



En barnpsykiatrisk avdelning i förändring

Ett utvecklingsprojekt för att främja meningsfullhet i arbetet

Marika Engström

Utvecklingsarbete för högre (YH)-examen
Utbildningsprogrammet för utveckling och ledarskap
Åbo 2011



EXAMENSARBETE

Författare: Marika Engström

Utbildningsprogram och ort: Högre yrkehögskoleexamen, Åbo

Inriktningsalternativ/Fördjupning: Utveckling och ledarskap inom social och hälsovård

Handledare: Thea Kusènius

Titel: En barnpsykiatrisk avdelning i förändring, ett utvecklingsprojekt för att främja meningsfullhet i arbetet

Datum 17.3.2011

Sidantal 14

Bilagor 3

Sammanfattning

Artikeln är en redogörelse över ett utvecklingsprojekt på en barnpsykiatrisk avdelning i förändring för att stärka känslan av meningsfullhet i arbetet.

Utvecklingsprojektet har genomförts inom LIFE@WORK som var ett projekt som utgick ifrån ett salutogent tänkande och målet var att i samarbete skapa en plattform för att tillvarata, utveckla och befrämja arbetslivskompetens, livskvalitet och välmående i arbetet.

Syftet med utvecklingsprojektet var att stärka känslan av sammanhang på avdelningen genom att tillsammans utarbeta ett förslag för främjande av meningsfullhet på avdelningen. Frågor jag önskade få svar på var hur personalens känsla av sammanhang tar sig uttryck i en tid av förändring, vad personalen upplever som meningsfullt i arbetet och vad de önskar utveckla.

Aktionsforskning, där delaktighet är en viktig aspekt, användes som metod. Då avsikten med utvecklingsprojektet var att skapa goda möjligheter till utveckling av verksamheten valdes den salutogena teorin, som tar fasta på det goda och funktionerande i människan och arbetsgemenskapen.

Arbetsgruppen har i ett års tid medverkat i projektet, deltagarantalet var 22 (N=22). Arbetsgruppens medverkan innefattade en introduktion i det salutogena tänkandet, två salutogena frågeformulärsundersökningar och reflektiva diskussioner omkring resultatet.

Resultatet på utvecklingsprojektet visar att de områden arbetsgruppen upplevde som stärkande för känslan av sammanhang i en tid av förändringar är tydlig kommunikation, delaktighet och samarbete inom arbetsgruppen och mellan arbetsgruppen och ledningen. Arbetsgruppen upplevde det som meningsfullt att skapa en öppen arbetsatmosfär med möjligheter att påverka, reflektera och att ta fasta på ett resursinriktat tänkesätt. En kontinuerlig öppen diskussion om vårdarbetet och arbetsmetoder på avdelningen ansågs viktig för att upprätthålla arbetsmotivationen.

Med de olika faserna under utvecklingsprojektet som utgångsläge utvecklades ett förslag för främjande av meningsfullhet på avdelningen.

Språk: svenska

Nyckelord: känsla av sammanhang, meningsfullhet

Förvaras: Yrkehögskolan Novia, Åbo

MASTER'S THESIS

Author: Marika Engström

Degree Programme and city: Master's degree, Turku

Specialization: Development and leadership in health care and social welfare

Supervisors: Thea Kusénius

Title: A child psychiatric ward in change. A development project to promote meaningfulness of work

Date 17.3. 2011

Number of pages 14

Appendices 3

Summary

This study is a report of a development project at a child psychiatric ward in change. The aim of the project is to strengthen the sense of meaningfulness at work.

The development project has been implemented under the LIFE@WORK, which was a project that was based on a salutogenic approach and the aim was to create a platform to defend, develop and promote work skills, quality of life and well-being at employees.

The aim of the development project was to strengthen the sense of coherence at the ward by preparing a proposal for the promotion of meaningfulness. The key questions were how the staff's sense of coherence manifests itself in a time of change, what staff perceives as meaningful in the work and what they wish to develop.

The method used is action research where participation is a central aspect. The salutogenic theory which focuses on the good and functioning of the man and the working community was chosen while the purpose of the study was to create possibilities to develop work.

The team participated in the project for one year, the participation included an introduction to the salutogenic thinking, answering two salutogenic questionnaire surveys and reflective discussions about the results. The participators in the project were 22 (N=22).

The conclusion of the results shows that the development fields that strengthen the sense of coherence in a time of change were clear communication, participation and cooperation within the team and between the team and the management. The team found it meaningful to create an open working atmosphere with opportunities to influence and reflect and to a focus on a solution oriented way of thinking. A continuous open discussion of care work and working on the ward were considered important to maintain motivation at work.

With the different phases in the development project as baseline a proposal for the promotion of meaningfulness at the ward was developed.

Language: english

Key words: sense of coherence, meaningfulness

Filed at: Yrkeshögskolan Novia, Turku

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Marika Engström

Koulutusohjelma ja paikkakunta: Ylempi AMK-tutkinto, Turku

Suuntautumisvaihtoehto/Syventävät opinnot: Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Ohjaaja: Thea Kusénius

Nimike: Lastenpsykiatrian osasto muutoksessa. Kehittämisprojekti tavoitteena edistää työn mielekkyyttä

Päivämäärä 17.3 Sivumäärä 14 Liitteet 3

Tiivistelmä

Artikkeli on raportti muutoksessa olevan lastenpsykiatrian osaston kehittämisprojektista jonka tarkoituksena on edistää työn mielekkyyttä. Projekti on toteutettu osana LIFE@WORK- hanketta, jonka viitekehyksenä on salutogeeninen teoria. Projektin tavoitteena on luoda perusteet työelämän osaamiseen, elämänlaadun ja hyvinvoinnin hyödyntämiseen, kehittämiseen ja edistämiseen.

Kehittämisprojektin tarkoituksena on vahvistaa yhtenäisyyttä laatimalla ehdotus mielekkyyden edistämiseksi yhdessä työryhmän kanssa. Keskeiset kysymykset ovat: Millä tavalla henkilökunnan yhtenäisyys ilmaistaan muutoksessa? Minkä henkilökunta kokee merkittäväksi työssään ja mitä halutaan kehittää?

Kehittämisprojektin menetelmänä käytetään osallistavaa toimintatutkimusta. Koska projektin tarkoituksena on luoda suotuisat mahdollisuudet toiminnan kehittämiseksi, työ perustuu salutogeeniseen teoriaan. Tämä teoria korostaa sitä, mikä on hyvää ja toimivaa sekä ihmisessä että työyhteisössä.

Työryhmä on osallistunut projektiin vuoden ajan. Työryhmän osallistumiseen sisältyi perehdytys salutogeeniseen ajatteluun, kaksi salutogeenista kyselylomaketutkimusta ja reflektoivaa keskustelua tuloksesta. Osallistujamäärä projektissa oli 22 (N=22).

Kehittämisprojektin tulos osoittaa, että selkeä vuorovaikutus, osallisuus ja yhteistyö työryhmän sisällä ja työryhmän ja johdon välillä koetaan tärkeiksi yhteyden tunnetta vahvistaviksi tekijöiksi muutosten aikana. Työryhmä koki merkittävänä avoimen työilmapiirin luomista, jossa on mahdollisuuksia vaikuttaa ja reflektoida ja joka perustuu voimavarakeskeiseen ajatteluun. Osastolla tapahtuvan hoitotyötä ja työtapoja koskevan jatkuvan avoimen keskustelun katsottiin olevan tärkeää työmotivaation ylläpitämiseksi. Kehittämisprojektin eri vaiheiden avulla kehittyi ehdotus merkittävyden edistämiseksi osastolla.

Kieli: ruotsi Avainsanat: koherenssi, mielekkyys

Säilytyspaikka: Yrkeshögskolan Novia, Turku

INNEHÅLL

1	Inledning	6
2	Bakgrund	6
3	Syfte och centrala frågeställningar	7
4	Material, metod, tillvägagångssätt och mätinstrument	7
4.1	Material och metod	7
4.2	Beskrivning av tillvägagångssätt	8
4.3	Mätinstrument	10
5	Resultat	11
5.1	Resultat på SOC13-livsfrågeformuläret och den kvantitativa delen på det av Antonovsky -inspirerade formuläret	11
5.2	Resultat av den kvalitativa delen på det av Antonovsky- inspirerade frågeformuläret	12
6	Förslag på främjande av meningsfullhet på avdelningen	15
7	Diskussion	16
	KÄLLFÖRTECKNING	17
	BILAGOR	19

1 Inledning

Idag är många arbetsplatser inne i påfrestande förändrings- och utvecklings processer. Hur att orka på arbetet och hitta en känsla av sammanhang trots osäkerhetsfaktorer kan ses som ett aktuellt utvecklingsområde. Ett mer resurs- och lösningsinriktat arbetssätt kan vara en av möjligheterna att främja meningsfullhet på arbetsplatsen.

Salutogenes fokuserar på hälsosfaktorer, på det som fungerar och ger kraft. Människan behöver uppleva en känsla av sammanhang i sitt liv för att må bra och ha hälsa. Känsla av sammanhang delas upp i hur hög grad av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet du känner i din tillvaro. (Antonovsky 1991, 46)

Hög arbetstillfredsställelse leder till en hög känsla av sammanhang. Möjligheten att påverka, ett bra organisationsklimat, ett bra ledarskap och låg arbetsosäkerhet höjer känslan av sammanhang. (Feldt 2000,18, Feldt m.fl. 2000,461) Eriksson och Lindström (2007, 40) poängterar att känsla av sammanhang är en viktig faktor som bidrar till att upprätthålla hälsan och som påverkar människans livskvalitet, medan Hanson (2004:231,236) anser att delaktighet, att medverka aktivt och tydlig kommunikation inom arbetsgruppen är centralt för en hög känsla av sammanhang. Delaktighet innebär att involvera flera människors kunskap, ett sätt att skapa engagemang. Delaktighet ger människan en bättre situationsanpassning, då är chansen större att man agerar rätt och klokt och delaktighet i sig är återskapande. (Hanson 2000: 236, 231)

Denna artikel redovisar för ett utvecklingsprojekt där personalens känsla av sammanhang undersöktes på en barnpsykiatrisk avdelning i förändring. Målsättningen med utvecklingsprojektet var att främja meningsfullhet inom avdelningens utvecklings- och förändringsprocesser. Avdelningen är en del av en stor organisation inom vårdsektorn. Skribenten hör till arbetsgruppen på avdelningen och projektet ingår i skribentens högre yrkeshögskolestudier inom ledarskap och utveckling vid Yrkeshögskolan Novia.

2 Bakgrund

Då utvecklingsprojektet förverkligades var avdelningen inne i en process av stora förändringar. En del av organisationen omorganiserades, det fanns ett tryck på att arbetssättet på avdelningen skulle effektiviseras och delvis inriktas mot intensivt hemvårdsarbete. Personalombytet och antalet sjukskrivningar var stort och en stor del av personalen var vikarier. Ett hot om att avdelningen skulle flyttas till annan ort och patientantalet minskas hängde i luften.

Utvecklingsprojektet genomfördes inom ramarna för LIFE@WORK, som var ett projekt inom kommunerna Raseborg och Hangö. Projektet utgick ifrån ett salutogent tänkande och målet var att i samarbete skapa en plattform för att tillvarata, utveckla och befrämja arbetslivskompetens, livskvalitet och välmående i arbetet. (LIFE@WORK- broschyr 2008)

Salutogenes och känsla av sammanhang, som fokuserar på det goda och fungerande i människan och arbetsgemenskapen, föreföll sig på grund av avdelningens situation lämplig att utgå ifrån i utvecklingsprojektet eftersom avsikten var att skapa goda möjligheter till utveckling av verksamheten.

Antonovskys (1991, 46) syn på salutogenes kan beskrivas utgående från hans definition på känsla av sammanhang:

”Känslan av sammanhang är en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit till att:
de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga, de resurser som krävs för att man skall kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på en finns tillgängliga och dessa krav är utmaningar, värda investering och engagemang.”

3 Syfte och centrala frågeställningar

Syftet med utvecklingsprojektet var att stärka känslan av sammanhang (delaktighet) på avdelningen genom att tillsammans utarbeta ett förslag för främjande av meningsfullhet på avdelningen.

Inom utvecklingsprojektet var min strävan att få svar på följande frågeställningar:

1. Hur tar sig personalens känsla av sammanhang uttryck i arbetslivet i en tid av förändring?
2. Vad upplever personalen som meningsfullt och motiverande i sitt arbete?
3. Vad önskar personalen utveckla i sitt arbete?

4 Material, metod, tillvägagångssätt och mätinstrument

I detta kapitel redovisas för material, metod, tillvägagångssätt och de mätinstrument som används i undersökningen.

4.1 Material och metod

Deltagarna i utvecklingsprojektet bestod av 22 personer (N=22) dvs. vårdpersonal, avdelningsskötare, läkare och specialarbetare på en barnpsykiatrisk avdelning. Överskötaren deltog vid två tillfällen. Av deltagarna i utvecklingsprojektet hade 6 (N=6) finska som första språk och därför genomfördes projektet på både finska och svenska. Utvecklingsprojektet tog sammanlagt två år, mellan åren 2008-2010, under ett års tid involverades arbetsgruppen i projektet.

Metoden som valdes för utvecklingsprojektet var aktionsforskning där delaktighet är en viktig aspekt, därför uppfattar jag att den lämpar sig bra för salutogen forskning.

Handlingen i aktionsforskningen grundar sig på deltagarens egna reflektioner och deras egna arbete. Syftet med aktionsforskningen finns i arbetsgruppen. Praktikern själv ställer frågorna och agerar för en förändring. (Eskola 1999, 130, Rönnerman 2009, 14)

Aktionsforskning kopplas ihop med handlingar som leder till förändring och utveckling. Att utveckla och förändra verksamheten och att skaffa sig kunskap om hur förändringen går till och vad som sker under arbetets gång eftersträvas. Förhållningssättet är deltagarbaserat och interaktivt, dvs. både forskare och deltagare samarbetar. Alla deltagare bidrar i nära samspel med varandra till såväl planeringen som utförandet av undersökningen. (Dychawy- Rosner, Springett 2008, 13, Rönnerman 2009, 13)

Aktionsforskning är demokratisk, alla kunskapsformer såväl praktisk som teoretisk, anses ha lika värde. Den utgår från ett helhetsperspektiv och innebär ett ställningstagande för att bygga

upp kapacitet hos de individer som deltar i processen, såväl forskare som personal, patienter/klienter och anhöriga. Aktionsforskningen handlar om att direkt eller indirekt förändra människors levnadsvillkor. Att välja aktionsforskning innebär ett ställningstagande till att bygga upp kapacitet hos de individer som deltar i processen.(Dychawy- Rosner, Springett 2008, 13-15)

Utvecklingsprojektet har följt kriterierna för en god vetenskaplig praxis enligt Forskningsetiska delegationens publikation (2002). Inför frågeformulärsundersökningen har det poängterats att enkäterna är anonyma och att svaren kommer att bearbetas för de reflektiva diskussionerna. Materialet har behandlats konfidentiellt och endast projektledaren har tagit del av det i sin obearbetade form.

4.2 Beskrivning av tillvägagångssätt

Arbetsgruppen samlades fyra gånger inom ramarna för projektet.

I undersökningen poängterades att det inte är meningen att undersöka arbetet i sig eller känsla av sammanhang som privatperson utan det som undersöks är arbetsklimatet.

Den första gången introducerades och diskuterades det salutogena tänkesättet och utvecklingsprojektet.

Den andra gången började med en föreläsning om salutogenes, efter det svarade arbetsgruppen på ett kvantitativ och ett kvalitativt salutogent frågeformulär om deras känsla av sammanhang på arbetsplatsen. I undersökningen användes det av Antonovsky (1991) utarbetade SOC (sense of coherence)13-frågors livsfrågeformuläret och ett av Antonovsky inspirerat formulär (Kusenius 2009, opublicerat material).

Den tredje och den fjärde träffen har utgått från gruppens svar på frågeformulären, arbetsgruppen har först i par och sedan hela gruppen tillsammans utgående från diskussion reflekterat över svaren.

Med frågeformulärssvaren och diskussionerna som utgångspunkt har jag utarbetat ett förslag för främjande av meningsfullhet på arbetsplatsen.

I utvecklingsprojektet har jag utgått från de av Lewin utarbetade fyra stegen för klassisk aktionsforskning.

- 1.aktionen planeras utgående från tankar och erfarenheter (idéer)
 - 2.planerade aktioner utförs
 - 3.aktioner följs av fältobservation och datainsamlingen
 - 4.resultat blir föremål för reflektion, planering, utvärdering och uppföljning, vilket leder till nya frågor som leder till nya aktioner.
- (Dychawy- Rosner, Springett 2008, 14)

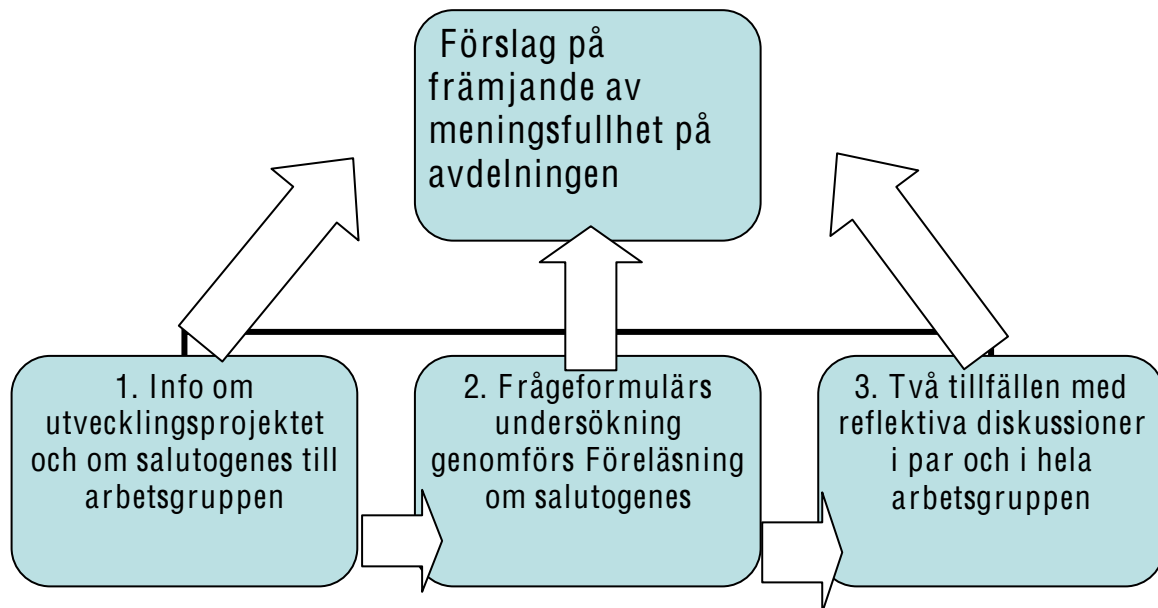
Redogörelse över de olika faserna i utvecklingsprojektet

1. 2008. Planering av arbetet med avdelningsledningen och studiehandedaren. Genomgång av material om salutogenes.
2. 5/2009. En ny över- och avdelningssköterska påbörjade sitt arbete på avdelningen. Jag informerade och diskuterade det planerade utvecklingsarbetet med dem. Arbetsgruppen informeras om att det kommer att göras ett utvecklingsprojekt inom personalen.
3. 6/ 2009 introduktion om salutogenes hölls på svenska och finska av projektledaren. Undersökningens syfte, konfidentialitet, anonymitet och etik presenterades. Det poängteras att enhetens ledare inte kommer att läsa de obearbetade enkätsvaren, utan att de delges till hela gruppen efter bearbetning.
4. Forskningslov beviljades den 20.9 2009 av översköterskan för avdelningen.
5. Frågeformulärsundersökningen utfördes 14.11 2009. Undersökningen utfördes i samband med ett för det ändamålet reserverat tillfälle. Forskare Thea Kusènius inledde med en introduktion om salutogenes i arbetslivet för arbetsgruppen. Sedan fick gruppen information om frågeformulären som behandlar individens känsla av sammanhang i arbetet och de ges tid att svara på dem och returnera dem i en låda. Deltagarna uppmanas att svara på frågorna utifrån sina upplevelser i arbetslivet, inte privatlivet. Frågeformulären delas ut till sexton deltagare, två av deltagarna är på semester och fyra är lediga och deltar inte i tillfället. De lediga deltagarna fyller i formulären vid ett senare tillfälle och lämnar dem anonymt i ett för ändamålet reserverat fack.
6. SOC 13- livsfrågeformuläret enligt Antonovsky (1991) delades ut till deltagarna på svenska och finska, det Antonovsky inspirerade formuläret (Kusènius 2009) översattes till finska för arbetsgruppen. Under det tvåspråkiga introduktionstillfället i salutogenes har begreppen diskuterats och definierats på finska och gruppen har tilldelats skriftligt material på finska. Jag beslutade att formulären fylls i för hand för att få en högre svarsprocent. Risken med förfarandet kan vara att deltagarna undviker att svara på den kvalitativa delen eller inte svarar ärligt på grund av att de är osäkra över om deras handstil känns igen. Deltagarna uttrycker sin osäkerhet i förfarandet före tillfället och det poängteras att svaren behandlas konfidentiellt och att bara projektledaren läser dem. Svaren kommer också att bearbetas förrän de tas upp i gruppen. Syftet med undersökningen repeterades för arbetsgruppen.
7. 12/ 2009 -2/ 2010 bearbetades och analyserades svaren. Analysen av SOC 13- formuläret och den kvantitativa delen av det Antonovsky inspirerade formuläret gjordes på dataprogrammet Excel. Den kvalitativa delen på det Antonovsky inspirerade formuläret analyserades utgående från principer för kvalitativ forskning.
8. 3/2010 presenterades de bearbetade svaren på ett för ändamålet reserverat tillfälle. Utgående från svaren fick gruppen parvis diskutera över vilka områden de upplevde som viktigast att utveckla. Efter det diskuterades det smågrupperna kommit fram till i hela gruppen och projektledaren gör en sammanställning av diskussionen.
9. 5/2010 Utvecklingsförslagen presenterades och arbetsgruppen fick igen parvis diskutera över förslagen och av dem välja ut de faktorerna inom begriplighet, hanterbarhet och

meningsfullhet de upplevde som viktigast att satsa på inom utvecklingen av arbetsgemenskapen. Efter det diskuterades smågruppens förslag i hela gruppen.

10. Utvecklingsförslagen bearbetades av projektledaren utgående från frågeformulärsvarerna och de reflektiva diskussionerna till ett förslag för främjandet av meningsfullhet på avdelningen.

Nedan redovisas för de tillfällen under utvecklingsprojektet arbetsgruppen deltagit. Med hjälp av en frågeformulärsundersökning och reflektiva diskussioner i arbetsgruppen har ett förslag på främjande av meningsfullhet på avdelningen tagits fram.



Figur 1. De centrala skedena i utvecklingsprojektet.

4.3 Mätinstrument

Som datainsamlingsmetod valdes ett kvantitativt närmelsesätt i form av ett salutogent frågeformulär (bilaga 1), dvs. SOC13 -livsfrågeformuläret enligt Antonovsky (1991). För att komma åt innehållet, vad i arbetslivet som ger en känsla av sammanhang, användes ytterligare ett salutogent frågeformulär, det av Antonovsky inspirerade formuläret (Kusenius 1999, opublicerat material) som innehåller även kvalitativa frågor.

SOC13- formuläret innehåller 13 frågor av vilka fem frågor behandlar känsla av sammanhang utgående från aspekten begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Svaren ges på en skala från 1-7, där 1 är en låg känsla av sammanhang och 7 en hög känsla av sammanhang. I några frågor används omvänd korrelation. Det av Antonovsky-inspirerade formuläret består av en fråga om begriplighet, en om hanterbarhet och en om meningsfullhet och deltagaren uppmanas dessutom att motivera sitt svar.

Eriksson (2007,40) har kommit fram till att SOC- livsfrågeformuläret är ett reliabelt, giltigt och tvärkulturellt instrument, användbart för att mäta hur människor hanterar stressfulla situationer och hålls friska. Eriksson redovisar till livsfrågeformuläret som ett godkänt mätinstrument som informanterna inte upplever svårt att förstå. Antonovsky har testat ut att

SOC- livsfrågeformuläret är kulturobundet och att känsla av sammanhang är universellt. (Eriksson, Lindström 2005, 460)

De kvantitativa formulären har analyserats på Excel och resultatet är det totala medeltalet och den totala medianen av alla enskilda svar. Svaren har grupperats i hög, låg och medel känsla av sammanhang.

Antonovsky ville inte ange en referensram för vad en normal känsla av sammanhang kunde vara, han ville inte att den värderas i siffror. Det finns ingen allmän tolkningsmodell av resultaten, olika forskare har använt sig av olika indelningar. Resultaten tolkas oftast i en låg, medel eller hög känsla av sammanhang. Tanken är att en hög känsla av sammanhang betyder hög hälsa, men det finns ingen allmän modell för var off-pointen för hög respektive medelmåttig hälsa är, och för i vilket skede känsla av sammanhang inte mera främjar hälsa. (Eriksson, Lindström 2007,31)

5 Resultat

I detta kapitel redogör jag för resultat på SOC13- livsfrågeformuläret och på den kvantitativa och kvalitativa delen på det av Antonovsky- inspirerade formuläret.

5.1 Resultat på SOC13-livsfrågeformuläret och den kvantitativa delen på det av Antonovsky -inspirerade formuläret

Antalet inlämnade svar i undersökningen var stor. Av de nitton inlämnade SOC13- livsfrågeformulären har arton (N=18) besvarats. Av de nitton inlämnade Antonovsky- inspirerade formulären är ett tomt, på arton (N=18) formulär har den kvantitativa delen besvarats och den kvalitativa delen har besvarats på tretton (N=13) av formulären.

Deltagarnas totala känsla av sammanhang var hög i båda formulären.

Nedan beskrivs resultatet på SOC-13 livsfrågeformuläret uträknat på Excel där 1 är lägsta möjliga känsla av sammanhang och 7 högsta möjliga och resultat på över 3,5 innebär en hög känsla av sammanhang.

	Begriplighet	Hanterbarhet	Meningsfullhet
Median på varje enskild komponent	5/ (1-7)	5/ (1-7)	6/ (1-7)
Medeltal på varje enskild komponent	4,9 (1-7)	4,77 (1-7)	5,27 (1-7)
Total median för komponenterna 5 = hög känsla av sammanhang			
Totalt medeltal för komponenterna 4,98=hög känsla av sammanhang			

Figur 2. Beskrivning av resultat av SOC13- livsfrågeformuläret

Nedan beskrivs resultatet på det av Antonovsky- inspirerade frågeformulären uträknat på Excel där 1 är högsta möjliga känsla av sammanhang och 7 lägsta möjliga och resultat under 3,5 innebär en hög känsla av sammanhang.

	Begriplighet	Hanterbarhet	Meningsfullhet
Median på varje enskild komponent	2/ (1-7)	2/ (1-7)	3/ (1-7)
Medeltal på varje enskild komponent	2,65 (1-7)	2,65 (1-7)	2,53 (1-7)
Total median för komponenterna 2 (1-3,5= hög känsla av sammanhang)			
Totalt medeltal för komponenterna 2,6 (1-3,5= hög känsla av sammanhang)			

Figur 3. Beskrivning av resultat på det av Antonovsky- inspirerade frågeformulären.

5.2 Resultat av den kvalitativa delen på det av Antonovsky- inspirerade frågeformuläret

Utgående från tolkningen av frågeformulären (bilaga 3) lyfts de centrala teman deltagarna vill utveckla fram.

Deltagarna har beskrivit det som är meningsfullt i arbetsbilden och familjearbetet, de upplever arbetet med barnen och familjerna som givande. Att utveckla sitt professionella kunnande och att få använda och dela med sig av det verkar vara en faktor som stärker meningsfullheten på avdelningen.

Endast några få deltagare har tagit ställning till arbetsgemenskapen. De som har gjort det har svarat väldigt olika, vissa trivs bra i arbetsgruppen medan andra känner sig utanför. I diskussionerna efterfrågas ett bättre samarbete inom arbetsgruppen och mellan arbetsgruppen och ledningen. Flera tycker att beslut görs uppifrån och att information och kommunikation från ledningen borde vara bättre.

Sammanfattningsvis önskar arbetsgruppen utveckla dessa delområden på basen av de reflektioner som gjordes under diskussionstillfällena.

Känsla av sammanhang	Begriplighet	Hanterbarhet	Meningsfullhet
	Hur göra arbetsbilden/ arbetsmetoderna och strukturen tydligare	Hur förbättra kunskapen	Hur förbättra motivationen
	Hur förbättra informationsflödet	Hur förbättra samarbetet	Hur reflektera bättre
	Hur förbättra kommunikationen	Hur förbättra möjligheten att påverka	Hur förbättra relationerna

Figur 4. Sammanställning på arbetsgruppens önskemål relaterade till känsla av sammanhang.

Arbetsgruppen fortsatte sin reflektion över dessa teman vid två diskussionstillfällen och ett förslag för främjande av meningsfullhet på avdelningen bearbetades och utvecklades.

Dessa teman har jag sammanfört till en figur som åskådliggör de av arbetsgruppen valda kärnområden relaterade till känsla av sammanhang.

Känsla av sammanhang	Begriplighet	Hanterbarhet	Meningsfullhet
	<p>Förbättra kommunikationen</p> <p>”diskussion både i och över modulerna”</p> <p>”ärlig och respekterande kommunikation behövs för att barnens vård ska gå i rätt riktning”</p> <p>”vi diskuterar mycket men vi måste också våga vara av annan åsikt”</p> <p>”vi borde diskutera om flexibla regler”</p>	<p>Förbättra samarbetet</p> <p>”vi borde bygga upp en positiv anda i gruppen”</p> <p>”vi borde se möjligheter och kunna lita på varandra”</p> <p>”vi borde förbättra kontinuiteten i arbetsdagen”</p> <p>”vi ska använda och respektera vår egen och arbetsgruppens professionalitet och dela vårt kunnande”</p> <p>”vi ska vara aktiva, flexibla i byte av modul och kommunicera öppet”</p>	<p>Förbättra relationerna</p> <p>”vi är arbetskamrater och ska bemöta varandra på den nivån, det kan vi bli bättre på”</p> <p>”relationerna är viktiga, men man behöver inte vara av samma åsikt utan kan också vara av flera åsikter.”</p> <p>”Det är viktigt att vi drar samma linje i vårt tunga arbete”</p>
	<p>Förbättra metoderna</p> <p>”hur motiverar vi bäst de arbetsmetoder vi valt för föräldrarna?”</p> <p>”vi borde prata om och fundera över den etiska bakgrunden för de metoder vi väljer”</p>		<p>Förbättra motivationen</p> <p>”visioner och vilja är viktigt för att skapa motivation för ett meningsfullt arbete”,</p> <p>”hur kan arbetsgruppen stödja om du tappat motivationen?”</p> <p>”positiv feedback från medarbetarna stärker motivationen”</p>

Figur 5. Översikt över centrala teman utgående från arbetsgruppens reflektiva diskussioner.

6 Förslag på främjande av meningsfullhet på avdelningen

Utgående från resultatet av frågeformulärsundersökningen, arbetsgruppens bearbetning och de reflektiva diskussionerna har jag sammanställt följande förslag innehållande kärnområden för främjande av meningsfullhet på avdelningen utgående från Antonovskys delområden i känsla av sammanhang. Jag anser att arbetsgruppen har möjlighet att utveckla sin meningsfullhet utgående från dessa.

1. Begriplighet

- Tydlig kommunikation i förhållande till grunduppgiften, arbetsbilden, strukturen och förändringar. Tydlig kommunikation mellan ledningen och personalen, mellan personalen och mellan personalen och familjerna.

- Fokusera på ett salutogent tänkande på avdelningen: i diskussionerna fokusera på resurser, möjligheter och lösningar.

Tydlig kommunikation är centralt för meningsfullhet på arbetsplatsen. Ett gott ledarskap med en ledare som skapar en stämning och miljö som motiverar folk att göra väl ifrån sig och utvecklas centralt för välbefinnande och meningsfullhet på arbetsplatsen. (Hanson 2010, 107)

Begriplighet syftar på i vilken utsträckning man upplever information och intryck som någorlunda förnuftiga och gripbara, strukturerade och förutsägbara, dvs. att individen har en stabil förmåga att bedöma verkligheten och förstå varför det är som det är eller blir som det blir. Den som upplever världen som osammanhängande och kaotisk, har svårt att se hur hon kan hantera sin situation. (Antonovsky 1991, 46)

Begripligheten handlar om vad man kan och skulle kunna, vad man vet och förstår. (Hanson 2010, 73, 78)

2. Hanterbarhet:

- Delaktighet i det som sker på avdelningen och i förändringar. Satsa på att bygga upp ett fungerande samarbete. Eget ansvar i förhållande till sitt arbete, till arbetsgruppen och ledningen.

Enligt Feldt (2000, 47) är möjligheten att påverka och delaktigheten är en central faktor för välbefinnande och meningsfullhet på arbetsplatsen. Hanterbarhet uppnås genom samarbete och samverkan, den påverkas av individens fysiska och psykiska ork. Den handlar om att påverka och medverka. (Hanson 2010, 66, 73, 78)

3. Meningsfullhet:

- Skapa flera möjligheter för utveckling och reflektion på arbetsplatsen, möjligheter i förhållande till sitt sätt att arbeta, visioner, flera möjligheter att påverka och utveckla en trivsam miljö och atmosfär.

Varje medarbetare har ett eget ansvar och är sin egen chef. Vi har alla enskilt ett ansvar för att skapa en trivsamt arbetsmiljö där det är lätt att samtala och umgås. (Hanson 2010: 60)

Människor som upplever stark meningsfullhet och motivation kommer antagligen att skaffa sig både kunskap och resurser för att lösa sin uppgift, hon har en vilja att förändra. (Hanson 2010, 73, 115)

7 Diskussion

Utvecklingsprojektet visade att aktionsforskning passade gruppen bra, delaktigheten och möjligheten att vara med och påverka/ föra fram sina åsikter upplevdes som positiv. Det salutogena tänkesättet upplevdes som positivt.

De faktorer som ger en styrka att orka vidare under svåra omständigheter är grunduppgiften och en känsla att man kan utvecklas inom den. En motiverande, reflekterande och samarbetande arbetsgemenskap är central för meningsfullhet på arbetsplatsen. Betydelsen av en tydlig och öppen kommunikation inom arbetsgemenskapen blir central och ledningens roll som budbärare och en tydlig kommunikatör blir extra viktig under utmanande förhållanden.

För att arbetsgruppen ska känna meningsfullhet i arbetet vill de känna sig delaktiga i beslutsprocessen och få information. Vid stora förändringar är det viktigt att varje medarbetares eget ansvar och möjlighet att påverka poängteras och meningsfullheten stärks av ett stödande arbetsklimat med rum för visioner och olikhet.

De använda frågeformulären kompletterade varandra bra. Jag uppfattade att SOC13-livsfrågeformuläret inte går in på arbetslivet och därför ville jag testa det av Antonovsky - inspirerade formuläret som går in direkt på arbetslivet och som har kvalitativa frågealternativ. SOC13- livsfrågeformuläret är dessutom evidensbaserat (jämför Eriksson 2007:40).

Känslan av sammanhang på avdelningen var hög trots förändringar i organisationen och arbetsbilden och det var osäkert om arbetet fortsätter för alla. Detta stöder inte Feldts (2000, 51) forskningsresultat att osäkerhetsfaktorer, arbetslöshet och permissionsperioder sänker känslan av sammanhang och kräver ytterligare utredning.

Min roll som både medarbetare i arbetsgruppen och projektledare och det att ledningen deltog i projektet kan ha påverkat det deltagarna valde att ta upp i frågeformulären. Gruppdynamiken och arbetsplatskulturen kan också ha påverkat det deltagarna valde att ta upp. Undersökningen kunde ha kompletterats med personliga intervjuer för att få upplevelse på djupare plan.

Enligt Rönnerman (2004:116) har aktionsforskningen dubbla målsättningar, både att förstå och förbättra praktiken, på grund av det är begrepp som rör validitet endast begränsat användbara och styrkan i aktionsforskning är kontextkännedom. Jag har försökt beskriva utvecklingsprojektets tillvägagångssätt, metod, tolkning och resultat så tydligt som möjligt och diskuterat resultaten gemensamt i arbetsgruppen.

I framtiden skulle det vara viktigt att planera förändringar och att utföra dem processinriktat så att personalen är delaktiga.

KÄLLFÖRTECKNING

- Antonovsky A. (1991) Hälsans mysterium. Natur och kultur. Stockholm.
- Dychawy- Rosner, J.& Springett J. (2008) Aktionsforskning och fallstudie. Studentlitteratur. Lund.
- Eriksson M. (2007) Unravelling the mystery of salutogenesis- the evidence base of the salutogenic research as measured by Antonovsky's Sense of coherence scale. Åbo Akademis tryckeri. Åbo.
- Eriksson M, Lindström B.(2005) Validity of Antonovskys sense of coherence scale: a systematic review. Journal of Epidemiologic Community health. 460-466, vol 59.
- Eskola J, Suoranta J. (1990) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Jyväskylä.
- Feldt T.(2000) Sense of coherence- Structure, Stability and Health Promoting Role in Working life. University of Jyväskylä. Jyväskylä.
- Feldt T.& Kinnunen U. & Mauno S. (2000) A meditational model of sense of coherence in the work context: a one year follow up study. Journal of Organizational Behavior. 461-476, vol 21.
- Forskningsetiska delegationen (2002). God vetenskaplig praxis och handläggning av avvikelser från den. Hämtad 18.1.2009. Tillgänglig:
<http://www.tenk.fi/SVE/Publikationsanvisningar/htksv>
- Hanson A. (2004) Hälsopromotion i arbetslivet. Studentlitteratur. Lund.
- Hanson A. (2010) Salutogent ledarskap- för hälsosam framgång. Fortbildning Ab. Solna.
- Kusénius T. Introduktion om salutogenes. Föreläsning 20.11.2010. Ekenäs.
- Kusénius T. (1999) Antonovsky inspirerat frågeformulär. Opublicerat material.
www.thea.kusenius@novia.fi
- LIFE@WORK. Livskvalitet i arbetet. Hyvinvointia työelämässä. Brochyr. Yrkeshögskolan Novia. Hämtad: <http://www.novia.fi/LIFE@WORK>
- Rönnerman K. (2004) Aktionsforskning i praktiken, -erfarenheter och reflektioner. Studentlitteratur. Lund.

FIGURER

Figur 1. De centrala skedena i utvecklingsprojektet

Figur 2. Beskrivning av resultat av SOC13- livsfrågeformuläret

Figur 3. Beskrivning av resultat på det av Antonovsky- inspirerade frågeformulären

Figur 4. Sammanställning på arbetsgruppens önskemål relaterade till känsla av sammanhang

Figur 5. Översikt över centrala teman utgående från arbetsgruppens reflektiva diskussioner

BILAGOR

Bilaga 1. Känsla av sammanhang- Antonovsky's Livsfrågeformulär- korta formuläret (13 frågor)

Bilaga 2. Frågeformulär (Kusenius 2009)

Bilaga 3. Centrala återkommande teman i den kvalitativa delen av det Antonovsky- inspirerade frågeformuläret

BILAGA 2

FRÅGEFORMULÄR :

Känslan av sammanhang (Antonovsky 2002) består av de tre ledande komponenterna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Begripligheten tar fasta på i vilken utsträckning vi upplever stimuli eller information som t.e.x. strukturerat, sammanhängande, förståeligt snarare än oordnat, oväntat eller oförklarligt. Hanterbarheten handlar om att kunna hantera och bemästra de krav och stimuli man möter. Meningsfullheten står för att kunna uppleva delaktighet, motivation och finna processer man möter som meningsfulla.

Vänligen fyll i följande formulär och utgå från din upplevelse om ditt arbete och arbetsliv inom yrkeshögskolan:

1. Jag upplever mitt arbete och arbetsliv som begripligt

7 6 5 4 3 2 1

Instämmer
absolut inte

Instämmer
absolut

Motivera ditt ställningstagande och beskriv vad i ditt arbete eller arbetsliv som gör att du upplever

att.....
.....
.....
.....

2. Jag upplever mitt arbete och arbetsliv som hanterbart

7 6 5 4 3 2 1

Instämmer
absolut inte

Instämmer
absolut

Motivera ditt ställningstagande och beskriv vad i ditt arbete och arbetsliv som gör att du upplever

att.....
.....
.....
.....

3. Jag upplever mitt arbete och arbetsliv som meningsfullt

7 6 5 4 3 2 1

Instämmer
absolut inte

Instämmer
absolut

Motivera ditt ställningstagande och beskriv vad i ditt arbete och arbetsliv som gör att du upplever

att.....
.....
.....
.....

TACK!

©Thea Kusénus 2009

BILAGA 3.

Centrala återkommande teman i den kvalitativa delen av det Antonovsky-inspirerade frågeformuläret. Citaten är tagna ur enkätsvaren.

BEGRIPLIGHET

1. Göra arbetsbilden tydligare, ”vad är min roll i arbetsgruppen”, ”kan använda och kontrollera mina inre resurser, det är en resurs också för arbetet”
2. Göra metoderna tydligare ”jag behärskar metoderna för olika situationer i arbetet”
3. Göra strukturerna tydligare ”förändringar i avdelningens struktur gör arbetsbilden oklarare”
5. Utveckla informationen ”beslut görs utan att diskutera och informera”, ”ovetskap om t.ex. modulerna ska slås ihop”, ”infon går inte fram”, ”var kunde infon bytas ändamålsenligt”
6. Utveckla kommunikationen: dialog, diskussion och feedback
”ingen diskussion”

HANTERBARHET

1. Utveckla samarbetet ”ibland kan det vara svårt att genomföra gemensamma mål”
2. Utveckla möjligheten att påverka ” kan för det mesta bestämma över processerna i mitt arbete”, ”psykiatrins framtid är svår att inverka på”, ”nya saker kommer ofta utan diskussion”
3. Förbättra kunskapen ”handledning är viktigt”

MENINGSFULLHET

1. Motivation, ”belönande då det går bra för nån man varit med och hjälpa”, ”är bra i mitt arbete”, ”ser mycket glädje och goda sidor i mitt arbete”
2. Reflektion ”saknar forum för reflektion kring barnen.
3. Relationer, ”alla arbetar enskilt på sitt sätt”, ”får inte stöd av gruppen”, ”trivs med arbetskamraterna”