



Titel

MIT hverdagsrum

- Tag familien med.

Afdeling/ lokation

Holbæk Sygehus - Akutafdelingen

Kontaktoplysninger

Jesper Skovgaard Gaasedal

Tlf: 51 72 97 36

Mail: Jspe@trgionsajelland.dk

Involverede faggrupper

SPL. LÆG. SEK. ADMIN.



Formål

At skabe en god balance mellem forventninger fra familien - en selv - og arbejdsgiver.

Pitch for vores projekt:

Vi er af den overbevisning, at det gode familieliv er lige så vigtigt som det gode arbejdsmiljø, for at vi trives som hele mennesker.

Derfor vil vi gerne høre din og din families input til, hvordan information omkring arbejdstidsregler, hensyn til særlige behov, flexibilitet i forhold til vagter osv. bedst muligt kan formidles og forvaltes, så Anita og Luise får de bedste forudsætninger for at sammensætte en vagtplan, der støtter trivslen og det gode arbejdsmiljø.

Samtalen, der varer ca. 30 minutter, foregår på Holbæk Sygehus, Akutafdelingen.

Undersøgelsen bliver foretaget i samarbejde med Margith Sommer, der i forvejen er tilknyttet afdelingen som supervisor og stresscoach.



Tidshorisont

Igangværende / løbende



Aktiviteter

1. Uddannede vores vagtplanlægger til coaches. (er i gang)
2. Holde familie samtaler om vagtplan, for alle faggrupper. (er i gang)
3. 1 til 1 coaching omkring arbejdslivet. For de personaler der behov for det. f.eks. I forbindelse med udfordrende perioder i deres liv eller ændrede behov i forhold til hvordan de ser på deres liv. (er i gang)

► Titel MIT hverdagsrum

► Udbytte og resultater

Vores administrative medarbejdere med ansvar for vagtplanlægning og udarbejdelse af vagtplaner er i gang med et uddannelsesforløb inden for coaching. Formålet er at styrke dialogen og samarbejdet mellem medarbejder og vagtplanlægger, da netop denne relation er afgørende for en velfungerende planlægningsproces. Dette gælder særligt i en akutafdeling, hvor arbejdet er kendetegnet ved en høj andel af skiftende vagter.

Samtidig arbejder vi målrettet med en kulturændring. Vi oplever, at langt de fleste medarbejdere er drevet af stor faglig motivation og engagement i deres arbejde. Mange oplever dog et krydspres mellem arbejdsliv, familieliv og de særlige arbejdstider, som følger med arbejdet i en akutafdeling.

Derfor er det et centralt element i projektet at betragte medarbejderen som et helt menneske med individuelle behov og forpligtelser uden for arbejdspladsen. Vi ønsker i højere grad at inddrage disse perspektiver i dialogen om arbejdstid og vagtplanlægning med henblik på at skabe mere bæredygtige løsninger for både medarbejder og arbejdsplads.

Vi har bevidst valgt ikke at opstille et specifikt resultatmål for trivsel, da trivsel opleves og defineres individuelt. I stedet fokuserer vi på at skabe rammer og processer, der understøtter den enkelte medarbejders mulighed for balance mellem arbejdsliv og privatliv.

► Hvad gjorde vi?

Det første skridt blev taget i trio'en, hvor vi arbejdede med at identificere mulige indsatsområder. Det viste sig hurtigt at være en udfordrende proces, da vi som mennesker ofte er præget af vanetænkning og eksisterende arbejdsgange.

Herefter blev emnet drøftet på MED-møderne med henblik på at afdække muligheder inden for puljens rammer. Disse drøftelser gav dog ikke anledning til væsentlige forslag. Derfor blev arbejdet videreført i ledergruppen, hvor det endte med at være chefsygeplejersken og de to vagtplanlæggere, der tog ejerskab for projektet og satte den videre udvikling i gang.

Efterfølgende etablerede vi et samarbejde med en ekstern konsulent. Sammen med en gruppe udvalgte pilotmedarbejdere bidrog konsulenten til at udvikle og kvalificere projektets grundlag samt den videre implementeringsmodel.

► De bedste råd

1. Tænk arbejdsmiljø bredere end arbejdspladsen

Arbejdsmiljø handler ikke kun om forholdene på arbejdspladsen. For medarbejdere med skiftende arbejdstider har familieliv, fritid og mulighed for restitution stor betydning for trivsel og arbejdsglæde. Ved at inddrage medarbejderens samlede livssituation opnås et mere nuanceret grundlag for at skabe bæredygtige arbejdsvilkår.

2. Invitér medarbejderne ind som hele mennesker

Mange medarbejdere oplever et krydspres mellem arbejdsliv og privatliv. Derfor bør dialogen om arbejdstid og planlægning tage udgangspunkt i den enkelte medarbejders behov, ønsker og livssituation. Når medarbejdere oplever at blive mødt som hele mennesker, styrkes både tillid, engagement og samarbejde.

3. Udfordr vanetænkningen og vær nysgerrig på nye perspektiver

En af de største udfordringer i vores proces var at komme ud over de løsninger og tankemønstre, vi allerede kendte. Reelle forandringer kræver, at man tør stille spørgsmål ved eksisterende praksis og aktivt søger nye perspektiver. Involvering af medarbejdere, pårørende og eksterne samarbejdspartnere kan bidrage med værdifulde indsigter, som ellers ikke ville være kommet frem.