



Hur kan vi lära av pandemin?

Enkäter, reflektionssamtal och workshops med fokus på arbetssituationen för medarbetare och chefer under pandemin som underlag för åtgärder och beredskap

VAD HAR VI GJORT?

Hur medarbetare och chefer mår och upplever sin arbetsmiljö relaterar till hur arbetet utförs och hållbarhet i arbetslivet över tid. Därför har ett systematiskt arbete genomförts under pandemin för att synliggöra arbetsmiljöaspekter och för att kunna genomföra informerade åtgärder.

Olika informationskällor och sammanhang har använts: enkäter till medarbetare och chefer; reflekterande samtal i arbetsgrupper; samt workshops i ledningsgrupper.

Utmaningar som framträdde var ex: minskade möjligheter till återhämtning; rädsla och oro hos medarbetare och chefer; svårt att arbeta på distans; samt dåligt samvete för minskad kontakt med klienter. Positiva aspekter beskrevs ex vara: professionell utveckling; ökad kompetens rörande hygienrutiner samt digital samverkan; uppskattat krisstöd; digitala möten positivt för klienten; samt stöd från chefer.

Utifrån den samlade kunskapen genomfördes åtgärder, ex: framtagande av handlingsplan vid kris; säkerställa att chefer kan fortsätta hålla kontakten med medarbetare på plats eller digitalt; kompetensutveckling i krisledning för chefer; samt översyn av rekryterings- och bemanningsprocessen.

VAD HAR VI LÄRT OSS HITTILLS?

Genom att på olika sätt och från olika perspektiv systematiskt följa upp arbetsmiljöfrågor möjliggjordes en fördjupad bild av utmaningar och det som fungerat bra. Denna kunskap låg sedan till grund för förändringsarbete, planering och insatser framåt.

Utifrån tillvägagångssätt med flera olika metoder för att lyssna och få kunskap möjliggjordes också reflektion, både enskilt och i grupp, för de som medverkade. På så sätt kunde det systematiska uppföljningsarbetet bidra både under krisen för de som medverkade och samtidigt ge kunskap som vägledde insatser och förändringar framgent.

Konkreta lärdomar handlade om:

- Säkra tillgång till skyddsutrustning och anpassa lokaler för att möjliggöra fysiska möten med klienter
- Hemarbete passar en del medan andra känner sig ensamma och isolerade. Skapa möjligheter till digitala träffar som är sociala och inte bara effektiva möten.
- Där det är möjligt, förlägga delar av arbetet på distans. Bidrar till flexibilitet samt en mer attraktiv arbetsgivare
- Mycket utvecklingsarbete har fått stå tillbaka under pandemin, viktigt att återuppta det när krisen är över.
- Stöd och tillgänglighet av närmaste chef viktig i en krissituation. Medarbetare måste få hjälp att prioritera för att arbetsbelastningen inte ska bli för stor
- Vikten av att fortsätta träffa brukarna och inte tappa gruppsamhörighet

VILL DU VETA MER?

Upplands Väsby kommun

Eva Björklund, Utvecklingsledare med inriktning kompetensförsörjning, Social- och omsorgskontoret, Upplands Väsby kommun, eva.bjorklund@upplandsvasby.se

FOU nu

Håkan Uvhagen, hakan.uvhagen@sll.se

FOU nu

FOU nu är en forsknings- och utvecklingsverksamhet med fokus på vård och omsorg om äldre och vuxna med funktionsnedsättning, i samverkan mellan Region Stockholm och sju kommuner i nordvästra länet.

www.founu.se