

Reflektera – för en god arbetsmiljö

Text: Yvonne Hedegård

Behovet av reflektion tror jag är extra viktigt i verksamheter som arbetar med människor. Empatin som krävs för att förstå och visa omtanke för en annan person kräver helt enkelt mer av oss och kanske ännu lite mer om personen är i en sårbar situation, så som en person är i rollen som patient.

När jag hör medarbetare från vård, skola, polisen eller socialtjänst uttrycka sin oro för hur man ska orka med sitt arbete över tid, hur många barn man klarar att hantera i en grupp eller hur många patienter man klarar att ta ansvar för, då tänker jag att det finns inget svar på det. Inte minst har Covid-19 visat oss det. Vi som sökt den här typen av arbete klarar hur mycket som helst om vi bara får rätt förutsättningar. Nej, så enkelt är det förstås inte! Men jag är säker på att vår kapacitet rymmer enormt mycket mer när vi lär oss att hantera de svåra känslor som ett empatiskt arbete genererar.

I nr 3 2020 publicerade Chefer och ledare en artikel om det arbete som Cecilia Lundmarks gör inom Covid-19-vården på Sahlgrenska Universitetssjukhuset i sin roll som samtalsledare inom Etiskt forum. Jag vill här berätta om hur vi använde oss av henne och det arbetssätt som ligger till grund för behovet av att arbeta med strukturerad reflektion. Detta var på en vårdavdelning inom kirurgisk verksamhet och långt innan vi kände till Covid-19. Behovet av att arbeta med strukturerad reflektion har ändå förstärkts på något sätt av det som nu alla har utsatts för under pandemin. Därför vill jag visa hur vi på ett ganska enkelt sätt kunde bygga in det i vårt dagliga arbete.

Strukturerad reflektion gjordes med två olika de-

lar, en daglig reflektion på 15 minuter samt en samtalsledd reflektion under en timme var fjärde vecka.

Daglig reflektion genomfördes vardagar kl. 15.00 av arbetslaget som arbetat dagspasset. Det leddes av vår samordnarfunktion som roterades av tre undersköterskor. Agendan hade tre frågor: 1) Vad gick bra idag? 2) Vad gick mindre bra idag? 3) Finns det något som kunde gjorts annorlunda och i så fall vad? Metoden var att gå laget runt så att var och en i turordning fick svara på varje fråga. Detta för att alla skulle komma till tals. Det var viktigt att var och en fick uttrycka sin egen upplevelse och känsla.

Det var obligatorisk närvaro, endast en HLR-liknande akut situation var skäl nog att inte delta. Det kan tyckas som en enkel del att besluta om obligatorisk närvaro men det krävdes mycket arbete för att få det att fungera i praktiken. Alla delar som handlar om att ”jag ska bara...” fick vi arbeta aktivt med. Den svåraste handlade nog om att lära sig att lämna över ofärdiga arbetsuppgifter till arbetslaget på kvällspasset. Det fungerade förstås inte perfekt från start men efter några månader började var och en känna en effekt av denna lilla stund. Upplevelsen av att få sätta ord på det som uppfyllde tankar och känslor innan man gick hem för dagen var lättande och underbart! Medarbetarna uttryckte bland annat ”att kunna lämna tankarna på jobbet gjorde att jag kände mig ledig på kvällen.”

Utöver detta såg vi att overtiden försvann. Efter reflektionen hade man på något sätt lämnat över jobbet och då var det naturligt att lämna avdelningen och gå hem. Många av sjuksköterskorna



Foto: shutterstock.com

var vana vid att sitta kvar långt efter arbetspasset, ofta för att avsluta dokumentation, så för dem gjorde detta arbetssätt nog störst skillnad.

För att utveckla den strukturerade reflektionen hade vi förmånen att få arbeta med Cecilia Lundmark, samtalsledare på Etiskt forum på Sahlgrenska Universitetssjukhuset. Mina medarbetare hade ett fast rullande schema med en utvecklingsdag var fjärde vecka. Den dagen inledde Cecilia med en timme strukturerad reflektion. Gruppen bestod av sju medarbetare från olika professioner: sjuksköterskor, medicinsk sekreterare, receptarie och undersköterska. Nå-

gon enstaka gång deltog läkare. Jag som chef deltog inte och det var ett medvetet val. Tiden var deras och de skulle få känna både ansvar och trygghet i de frågor och synpunkter som lyftes. Ämnen att reflektera över hjälptes vi åt med, här ville jag vara med och påverka. Det kunde handla om allt ifrån förväntningar på medarbetarskapet till det professionella mötet med patienter och anhöriga.

Det var berikande att gruppen var tvärprofessionellt sammansatt då man har olika perspektiv med sig. Samtalen kunde med det ge både bredd och djup på ett bra sätt. Att ha en samtalsledare

är grundläggande för att undvika att samtalet blir ett kafferep. Medarbetarna måste få lov att känna att reflektionen hjälper till att sortera, bearbeta och omhänderta känslan. Cecilia fanns som en resurs under ett års tid och vi kunde då konstatera att detta var ett viktigt inslag i vårt arbetsmiljöarbete.

Många chefer har en stödperson i form av en sektionsledare, samordnare, koordinator etcetera. För min del blev det Henrik, utbildad personalvetare, som jag anställde på avdelningen som koordinator. Så här så såg uppdragstexten i annonsen ut:

"I rollen ingår uppdrag att koordinera den dagliga verksamhetsplaneringen samt att vara ett administrativt stöd till chefen och utvecklingsarbetet. En spindel i nätet i en innovativ och utvecklande verksamhet.

Konkret innebär det arbete med bemanning, schema- och semesterplanering. Att samordna medarbetarnas utbildningsbehov och förbereda för studenter på avdelningen. Du leder strukturerad reflektion och verkar för ett fortlöpande arbete gällande värdegrund, etik och arbetsmoral. Du administrerar rekryteringar, förbereder möten och för mötesanteckningar. Du bistår med

att utarbeta rapporter och presentationer till projektets utvecklingsarbete.

Du är ansvarstagande och arbetar självständigt. Du är en ambassadör för Sahlgrenska Universitetssjukhuset internt och externt. Vi tror att en viktig drivkraft är att ha kul på jobbet och vi vill att du aktivt bidrar till att skapa den glädje som hjälper oss att må gott."

Kompetensen personalvetare i kombination med övriga personalfunktioner i det dagliga arbetet på avdelningen gjorde att Henrik kunde ta över och axla rollen som samtalsledare för strukturerad reflektion efter Cecilia. Att strukturerat arbeta med frågeställningar som kan göra att medarbetarna utvecklas både som personer och i grupp kändes mycket tillfredsställande. Samtalen skedde med förtroende och sekretess, men med överenskommelsen att om när det fanns behov lyfta frågan till mig för vidare hantering. För mig som chef var detta en viktig del i det kontinuerliga utvecklings- och arbetsmiljöarbetet.

Med detta önskar jag att du kan bli inspirerad att utforma något liknande arbetssätt på din enhet. Att inarbeta nya rutiner och arbetssätt tar tid, men ge inte upp. Det lönar sig i det långa loppet!

CHEFER LEDARE I VÅRDEN

Vill du prenumerera på tidningen Chefer & Ledare i vården?



Kontakta Yvonne Hedegård
mail:
yvonne.hedegard@vgregion.se