



– Det nytter å handle, og det nytter mest av alt når vi tenker gjennom hvordan vi sammen skal gjøre det, sier fra v. Kari Kongshaug, sykepleier ved Bo- og omsorgssenteret, Ellen Kroken, sykepleier og mellomleder i hjemmetjenesten, Mary Ann Malmo, verneombud. Foran Hilde Heggelien, resultatansvarlig i Hjemmetjenesten Sone Nord.

# Satser på mestring for alle ansatte

Mestring er avgjørende for å oppleve trivsel og arbeidsglede. I Sone Nord satses det på forflytningsmetodikk og refleksjonsgrupper for å skape en bedre arbeidsdag i hjemmetjeneste og omsorgsbolig.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv  
Tekst og foto: Gerd Vidje/Idébanken  
Publisert: Oktober 2009

– I en hektisk hverdag står oppgavene i kø og det er lite rom for å tenke gjennom og reflektere over hvordan vi løser små og store oppgaver, sier Hilde Heggelien, resultatansvarlig i Hjemmetjenesten Sone Nord. – Når vi samles i refleksjonsgruppene får vi anledning til å dele erfaringer, reflektere over dilemmaer og

bli mer samstemte i oppgaveløsningen, sier hun.

### Styrker kommunikasjonen

I tillegg til lederens refleksjonsgruppe er det fem grupper på huset som møtes til refleksjon annenhver uke. En dag kan etiske problemstillinger tas opp, for

eksempel medisinbruk for å dempe uro hos eldre demente. Hva legger gruppa i ordet respekt, kan være tema. Eller det reflekteres rundt hva de ansatte mener når de bruker betegnelsen «tung bruker».

Er det en bruker som benytter omfattende hjelpemidler, som krever fysisk styrke fra hjelperne, er det en utagerende bruker eller er det en bruker som har spesielt krevende pårørende – eller kanskje noe helt annet?

– Vi omgir oss med ord og legger kanskje ikke det samme i dem. Det handler om kommunikasjon, og god kommunikasjon er spesielt viktig hos oss. Vi jobber tett på hverandre og tett mot brukerne hele døgnet, sier Heggelien.

### En verdifull arena for kolleger

– Det beste av alt er at vi har fått en arena, et rom hvor det skal handle om oss kolleger, ikke om brukerne våre, det har vi andre fora til, sier Kari Kongshaug, sykepleier ved bo- og omsorgssenteret. – Vi opplever refleksjonsmøtene som verdifulle, vi gir av oss selv og får mye tilbake. Å få bekreftelse på følelser og reaksjoner styrker både den enkelte og samholdet oss imellom. Teamfølelsen blir større. Ansatte kommer i fritiden for å delta på refleksjonsmøtene, og da synes jeg vi har truffet, sier hun.

Å bli kjent og bli trygge på hverandre

skaper åpenhet og rom for fagutvikling. Trygghet i fagutøvelsen gjør i sin tur arbeidsmiljøet bedre. Her er det snakk om synergier i mange retninger.

### Lov å være forskjellige

Alle ansatte med brukerkontakt deltar i en av de seks gruppene. Gruppene velger selv metodikk og tilnæringsmåter for refleksjonen. Det kan gjerne være en løs samtale. Møtene skal være behagelige og gjerne morsomme. Men ikke kaffeslabras. En styrer samtalen, det konkluderes og skrives referat.

– Vi er forskjellige, noen er vant til å snakke mye og liker det, andre er mer stille og bruker tid på å komme til orde. Begge deler er helt greit og det er ufarlig å meddele seg. Det ligger trygghet i å akseptere forskjellighet. Det skaper igjen et klima for å tørre å konfrontere hverandre med måten man løser oppgaver på. Og vi våger å stille hverandre spørsmål, sier Ellen Kroken, sykepleier og mellomleder i hjemmetjenesten.

### Fokus på forflytningsteknikk

Forflytningsmetodikken handler om skånsomme måter å hjelpe en pasient fra et sted til et annet. Hensikten er å unngå kroppslige feil- og overbelastninger hos de ansatte. Prinsippene er å utnytte brukerens

egne ressurser og naturlige bevegelsesmønstre.

– Selv om veiledning i forflytning er veldig konkret, er det lett å knytte situasjonen til temaer vi reflekterer over i gruppene. I forflytningen praktiserer vi, vi finner gode løsninger i fellesskap og ser at gode relasjoner mellom oss styrker fagutøvelsen, sier Kroken.

Generelt er Hjemmetjenesten Sone Nord opptatt av å gi de ansatte gode rammer for fagutvikling, kurs og etterutdanning. Trenden er at de eldre skal bo hjemme så lenge som mulig. De er eldre og sykere enn før og det krever mer kunnskap.

### Et steg på veien

Heggelien ønsker ikke å fokusere på sykefravær.

– Jeg ser på disse tiltakene som et steg videre til en bedre arbeidsdag. Vi løser ikke alle utfordringer med veiledning i forflytning og i refleksjonsgruppene, men det fører til at vi utnytter de ressursene vi har på en bedre måte. En svale skaper ingen sommer, pleier jeg å si, men de er et tegn på at sommeren kommer. Dessuten er det viktig å ha fokus på dem som er på jobben. Å bli sittende fast i problemene fører ingen steder, vi må heller leter etter løsningene, sier Heggelien.

## Les mer

[www.idebanken.org/\\_binary?download=true&id=378754](http://www.idebanken.org/_binary?download=true&id=378754)

**Telefon** NAV NDU: 21 07 10 00

**Internett** [www.idebanken.org](http://www.idebanken.org)

**E-post** [post@idebanken.org](mailto:post@idebanken.org)

**Besøksadresse**

NAV NDU  
Sannergata 2, Oslo

**Postadresse**

NAV Idébanken – inkluderende arbeidsliv  
Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo

**idébanken**  
– inkluderende arbeidsliv [www.idebanken.org](http://www.idebanken.org)

I Idébanken finner du gode eksempler fra bedrifter og virksomheter som har lyktes med å få ned sykefraværet, har tilsatt arbeidstakere med redusert funksjonsevne, har tiltak som gjør at ansatte over 62 år velger å fortsette i arbeid. Idébanken formidler også resultater fra forsøksvirksomhet og forskningsprosjekter fra arbeidslivet.