

This is an electronic reprint of the original article. This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version:

Säätelä, S. & Pitkänen, C. (2023). Projeket Välmående omsorg. *Vård i fokus* (3), 4-8.

Projektet Välmående omsorg

av Sirkku Säätelä & Camilla Pitkänen

Social- och hälsovårdsministeriet bedömde att i en krissituation som pandemin medförde är det extra viktigt att personalen känner att situationen kan påverkas och att det går att utföra ett bra och högkvalitativt vårdarbete. Projektet Välmående Omsorg erbjuder lösningar och verktyg för att leda arbetsvälmående och arbetsförmåga.

Bakgrund

Projektet HYVINVOIVA HOIVA – VÄLMÅENDE OMSORG 1.1.2019–31.12.2022 har som mål att erbjuda stöd för utvecklande av välmående i arbetet och ökad förändringsberedskap för personalen inom äldreomsorgen. Det tvåspråkiga projektet finansieras av social- och hälsovårdsministeriet med delfinansiering från Europeiska socialfonden och riktar sig till äldreomsorgsenheter i Birkaland, Österbotten, Egentliga Finland och Nyland.

I projektet medverkar Åbo Akademi, Centret för livslångt lärande som koordinator och projektägare. Övriga parter är Tammerfors universitet, enheten för ledarskap och ekonomi samt Yrkes- högskolan Laurea och Yrkes- högskolan Novia.

Projektfinansiären ansåg att krisläget som uppstod i och med COVID-19-pandemin kräver

nya sätt att arbeta och verka på i vårdenheterna. Som en följd av den uppkomna situationen utvidgades projektet med ett extra arbetspaket som hade som mål att ta sig an de utmaningar som uppstod i samband med COVID-19-pandemin inom vården och specifikt inom äldreomsorgen.

Pandemins effekter på arbetsvälmåendet

Social- och hälsovårdsministeriet bedömde att i en krissituation som pandemin medförde är det extra viktigt att personalen känner att situationen kan påverkas och att det går att utföra ett bra och högkvalitativt vårdarbete. Effekterna av pandemin orsakar exceptionella omständigheter på arbetsförhållanden och välbefinnande i arbetet. Krishantering kräver även ny kompetens inom ledarskapet för att kunna hantera den ökande kän-

slan av otrygghet och maktlöshet hos personalen. Faktorer som påverkats av pandemin:

- Personalens arbetsförmåga är på bristningsgränsen pga. en överbelastad arbetsituation.
- Nationella rekommendationer för att hantera coronakrisen har utfärdats, men det finns olika tolkningar i kommuner och vårdenheter.
- Tillgången till skyddsutrustning har försett olika kommuner och enheter i en ojämlig ställning.
- Personalens personliga hälsa äventyras om arbets- och arbetsmetoderna inte följs och nödvändiga försiktighetsåtgärder och exakta instruktioner implementeras för att säkra invånarnas och personalens hälsa.
- Krisen har effekter även på förmännens arbete. Krishantering och kommunikation kräver speciell krishanteringskompetens. I en krissituation betonas vikten av samarbetsförmåga ytterligare, både för personal och mellan förmän samt mellan vårdenheter och den kommunala social- och hälsovårdsförvaltningen.

Planering av aktiviteter

Målgrupper i projektet var de blivande välfärdsområdenas planeringsgrupper/medlemmar i tillfälliga verksamhetsorgan, kommunernas äldreomsorgstjänster/ledningen och HR-ansvariga, övriga sakkunniga t.ex. forskare på området.

Bakgrundskartläggning och intervju av sakkunniga och intressentgrupper gjordes för att upptäcka och kartlägga de behov som finns. Därefter planerades och skraddarsyddes projektaktiviteterna, vilka utmynnade i workshops vars innehåll var baserat på de faktiska behov som rapporterats i samband med bakgrundskartläggningen.

Analys av resultaten gav följande utmaningar för fortsatt planering:

1. Utveckling av nya verktyg och verksamhetsmodeller för att stärka trivsel i arbetet och arbetsförmåga och svara på utmaningarna

från pandemin genom att erbjuda nya tankar, lösningar och modeller för att utveckla verksamhetsprocesser och leda arbetsvälmående och arbetsförmåga i samverkan med olika aktörer och samarbetsparter.

2. Behov av att synliggöra, förtydliga och öka förståelsen för olika samarbetspartners arbetsuppgifter och -processer, ansvarsområden och servicekedjor.
3. Främjande av samverkan mellan olika aktörer för att förbättra förändrings- och krisberedskapen inom äldreomsorgen samt förtydligande av personalens, förmännens, ledningens och samarbetspartners ansvarsområden gällande arbetsvälmående och arbetsförmåga.

De personalgrupper som inkluderades i den preliminära planeringen var ledarna inom vårdenheter på olika nivåer, HR-personer, företags- hälsovården och arbetarskyddet. Resultaten av dessa workshops förväntas bli verktyg och arbetsmodeller samt sätt för samutveckling för att stärka arbetshälsan och arbetsförmåga inom den närmaste framtiden. Verktygen och de nätverk som uppstår förväntas även vara till hjälp i de utmaningar som kommer inom tjänsteproduktion och personal i den nya organisationen.

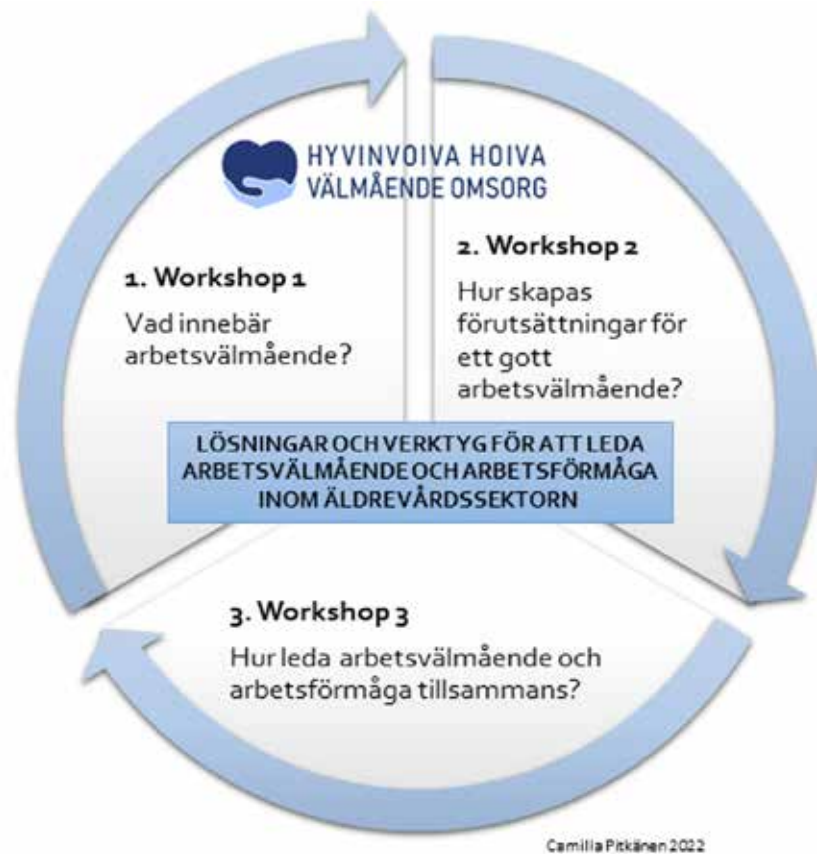
Utformning av aktiviteter

Yrkes- högskolan Novias uppgift blev att ordna tre sessioner på svenska under våren 2022. Målgruppen var förmän som rekryterades genom tidigare kontakter och deras nätverk. Tyvärr kunde inte företagshälsovården eller arbetarskyddet inkluderas denna gång.

Den slutliga gruppen bestod av nio deltagare, alla förmän på olika nivåer. Sessionerna planerades och genomfördes kring ett genomgripande tema som benämndes "Lösningar och verktyg för att leda arbetsvälmående och arbetsförmåga".

Olika konkreta Lean-verktyg samt digitala lösningar planerades in för att skapa insikter och för att ge inspiration till nya idéer för arbetsvälmående och ledarskap.

De tre workshop-sessioner som var inplanera-



Figur 1.

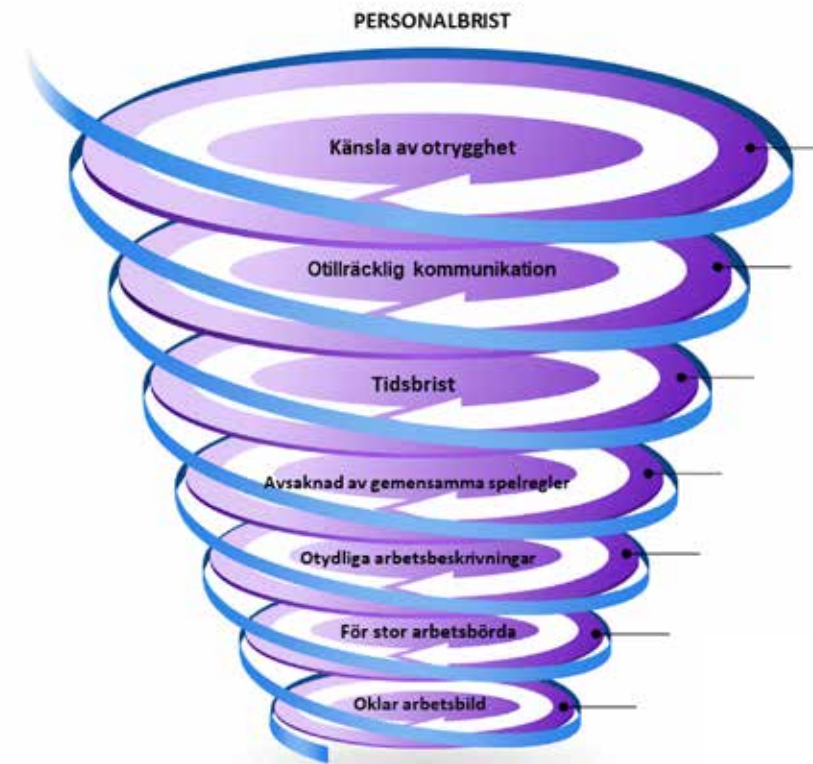
de utfördes på distans, dvs online. Deltagarna var delvis obekanta för varandra och distanskontakten gjorde det utmanande och därför lades stor vikt vid att deltagarna skulle lära känna varandra, kunna utbyta erfarenheter samt gemensamt komma med förbättringsidéer för de utmaningar som finns i verksamheten.

Workshop 1

Workshop 1 hade det tematiska innehållet "Vad

är arbetsvälmående?" (se figur 1). Denna första workshop fokuserade på deltagarnas reflektioner kring nuläget vad gäller den aktuella organisationens arbetsvälmående och vilka främjande och vilka belastande faktorer som stiger fram beträffande detta. En diskussion kring olika konkreta utmaningar i vardagen hölls där deltagarna funderade kring var de skulle behöva bättre lösningar och mera stöd.

Deltagarna ombads reflektera kring olika kon-



Figur 2. Exempel på situationer som uppstår i vardagen i relation till arbetsvälmåendet där förmännen upplever att de är i behov av bättre lösningar och mera stöd. Personalbristen upplevdes som den största utmaningen och rotorsakerna kan finnas i de övriga utmaningarna beskrivet nerifrån och upp.

kreta utmaningar i deras vardag med hjälp av följande frågor:

1. Vad innebär arbetsvälmående i er organisation?
2. Kan du ge ett kort exempel på situationer som uppstår i vardagen i relation till arbetsvälmåendet där det skulle behövas bättre lösningar/mera stöd?
3. Vilka faktorer främjar och hindrar arbetsvälmåendet i ditt exempel?

Svaren samlades i Padlet (digital anslagstavla) varefter deltagarna indelades i grupper och fick i uppdrag att diskutera och välja en utmaning för fortsatt utveckling. Detta gav ramarna till workshop 2. Efter denna inledande session planerades de resterande tillfällena så att hela processen följde en tydlig röd tråd.

Under workshop 2 och 3 belystes vilka förutsättningar som behövs för att kunna skapa arbetsvälmående och hur man tillsammans kan

leda arbetsvälmående i en organisation. Deltagarna fick då möjligheten att reflektera kring sitt ledarskap med betoning på ansvar och kommunikation. De erbjöds även en inblick i varför förändringsmotstånd kan uppstå i en organisation samt vilka digitala kommunikativa färdigheter som behövs i det moderna ledarskapet.

Workshop 2

Workshop 2 hade som tema "Hur skapas förutsättningar för ett gått arbetsvälmående?". Ur den första workshopens resultat uppkom tre teman så vidareutvecklades:

1. Distansledarskap och kommunikation. Hur förbättra kommunikationen och få personalen delaktig?
2. Gemensamma spelregler. Hur nå ut med information och möjligheter för personalen oberoende av verksamhetsregion?
3. Hur sammanställa informationsflödet och få till stånd tydliga arbets-/ uppgiftsbeskrivningar?

Under sessionen fick deltagarna korta föreläsningar om förändringsmotstånd, mod att våga vara ledare, digitala hjälpmedel samt Leanverktygen "5 varför" och "slöseri". Med hjälp av dessa verktyg identifierade deltagarna vilka s.k. slöserier de kunde identifiera i sin vardag. Därefter gavs konkret handledning och förslag till hur de kunde ta i bruk visuell styrning för att stärka känslan av delaktighet inom organisationen.

Workshop 3

Temat för workshop 3 var "Hur leda arbetsvälmående och arbetsförmåga tillsammans?" Sessionen började med en individuell övning i självkännedom med hjälp av det s.k. Joharis fönster. Efter det jobbade deltagarna i grupp med att hitta ro-torsakerna till dessa enligt resultatet från föregående session. Att kunna identifiera slöseri och ro-torsaker hjälper till att konkretisera utmaningarna och att hitta enkla lösningar till dessa.

I slutet av sessionen gavs ännu tips om hur man kan använda digitala metoder för att underlätta och befrämja distansledarskap och nå alla

arbetstagare genom digitala kanaler och hur man kan hantera/administrera/visualisera sin egen/enhetens arbete och hur sprida information till alla.

Efter den sessionen beslöts att ordna en uppföljning efter ca 6 månader och denna sista workshop planeras som en "live" workshop för att kunna träffas sista gången fysiskt och utvärdera vilka interventioner genomförts för att främja arbetsvälmåendet på enheten.

Sirkku Säätelä

Lektor och projektsakkunnig, Yrkehögskolan Novia

Camilla Pitkänen

Fortbildningsplanerare och projektsakkunnig, Yrkehögskolan Novia

LITTERATUR

Luft, Ingham. Johari window; 1955.

Utveckla dig själv och din kompetens

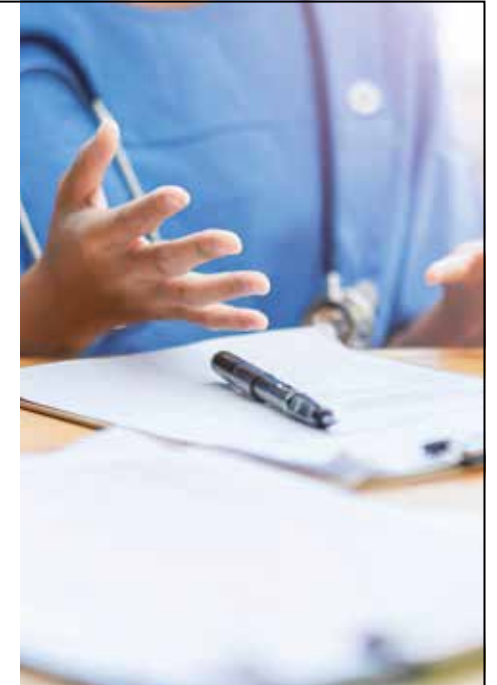
Högre YH-utbildning

ANSÖKAN 13-27.3.2024

- Högre yrkeshögskoleexamen inom social- och hälsovård, flerformsstudier, Vasa/Åbo, 90 sp
 - Barnmorska (högre YH)
 - Bioanalytiker (högre YH)
 - Hälsovårdare (högre YH)
 - Röntgenskötare (högre YH)
 - Sjukskötare (högre YH)
 - Socionom (högre YH)

novia.fi/utbildning

YRKESHÖGSKOLAN
NOVIA



Öppna YH och fortbildning

- Grunder för hälsofrämjande vård, 3 sp, 25.9-10.11.2023. Sista anmälningdag 21.9.2023
- Grunder i sociologi, 5 sp, 15.12.2023-31.5.2024. Sista anmälningdag 3.12.2023
- Grunder i socialt arbete, 5 sp, 5.10-24.11.2023. Sista anmälningdag 27.9.2023
- Grunder i socialpolitik, 5 sp, 8.11-13.12.2023. Sista anmälningdag 31.10.2023
- Grunderna i vaccinationskunskap, 2 sp, 5.10-15.12.2023. Sista anmälningdag 4.10.2023

novia.fi/oppna-yh-och-fortbildning

YRKESHÖGSKOLAN
NOVIA | Öppna YH
Open UAS

novia.fi

