigelse, er det den region du bor i).

- a. Kreds Hovedstaden
- b. Kreds Sjælland
- c. Kreds Syddanmark
- d. Kreds Midtjylland
- e. Kreds Nordjylland
- f. Andet (udland, ingen fast adresse)

B4. Har du et tillidshverv i Dansk Sygeplejeråd?

- a. Ja, jeg er tillidsrepræsentant/-suppleant
- b. Ja, jeg er sikkerhedsrepræsentant/-suppleant
- c. Ja, jeg har et andet tillidshverv end ovenstående
- d. Nej, jeg har ikke noget tillidshverv i DSR
- e. Ved ikke

[Spørgsmål B5 stilles kun til deltagere, der svarer a, b, d eller e i spørgsmål B1]

B5. Hvor mange medarbejdere hører under din nærmeste leder (sygeplejersker såvel som andre faggrupper)?

- 1-4
- 5-9
- 10-14
- 15-19
- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60 eller flere
- Ved ikke

[Spørgsmål B6 stilles kun til deltagere, der svarer a, b, c, d eller e i spørgsmål B1]

B6. Hvor mange ledere er der på dit afsnit/afdeling/enhed (fx afdelingssygeplejerske, souschef, assisterende afdelingssygeplejerske, områdeleder, gruppeleder)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 eller flere
- Ved ikke

[Spørgsmål 1-22 stilles kun til deltagere, der svarer a, b, c, d, e i spørgsmål B1] - dvs alle i beskæftigelse inkl ledere

Her kommer nogle spørgsmål om din arbejdsglæde i din nuværende stilling.

De følgende spørgsmål skal du besvare i forhold til din hovedbeskæftigelse. Det vil sige den stilling, hvor du primært arbejder (flest arbejdstimer).

1. Hvor tilfreds er du alt i alt med din nuværende stilling?

Besvar venligst på en skala fra 1-10, hvor 1 svarer til "meget utilfreds" og 10 svarer til "meget tilfreds"? –

- 1 – meget utilfreds
- ...
- 10 – meget tilfreds
- Ved ikke

2. I hvor høj grad oplever du at have den arbejdsglæde du ønsker i din nuværende stilling?

- I meget høj grad
- I høj grad
- I nogen grad
- I ringe grad
- Slet ikke
- Ved ikke

[I spørgsmål 3 skal det være muligt at gå videre efter at have valgt "Andet, angiv venligst" og ikke have udfyldt feltet]

3. Hvilke af nedenstående forhold har størst betydning for din arbejdsglæde (sæt max 3 krydser)?

- Samarbejde med den nærmeste ledelse
- Samarbejde med sygeplejekolleger
- Samarbejde med andre faggrupper
- Det daglige sygeplejearbejde
- At du oplever, at der er tid nok til det daglige arbejde
- Løn- og ansættelsesforhold
- Faglig udvikling
- Personlig udvikling
- Din arbejdsplads omdømme
- De fysiske rammer
- Relation til patienterne/klienterne
- Andet, angiv venligst _____
- Ved ikke

4. Hvordan vurderer du arbejdsglæden blandt dine nærmeste sygeplejerskekollegaer på din arbejdsplads? Med arbejdsplads menes den enhed, afsnit, team eller afdeling du er ansat på. Dvs. arbejdsplads på mest lokale niveau.

Besvar venligst på en skala fra 1-10, hvor 1 svarer til "meget lav arbejdsglæde" og 10 svarer til "meget høj arbejdsglæde"?

- 1 – meget lav arbejdsglæde
- ...
- 10 – meget høj arbejdsglæde
- Ved ikke
- Jeg har ingen sygeplejerskekollegaer

Her kommer nogle spørgsmål omkring din nærmeste leder.

Er du leder, bedes du besvare spørgsmålet i forhold til din egen nærmeste leder.

Spørgsmålsbatteri:

Hvor enig er du i følgende udsagn?

5. Min nærmeste leder er synlig i dagligdagen
 6. Min nærmeste leder er handlekraftig
 7. Min nærmeste leder er engageret i sit arbejde i forhold til hvad der foregår på arbejdspladsen
 8. Kommunikationen fra min nærmeste leder er åben
 9. Jeg bliver set af min nærmeste leder
- Helt enig
 - Delvist enig
 - Hverken enig eller uenig
 - Delvist uenig
 - Helt uenig
 - Ved ikke

Nu kommer nogle spørgsmål om dit forhold til dine daglige samarbejdspartnere.

[Spørgsmål 10 stilles kun til deltagere, der svarer a, b, d, e i spørgsmål B1]

10. Hvordan er samarbejdet mellem dig og dine sygeplejerskekollegaer?
- Meget godt
 - Godt
 - Hverken godt eller dårligt
 - Dårligt

- Meget dårligt
- Ved ikke
- Jeg har ikke samarbejde med sygeplejersker

[Spørgsmål 11-12 stilles kun til deltagere, der svarer c i spørgsmål B1]

11. Hvordan er samarbejdet mellem dig og dine lederkollegaer?
 - Meget godt
 - Godt
 - Hverken godt eller dårligt
 - Dårligt
 - Meget dårligt
 - Ved ikke
 - Jeg har ikke samarbejde med andre ledere

12. Hvordan er samarbejdet mellem dig og de medarbejdere, du har ledelsesfunktion for?
 - Meget godt
 - Godt
 - Hverken godt eller dårligt
 - Dårligt
 - Meget dårligt
 - Ved ikke
 - Jeg har ikke samarbejde med nogen medarbejdere

[Spørgsmål 13-22 stilles til deltagere, der svarer a, b, c, d, e i spørgsmål B1]

13. Hvordan er samarbejdet mellem dig og lægerne?
 - Meget godt
 - Godt
 - Hverken godt eller dårligt
 - Dårligt
 - Meget dårligt
 - Ved ikke
 - Jeg har ikke samarbejde med læger

14. Hvordan vil du overordnet vurdere relationen mellem dig og de patienter/klienter/borgere/studerende, du har kontakt med i hverdagen?
 - Meget god
 - God
 - Hverken god eller dårlig
 - Dårlig
 - Meget dårlig
 - Ved ikke
 - Jeg har ingen relationer til patienter/klienter/borgere/studerende

Nu kommer der nogle spørgsmål om din faglige udvikling på din arbejdsplads.

Med arbejdsplads menes den enhed, afsnit, team eller afdeling du er ansat på. Dvs. arbejdsplads på mest lokale niveau.

Spørgsmålsbatteri:

Hvor enig er du i følgende udsagn?

15. Jeg har gode muligheder for at udvikle mig fagligt på min arbejdsplads
16. Der er tilstrækkeligt fokus på det faglige i opgaveløsningen på min arbejdsplads
17. Der er defineret klare mål for sygeplejearbejdet på min arbejdsplads
 - Helt enig
 - Delvist enig
 - Hverken enig eller uenig
 - Delvist uenig
 - Helt uenig
 - Ved ikke

18. Hvor presset føler du dig i dit nuværende job i hverdagen. Benyt skalaen 1-10, hvor 1 svarer til "yderst presset" og 10 svarer til "slet ikke presset".
 - 1 – yderst presset
 - ...
 - 10 – slet ikke presset
 - Ved ikke

19. Hvor tilfreds er du alt i alt med dit liv?

Besvar venligst på en skala fra 1-10 hvor 1 svarer til "meget utilfreds" og 10 svarer "meget tilfreds"?

- 1 – meget utilfreds
- ...
- 10 – meget tilfreds
- Ved ikke

Afsluttende spørgsmål om din hovedbeskæftigelse.

20. Hvor ofte tager du ekstraarbejde?
- Flere gange om ugen
 - En gang om ugen
 - Månedligt
 - Sjældnere
 - Aldrig
 - Ved ikke
21. Har du aktuelle planer om at skifte job?
- Ja
 - Nej
 - Ved ikke
22. Hvilken arbejdstid har du sædvanligvis?
- Dagarbejde (overvejende mellem 06 og 18)
 - Aftenarbejde (overvejende mellem 15 og 24)
 - Natarbejde (overvejende mellem 22 og 08)
 - 2-holdsskift
 - 3-holdsskift
 - Ved ikke

[Spørgsmål 23-24 stilles kun til deltagere, der svarer g i spørgsmål B1] – dvs. sygeplejerskestuderende

Her kommer nogle spørgsmål om arbejdsglæde og betydning for et fremtidigt job

23. Hvordan oplevede du arbejdsglæden på den arbejdsplads, hvor du havde din seneste praktik/klinik?
- Arbejdsglæden var høj
 - Arbejdsglæden var middel
 - Arbejdsglæden var lav
 - Ved ikke
 - Jeg har ikke været i praktik/klinik endnu

[Spørgsmål 24 stilles kun til deltagere, der svarer a, b eller c i spørgsmål 23]

24. Kunne du tænke dig at søge job på en arbejdsplads, der ligner det sted hvor du havde din seneste praktik/klinik?
- Ja
 - Nej
 - Ved ikke

[Til MEGAFON: Spørgsmål 25-26 stilles kun til deltagere, der svarer c i spørgsmål B1] – dvs. lederne

Her kommer nogle spørgsmål om arbejdsglæden blandt dine medarbejdere

25. Hvor mange medarbejdere har du (rundt regnet) personaleansvar for i din nuværende lederstilling?
- Noter antal _____ (hvis du ikke ved det præcise antal, angiv et cirkatal)
 - Ved ikke

26. Hvordan vurderer du arbejdsglæden blandt dine medarbejdere?

Besvar venligst på en skala fra 1-10, hvor 1 svarer til "meget lav arbejdsglæde" og 10 svarer til "meget høj arbejdsglæde"?

- 1 – meget lav arbejdsglæde
- ...
- 10 – meget høj arbejdsglæde
- Ved ikke

DANSK SYGEPLEJERÅD

Sankt Annæ Plads 30
Postbox 1084
1008 København K
Tlf. 33 15 15 55
Fax 33 15 24 55
dsr@dsr.dk
www.dsr.dk

DANSK SUNDHEDSINSTITUT

Dampfærgevej 27-29
Postboks 2595
2100 København Ø
Tlf. 35 29 84 00
Fax 35 29 84 99
dsi@dsi.dk
www.dsi.dk