

Flockdjuret homo sapiens

”Allt började med dansen och sången tillsammans i samlarbandet. Varje gång en grupp lyckades stärka sitt samarbete genom dans blev de framgångsrika gentemot alla andra grupper som inte hade denna rytmkänsla och inte dansade tillsammans. Denna utveckling kom troligen redan på Homo erectus tid.

Endast de som dansade och sjöng tillsammans överlevde.
Dessa samverkande och allt vidare nätverk gjorde människan oövervinnelig. Människans evolution handlar om detta och inget annat. Dansen kom först, den stärkte gruppen. Språket kom senare, det gjorde lättare att hålla sams inom hela nätet.”

Ur Lasse Bergs bok Gryning över Kalahari

Arbetsglädje och hållbarhet
genom
salutogent och inkluderande ledarskap

”Jakten på den perfekta gruppen”

Jonas Allenbrant

Sällskapet vännar till Pauvres Honteux SVPH



Sällskapet grundades på
juldagen 1862 av Charlotte
von Schwerin.

Charlotte ville hjälpa alla
stackars ”fruntimmer” som hade
det svårt på äldre dar.

Hon ville ge dem ett eget hem
med kärlek och omvårdnad.

Välkommen till SVPH



Välkommen till SVPH



- 12 888 lägenheter städas om året
- 255 000 portioner
- 47 000 hemtjänsttimmar
- Nockebyhöjden

Välkomna på studiebesök



1988...

Skåningar stormtrivs med att jobba på sjukhus

Militär värvas till vården

STOCKHOLM-SDS.
Landstinget i Stockholm kallar nu på militären för att lösa personalbristen inom långvården.

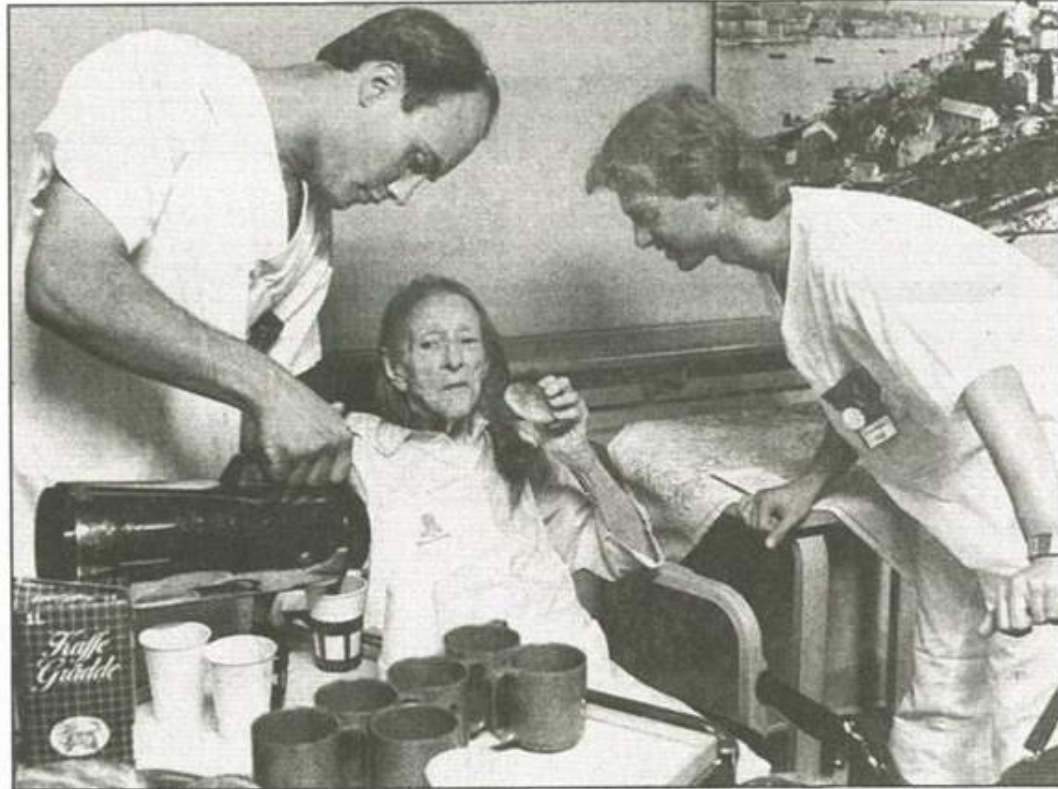
Thomas Nilsson och Jonas Persson är två skåningar, som nappat på budet de fick, innan de muckade.

– Det här är toppen, säger de med en mun.

Det var i våras som budet kom från södra sjukvårdsområdet i Stockholm. De omkring 500 plutonsjukvårdare som fanns uttagna till försvarets sjukvårdsutbildning erbjöds jobb på sex olika långvårdssjukhus; Rosenlund, Dalen, Högdalet, Farsta, Orsta och hemmet för gamla i Enske. Budet lød: jobb inom långvården och under första halvåret utbildning till undersköterska med full lön hela tiden. Därtill ordnad bostad.

Stor grupp muckar

Försvaret visade genast intresse och hjälpte till att informera. Hittills har 85 anmält intresse och 40 har anställts som sjukvårdsbiträde. I augusti muckar en stor grupp och då hoppas man att ännu fler ska höra av sig.



Tyngdpunkten
vårdkunskap
servicekunskap

Efter plugg
praktiktjänstgör
akutsjukhus o
mårvården. De
ter tidigare er

När killarna
de en utbildni
de undersköte
fått gratis.

Bostad lös

Ett annat lo
värva killarna
stad. I Stock
svårt, för att
ligt, att hitta
het för den so
endet varierar
till sjukhus. U
ren händer de
bor på stäng
ningar på sju
tanken är att
ska bo i rek
der inom sjuk
För Rosenlun
sig om ett or
kvadrat med
pentry.

Färsta siffr
tingets fastigh
att det i dag f
sökande i lan
bostadskö, en
enligt chefen
gren. Men ho
är bristen på
orsaken till b
da.

Just nu är de

Perfekta gruppen



Hur vill vi ha det?
Så här....



...eller så här?



Det räcker inte att vara chef

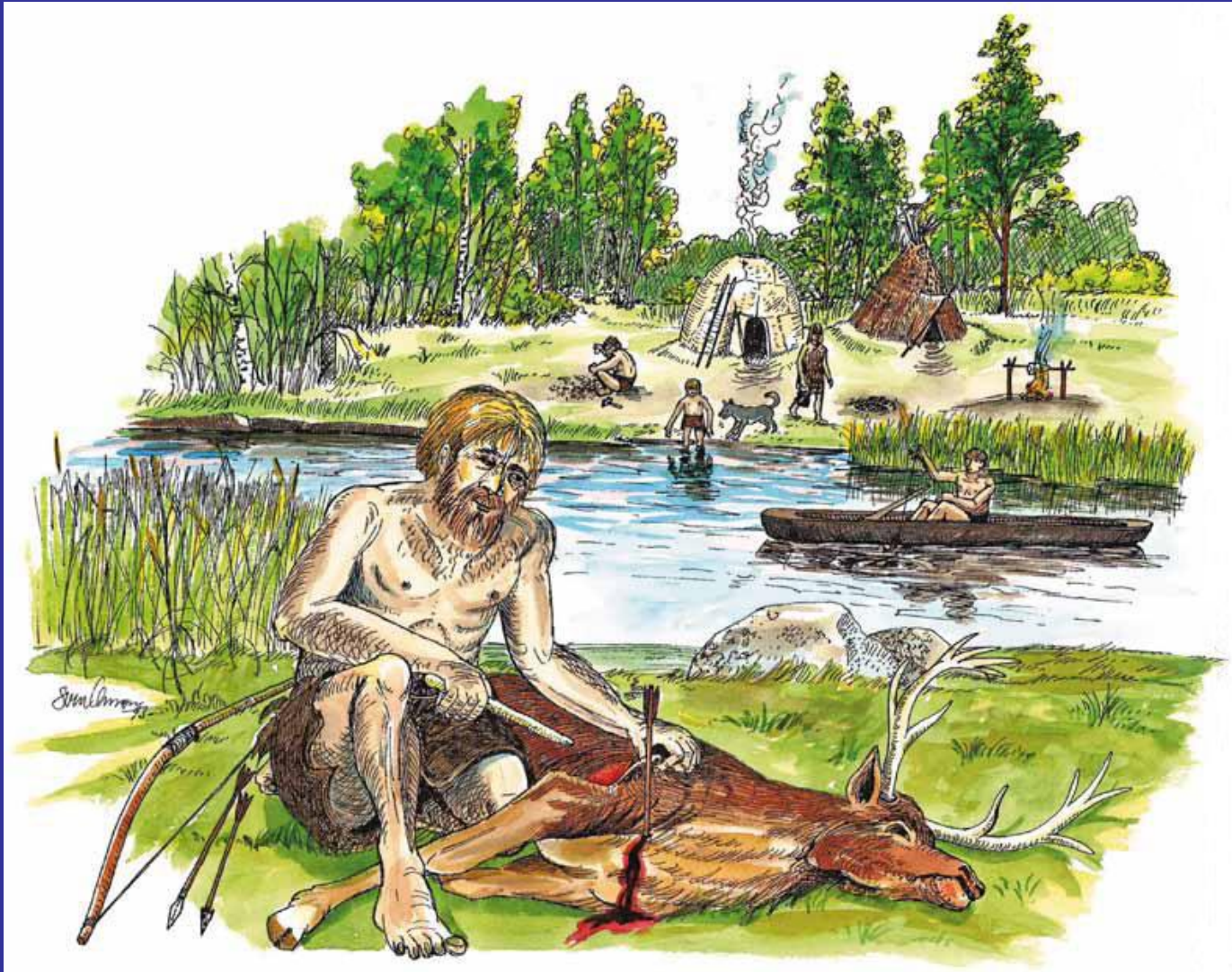


Gruppen behöver ledare

Salutogent och inkluderande ledarskap



Flockdjuret Homo Sapiens



"Vi mår bra av att hålla ihop, vara tillsammans. Vi har ett desperat behov att höra samman, av mänsklig närhet, av att få hjälpa varandra i större grupper, av att få uppskattning, av att få känna solidaritetens värme. Det är denna gemenskap som ger vårt liv dess mening. Vi går under av ensamheten. ”

Ur Lasse Bergs bok Gryning över Kalahari

Självbildens rädslor

Alla människor i gruppen känner mer eller mindre rädsla för att :

- inte vara omtyckt
- Inte vara behövd
- Inte vara tillräckligt duktig/kompetent

Rädslorna påverkar gruppens samarbete och resultat.

Salutogent Ledarskap

Antonovskys KASAM = Känsla av sammanhang

- Meningsfullhet
- Begriplighet
- Hanterbarhet

För att trivas och fungera bra på jobbet,
behöver vi känna KASAM.

KASAM's Meningsfullhet

Frågan: Varför ska vi gå till jobbet? Finns det en mening med jobbet?

Meningsskapande ledarskap

- Känslan av att få vara någon, Att bli sedd och lyssnad på
- Upplevelsen av att vara en del i arbetslaget. Ledare: Jobba m känslan: **Vi har något ihop**. Avdelningen, projektet, gemensamt mål mm. Det är vi här som avgör hur det blir.
- Delaktighet, att det finns en mening med att engagera sig.

Motivation

- Meningsfulla mål/projekt att tillsammans arbeta med. Att alla förstår värdet med förändring. Varför utvecklar vi rutinerna runt måltidsmiljön? Jo, betyder mycket för de äldres välbefinnande

KASAM's begriplighet

Vad ska göras? Vilket är vårt uppdrag? Vårt Mål? Har vi rätt kunskaper för att förstå hur uppgiften ska lösas?

- Har vi rätt kunskap för arbetet? Ledare: Försök förstå vad som oroar medarbetare
 - Osäkerhet för att hålla samtal med boende & närstående
 - Osäkerhet att skriva genomförandeplan, journal
 - Har vi tydliga roller i gruppen?
 - Fungerar rutinerna? Förstår gruppen dem?
- Hur vi vet om vi gör ett bra jobb? Vad är ett bra jobb? Jobba för arbetsplats med lärande miljö.
 - Är vi ledare tillräckligt tydliga med vad som är ett bra jobb?
 - Skapa tid och struktur till reflektion i grupp
 - Underlätta kommunikation och naturlig återkoppling i gruppen
 - Ta vara på gruppens kunskap

KASAM's Hanterbarhet

Hur ska vi jobba? Går det att lösa uppgiften?

Mission impossible?

Skapa känslan av hanterbarhet

- Vänta in gruppen vid förändring. Oftast är ledaren långt före. Vi vill vara effektiva och snabba
- Engagera medarbetarna i riskanalys och handlingsplan.
- Skapa tid och struktur för reflektion.
- Har vi rätt schema?
- Fungerar systemstöd? Fungerar det att logga in i journalprogrammet? Arbetstelefonerna lätthanterliga?
- Skapa tro på jobbet. Coacha, stötta, hjälp individ/grupp förbi hinder, entusiasmera. Känslor och beteende smittar – chefens smittar mest.

Vad händer när KASAM rubbas och vi känner otrygghet?

Vi blir rädda för att andra ska tycka att det är vi själva som är problemet i gruppen. Vi försöker då rädda oss kvar i gruppen genom:

- Skvaller och ryktesspridning. Belyser andras brister. Angiveri
- Syndabock – kollega, chef, annan grupp, närstående, boende
- Leta efter, eller visa på hinder/anledning för varför det inte går... Negativ brainstorming. *"Hade vi bara haft ett annat larmsystem så..."* *"Hade vi bara haft piggare boende så..."*
- Självhävdelse
- Arbetet känns meningslöst
- Lätt att stanna hemma – höga sjuktal

Sammanfattningsvis

Genom att lindra enskilda medarbetares ångest så skapas ett lugn i gruppen som möjliggör effektivt arbete.

Management by un-fear jmf m ~~Management by fear~~

Alla behöver känna sig säkra i gruppen:

att de duger (att de jobbar rätt)

att de behövs

att de är omtyckta (att gruppen accepterar mig)

Samt KASAM:

Hanterbarhet

Begriplighet

Meningsfullhet

Gäller för både medarbetare och ledare!



DÅ: Individperspektiv



NU: Grupperspektiv

Min insikt

Ju mer vi arbetsledare håller ett grupperspektiv
desto mindre fokuserar medarbetarna på
varandras brister.

Tidigare var det alltid någon medarbetare som det
talades om. Så är det inte idag.

Inkluderande ledarskap

- Försöka förstå vad som oroar individ – grupp. Skapa ett lugn i gruppen. Lindra ångest och skapa trygghet både hos individ och i grupp.
- Underlätta kommunikation. Lyssna och hjälp fram ”tystare” kollegor.
- Tona ner enskilda medarbetares betydelse. Säg aldrig ”Allt hänger på Johan”. Tala mer om laget.
- Sprid ut ansvarsområden. Coacha ovana till att våga/vilja ta ansvar.
- Skapa förutsättningar för medarbetarna att känna hanterbarhet och begriplighet. Reflektion, lärande kultur
- Ge nya kollegor, timmisar och praktikanter bästa starten!

Alla behöver känna att de ”sitter säkert”

- Se varje medarbetare. Hälsa på alla! Var glad när du ser hen. Var uppriktigt intresserad av medarbetaren.
- Fokusera på det som fungerar. Det gör det lättare att se bra saker. Medarbetaren blir lugnare och blir bättre.
- Förstärk det som fungerar. Se medarbetaren och ge beröm beröm beröm och coachande feedback
- Sprid uppdragen. Lägg inte uppdragen hos de få som alltid räcker upp handen. Börja i det lilla.
- Belys vikten av mångfald. Alla behövs i laget. Vi har olika styrkor och det är bra! Hjälp varandra att göra ett bra jobb. Vi är starka ihop.

Vi är duktiga på olika saker – det är bra!

Vi är påhittiga

Vi analyserar

Vi tänker

Vi pratar mycket

Vi identifierar problem

Vi löser problem

Vi är duktiga på att skriva journal

Vi är duktiga på att beställa

Vi är duktiga på att lyssna

Vi är duktiga på att trösta

Vi är duktiga på att roa

Vi är duktiga på att vårda vid livets slut

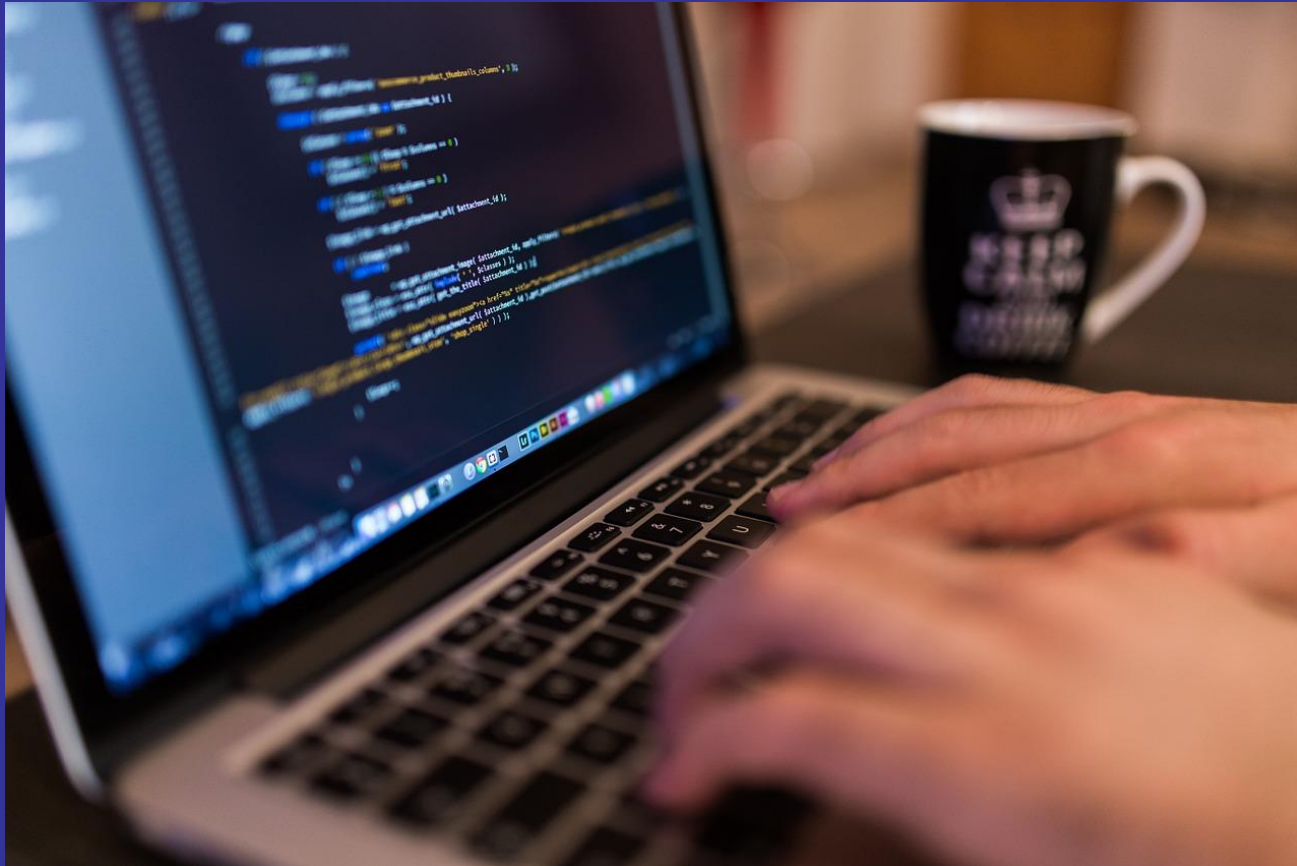
Vi är duktiga på att bemanna

Vi lättar upp stämningen

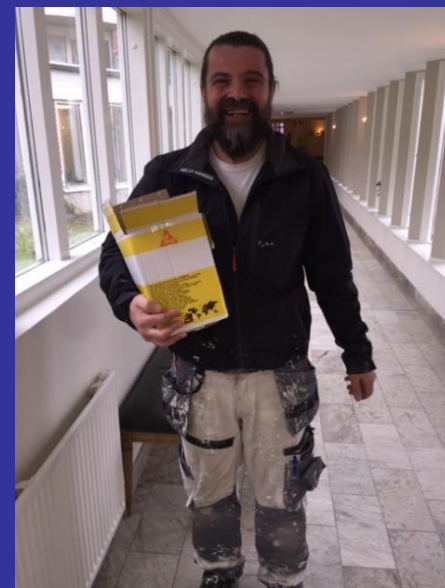
Vi fixar krångliga telefoner



Närvarande chef



Morgonrundan



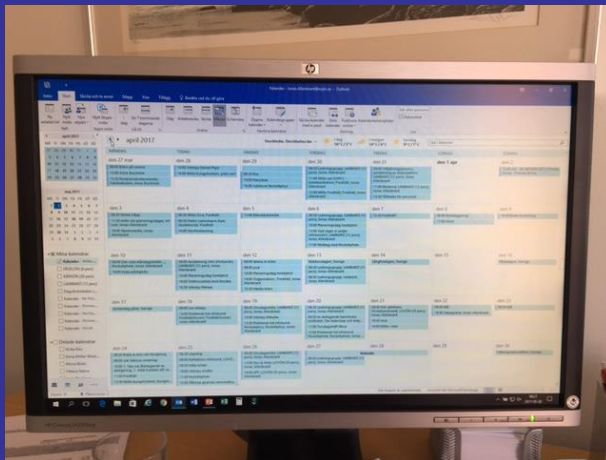
Varför morgonrunda?

- Se och hälsa på alla. Genom att hälsa bekräftar vi att medarbetaren är viktig och Betydelsefull.
- Chefen ska vara ett naturligt inslag. Jmf med om chefen bara visar sig vid problem.
- Knyt an och lär känna medarbetaren. Skapa förtroende. Det är viktigt att det känns enkelt att prata med chefen. Att ta upp problem eller föreslå förändring.
- Under rundan samlar vi samtidigt information om hur det är på enheten. Stämning, arbetstopp, konflikter?

Andra sätt att vara en del av gruppen



Ledarens signaler



Tänk KASAM vid förändring

Rubbas KASAM (begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet) så känner vi oro.

Tänk på detta inför alla förändringar,
stora som små.

Ombyggnationen



Gör ”det svåra” hanterbart

- Låt medarbetarna brainstorma om varenda tänkbart problem eller farhåga.
- Gör riskanalys och handlingsplan tillsammans med medarbetarna.
- Problemen analyseras och åtgärder skrivs i handlingsplan.
- Samtidigt bearbetas förändringen av medarbetarna och blir hanterbar.

Risikanalyt

Beskrivning av riskområde

ID	Aktivitet /Orsaker till risker	Risker	Precisering	Sannolikhet (1-5)	Konsekvens (1-5)	Risikvärde
1	Saknad av tid för överflyttning av boende	Stress situationer	Planering av flytten för alla boende.	5	3	15
2	Saknad av köket	Inga köksmöjligheter	Planering av matsituation	5	3	15
3	Saknad av expedition för USK/SSK	Ingen utrymme för dokumentation	Planering av utrymme för USK,SSK,förvaringsskåp,förråd,personaltoa.,	5	3	15
4	Saknad av inkoppling av fasttelefoni/data	Dålig tillgänglighet	Flytt av fasttelefoni	5	3	15
5	Saknad av nära nödutgång	Brännskador, brand, rök	Planering av nödutgångar	5	5	25
6	Huvudshissen avstängd på V1+ V2	Dåliga transportmöjligheter till V1+V2	Huvudshissen avstånd till v1+2	5	3	15
7	Saknad av instruktion för användning av nya utrustning	Användning av badrum på felaktigt sätt	Planering av utbildningstillfällen för användning av nya badrum(höjbara/sänkbara toaletter och tvättfat)	5	3	15
8	Trappuppgång som används	Dålig tillgänglighet	Trappan som används endast som nödutgång	5	3	15
9	köket	Brännskador med het vatten	längre rör så att vatten från diskmaskin åker	5	5	25
10	Dåligt fall i badrum	Fuktskador	badrummet blir blöt och vatten rinner ut mot	5	2	10

Handlingsplan

ID	aktivitet/forsake	Risker	Precisering	Riskvärde	Förebyggande åtgärd	Ansvar	Deadlin e	nytt varde för sannolikh	nytt varde för konsekuen	Nytt risk värde
1	Saknad av tid för överflyttning av boende	Stress situationer	Planering av flytten för alla boende.	15	V45 planeras väldigt noggrant. Vi har redan haft ett möte tillsammans med arbetsledare och personal från berörda våningar och en färdig plan för varje dag är klar.	Byggruppen	#####	1	1	1
2	Saknad av köket	Inga köksmöjligheter	Planering av matsituation	15	Tillfälliga matplatser är planerade. De boende kommer att kunna äta både i stora sällskapsrummet och på våningarna. Ett provisoriskkök är planerat och kommer att vara i gång i samband med flytten dvs etapp 2. Provisoriska köket kommer att placeras i framtida tvättstugan. Rutiner för användning av tvättstugan som gäller under etapp 1 kommer att gälla även under Etapp 2.	Byggruppen/Slah K	#####	1	1	1
3	Saknad av expedition för USK/SSK Saknad av inkoppling av fasttelefoni/dat	Ingen utrymme för dokumentation	Planering av utrymme för USK,SSK,förvaringsskåp,förråd,personaltoa.,	15	Provisoriska expedition placeras i sköljrummet. Tillgång till vatten. Rutiner för användning av sköljen gäller som under etapp 1. Personal på v1 använder personaltoalett på nb., personal på v2 använder personaltoalett på v3. Förrådsutrymme kommer att vara färdigtställd i samband med flytten och kan användas som är. Vi hör av oss till fastighetsavdelningen i fall vi behöver nya hyllor.	Slah K.	#####	1	1	1
4	Saknad av inkoppling av fasttelefoni/dat	Dålig tillgänglighet	Flytt av fasttelefoni	15	Fastighetsavdelning är informerad och ansvarar för att flytt av fasttelefoni ska vara i gång i samband med flytten. Utan teknisk hjälp redan i vänt på plats och en extra utgång planeras!	Fastighetsavdelning/Anders K	2015-10-20	1	1	10
5	Saknad av nära nödutgång	Brännskador, brand, rök	Planering av nödutgångar	25	Utrymningsplan är på gång! Alla	Slah K.	#####	1	1	1
	Huvudhissen avstängd på	Dåliga transportmöjligheter till			Huvudhissen går mellan kv.nb och V3. Hissen vid VC används som huvudhiss till V1+V2. Planeras på mötet	Fastighetsavdelning				

Reflektion=ett viktigt redskap när vi bygger grupp!

Ger känsla av gemensamt ansvar.

”Vi har något ihop!”



Reflektion

- Skapa struktur som möjliggör en längre reflektion en gång i månaden.
- Reflektion svetsar samman gruppen när vi tänker tillsammans.
- En miljö där det är tillåtet att öppna sig och visa sig osäker. Öppenhet ger tillit varandra.
- Alla växer med reflektion både kunskapsmässigt och språkligt.

Reflektion på SVPH

- Reflektionsledare leder passet.
- Fasta dagar i månaden. Man passar varandras avdelningar så att hela gruppen kan vara med.
- Full närvaro:
 - Obligatoriskt för de som är tjänst. Lediga är välkomna
 - Man är med hela passet.
 - Mobiltelefoner är avslagna.
- 1 ½ timme. Behövs för att verkligen komma igång.
”Var tog tiden vägen?”
- Viktigt! Vi ledare organiserar så att alla kan vara med.

Planeringsdagar

- Förr: En dag för att komma bort från jobbet. Utvecklade inte verksamheten. Samma frågor diskuterades varje gång.
- Idag: Grupputvecklande där vi pratar om vår kommunikation och samarbete. Om projekt vi kan samlas runt och driva tillsammans.

Typisk agenda

- Vi sitter i ring utan bord. Ringen ger känslan av gemenskap.
- Ledaren är ordförande
- Annorlunda presentation – Värmer upp...
- Kommunikationsövning som ger samarbetskänsla och skratt - energi
- Reflektion/Diskussion om vart vi ska utveckla
- Sammanfattning och beslut.
- Reflektion om dagen. Exempelvis vattentrappan

Välkomnande & uppskattande miljö

- Att arbeta i en uppskattande miljö betyder en miljö där vi ser och hälsar på varandra. En miljö där vi är uppriktigt glada för att se varandra. Detta betyder mycket för trivseln på jobbet.
- Det går att arbeta aktivt för ett gott värdskap, dvs konsten att få alla att känna sig välkomna.
- Om vi välkomnar alla så är det stor chans att de sprider det vidare. Vi blir som ”levande reklampelare”
- Inte minst vikarier och studeranden ska känna sig speciellt välkomna och värdefulla. De är våra framtida kollegor.
- Viktigt! Chefens beteende har stor betydelse. Det smittar av sig på gruppen.

Men även chefer behöver känna KASAM!

Chefsrollen är många gånger ensam.

Vi behöver någon att bolla med.

- Delat ledarskap
 - Nätverka
 - Chefscoach
 - LinkedIn
- Jonas Allenbrant





Boken Ledare i äldreomsorgen.
(Gothia fortbildning)

Finns att beställa på www.adlibris.se

Kurs i grupputveckling
Arbetsglädje i äldreomsorg

Mer information

www.jsconsulting.se/aldreomsorgen

karin.sundin@jsconsulting.se

Arbetsglädje



Ta hand om er och Lycka till!
Jonas.allenbrant@svph.se