

”Opplev ubalanse mellom oppgave og ressurser”;

Betraktninger på utfordringene og hovedstrategier for å løse dem!

Våre arbeidstakere, slik det målbæres av mellomledere, tillitsvalgte og vernetjeneste, opplever et **manglende samsvar mellom ressurser og oppgaver**. Samtidig har Helse Nord svært **høy ressursbruk i forhold til den aktivitet som gjennomføres**. Dette kan framstilles som et paradoks uten at vi tar det som utgangspunkt for vårt arbeid. Hovedstrategiene kan kategoriseres langs følgende hovedområder:

- **Ulike lederutviklingstiltak og oppfølging av ledere som også målrettes mot denne problemstillingen**
- **Fortsettelse av det gode HMS arbeidet som allerede er i gang**
- **Bedre gjennomføring av omstillingsprosesser, inkludert involvering av medarbeidere og økt fokus på kommunikasjon og samarbeid**
- **Videre utvikling av personalpolicy inkludert kartlegging av arbeidsmiljø**

Hovedfilosofi; gjennom godt lederskap og kulturbygging skal hverdagens mestres!

Hovedfilosofien vil innebære at Helse Nord i samarbeid med våre arbeidstakere søker å identifisere tiltak som kan bidra til å redusere den enkeltes opplevelse av avmakt i forhold arbeidssituasjon og oppgaver.

Primært bør dette dreie seg om å utvikle et sett av **mestringsstrategier** som bygger opp under **den enkelte medarbeiders evne til å håndtere hverdagen på jobb**, som del av et støttende og samarbeidende felleskap og ikke som en ensom og isolert alenegang.

For å få dette til, er **lederskap og kulturbygging de aller viktigste verktøy**. Lederskap er helt avgjørende for å skape håndterlige arbeidssituasjoner, for å tilpasse oppgaver og ressurser i pasientnære sammenhenger, og for å veilede, oppmuntre, bufre og avlaste ved behov.

Lederskap er også avgjørende for å bygge team, styrke samarbeid, jobbe smartere/eliminere "waste" og skape synergier, og for å **utvikle og vedlikeholde et bærekraftig og energigivende arbeidsmiljø**.

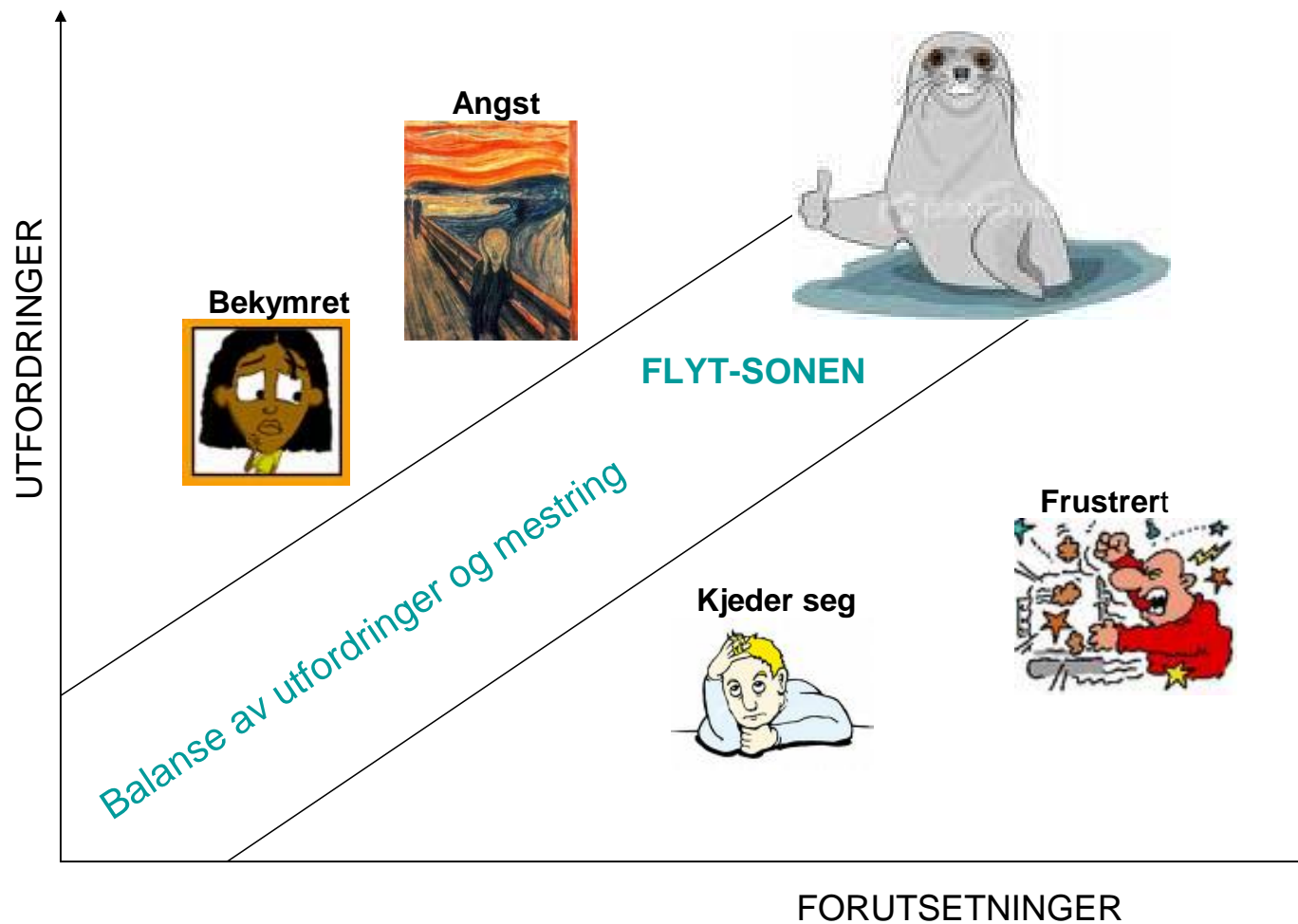
”Arbeidsgledemetodikk” knyttet til å identifisere opplevd ubalanse mellom ressurser og oppgaver

Et refleksjonsverktøy utviklet av firmaet Sollan

Sentrale elementer i refleksjonsverktøyet

- Identifisere og hente frem:
 - Styrker og friskfaktorer (motivasjonsfaktorer)
 - Hvordan få flere friskfaktorer?
 - Utfordringer og energilekkasjer
 - Hvordan redusere energilekkasjene?
- Historien/ narrativet
- Salutogenese/ hva gjør oss friske
- Flytsonen
- Realitetsorientering

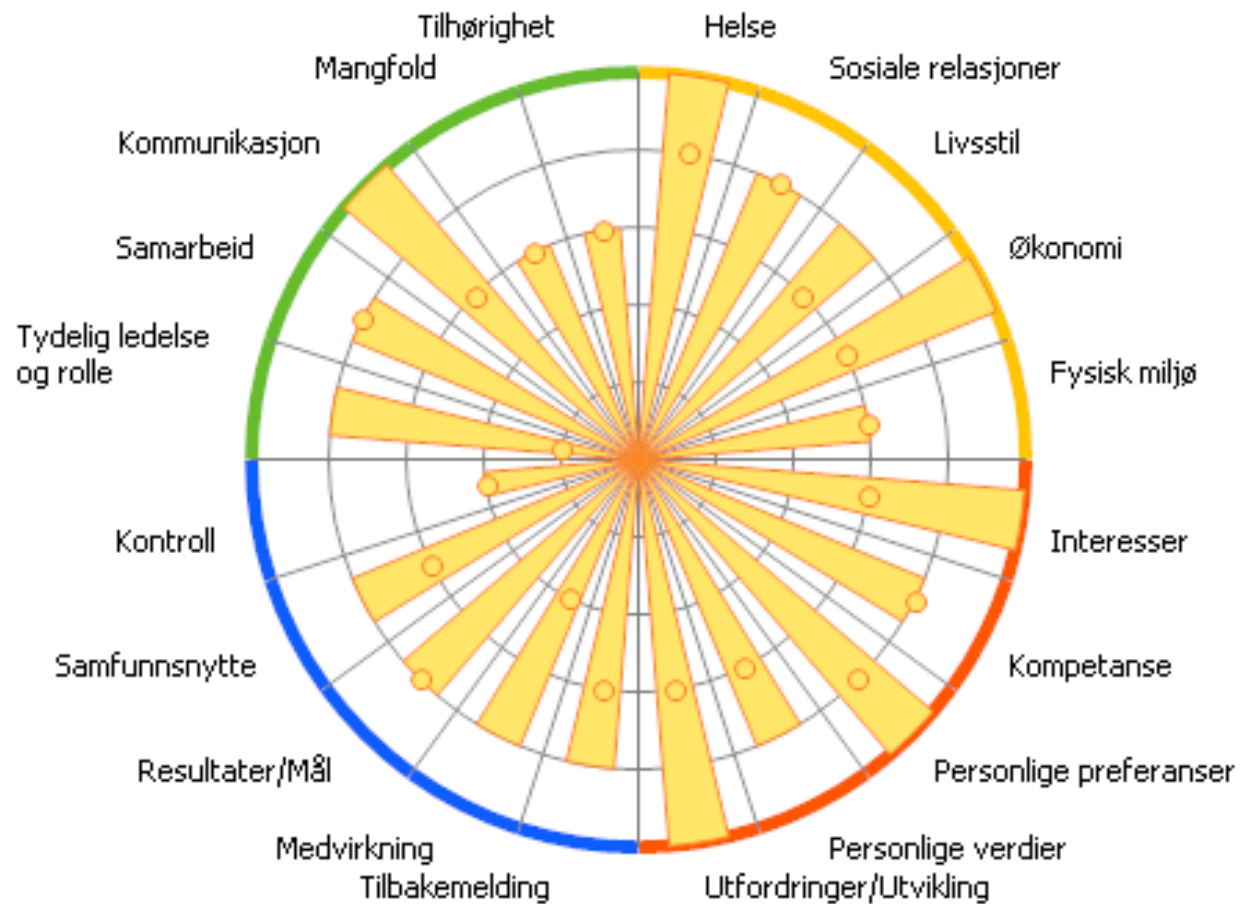
Flyt-sone modellen



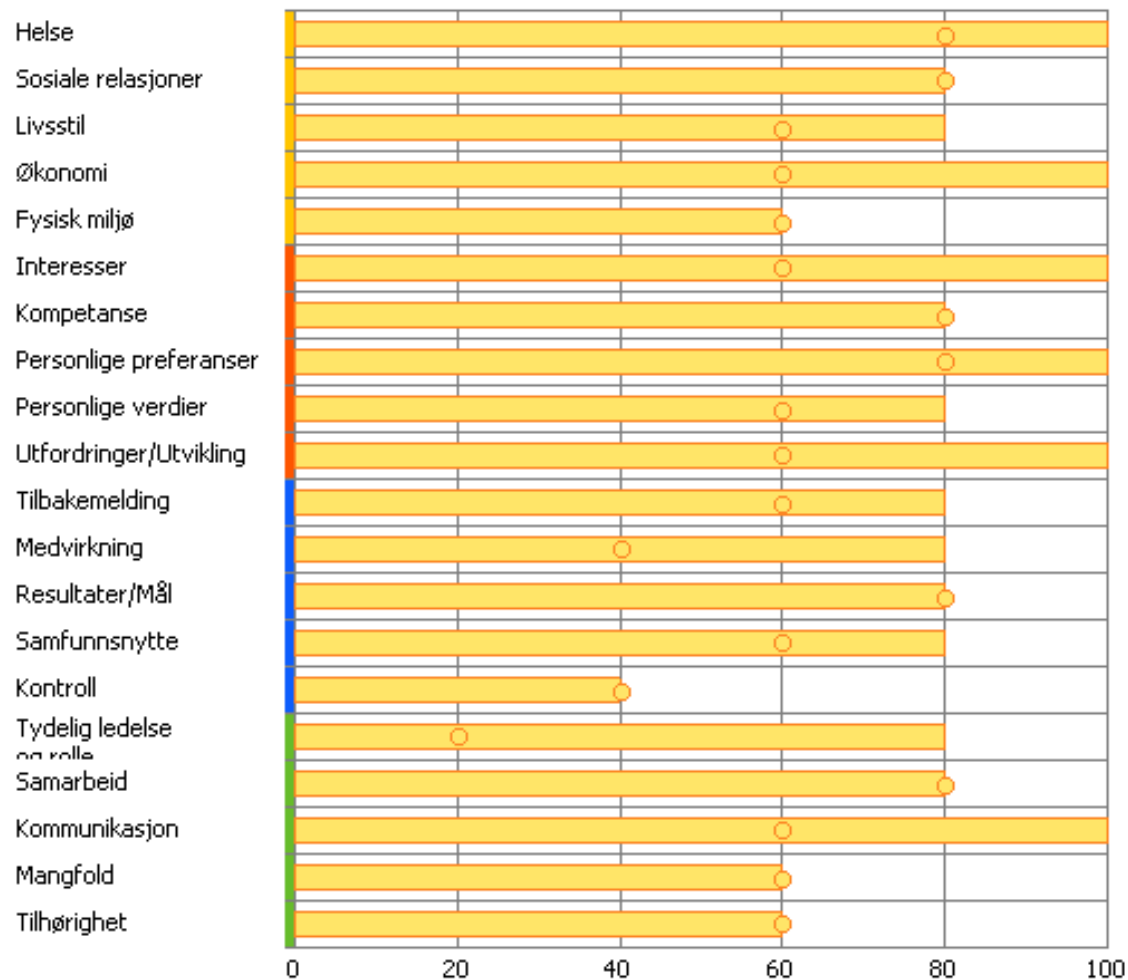
Refleksjonsverktøyet i bruk

- Medarbeider har svart på spørsmål i forkant
- Gjennomgang av svar med særlig fokus på gap
 - Få frem utfyllende informasjon om:
 - Hva som forårsaker gapene (energilekkasjer)
 - Friskfaktorer som ligger bak områder uten gap
 - Gap som henger sammen (mønster) og forårsakes av samme energilekkasje
- Gjennomgang med fokus på tetting av gap
 - Færre energilekkasjer
 - Tilføre flere friskfaktorer
- Benyttes over tid til å se på endringer og følge utviklingen

Individuelt refleksjonsverktøy - sol

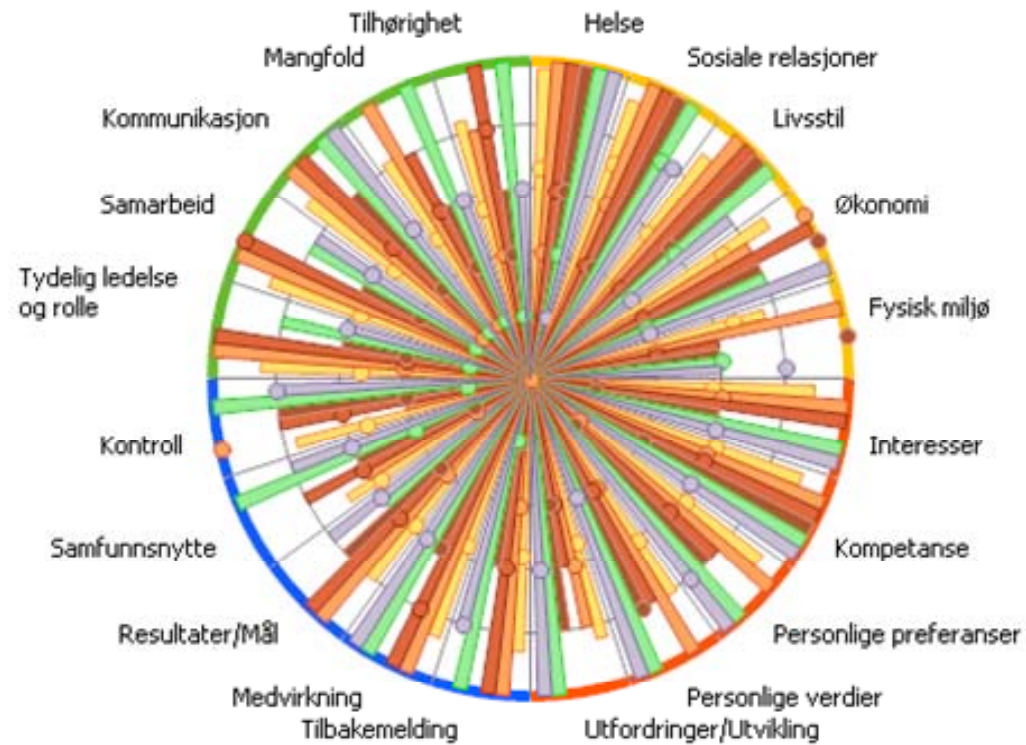


Individuelt refleksjonsverktøy- søyle



Gruppebasert refleksjonsverktøy - sol

Sola



Noen tilbakemeldinger relatert til metoden, inkludert refleksjonshjulet er kort oppsummert:

- Verktøyet bidrar til ny innsikt og å bryte handlingsmønster
- Verktøyet bidrar til å starte, skyte fart og virker som en katalysator i prosesser
- Stor gjenkjennelse i beskrivelse av evner, ferdigheter, styrker og utfordringer
- Bidrar til bevissthet om hva som er ens friskfaktorer og energilekkasjer – og at det er nyttig på veien videre
- Refleksjonshjulet er svært nyttig i å få en oversikt over energilekkasjer og friskfaktorer i eget liv
- Endring er ikke gjort over natten når den negative utvikling har fått pågå over lang tid

Hvordan oversette dette verktøyet for ledere slik at det blir hensiktsmessig og brukt?

- Tre ulike undersøkelser er i prosess;
- - intervju med medarbeidere som har opplevd ubalanse
- - intervju med ledere som i noen grad kjenner verktøyet fra tidligere
- - kafedialog med tillitsvalgte, vernetjen., HMS-medarb.og ledere på Fagdager HMS

Tar utgangspunkt i rollen som personalleder med ansvar for løpende overvåking av arbeidsmiljøet.....

1. Daglig oppfølging av medarbeideren	2. Ved mistanke om "opplevd ubalanse" mellom oppgaver og ressurser	3. Den unike opplevelsen av "ubalanse" for den enkelte medarbeider	4. Bruk av et refleksjonsverktøy i avdekking av "opplevd ubalanse"	5. Forbedring av dagens rutine for å belyse medarbeiderperspektivet	6. Bruk av individuelle og gruppebaserte metoder	7. Lukking av avviket "opplevd ubalanse"
---------------------------------------	--	--	--	---	--	--

Lederprosess for oppfølging av medarbeidere som opplever ubalanse mellom oppgaver og ressurser !

<i>Hvordan ivaretar du funksjonen som personal- Ansvarlig leder i forhold til løpende overvåking av den enkelte medarbeiders arbeidsmiljø?</i>	<i>Hvordan bidrar refleksjonsverktøyet til å finne de faktorer som fører til ubalanse mellom ressurser og oppgaver?</i>	<i>Hva består "opplevd ubalanse" av for deg?</i>	<i>Kan følgende refleksjonsverktøy bistå i avdekking av "opplevd ubalanse"?</i>	<i>Vil du som medarbeider ønske å ta i bruk et slikt refleksjonsverktøy?</i>	<i>Kan det være aktuelt å benytte et slikt refleksjonsverktøy også i forhold til grupper av medarbeidere ?</i>	<i>Kan refleksjonsverktøyet gi retning for arbeidet med lukking av "opplevd ubalanse"?</i>
--	---	--	---	--	--	--

Hovedspørsmål i et semistrukturert spørreskjema som benyttes mot ledergruppen !