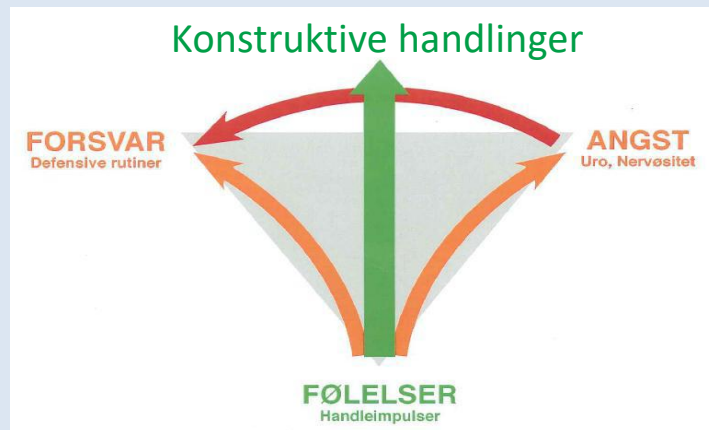


FRA FORSVAR TIL FØLELSER



ANNA BIRTE SPARVATH

Ledelseskonsulent

SE DIN SÅRBARHED I ØJNENE OG
BRUG DEN SOM DIN STYRKE !



Det robuste og det skrøbelige



Styrk dit personlige lederskab

ANNA BIRTE SPARVATH

– ledelseskonsulent, 25 års ledelseserfaring fra sundhedsvæsenet

Selvstændig
Psykodynamisk coach
Chefkonsulent
Chefsygeplejerske,
Oversygeplejerske
Afdelingssygeplejerske
FTR

Lidt om mig ...



VÆR' NÆR ...lige nu

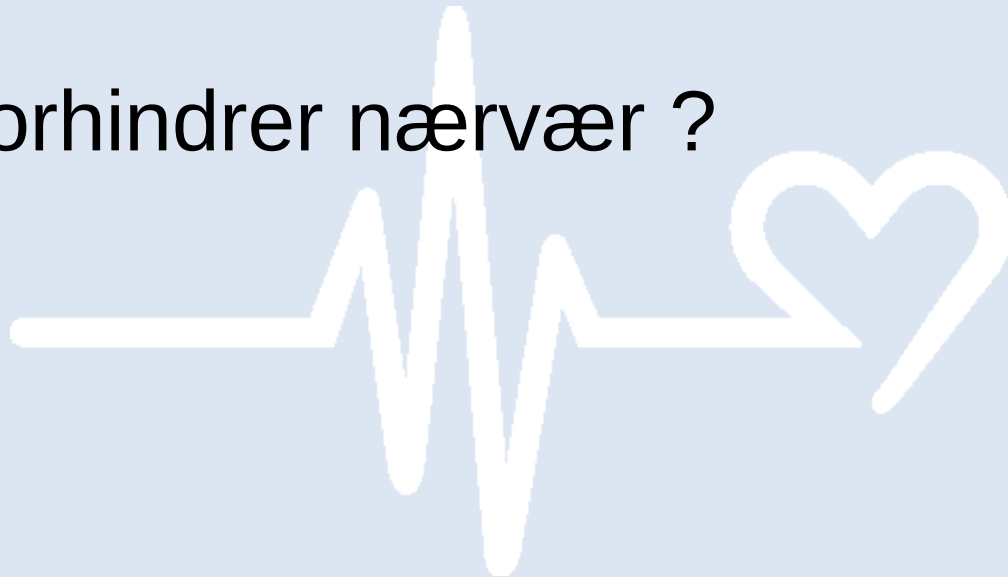




Jo længere væk fra hjertet - des lavere følelsesregister
Jo tættere på - des mere empati, medfølelse og tilgivelse

Nærværende

- Hvad vil det sige ?
- Hvad forhindrer nærvær ?



Nærværende ...

- Hvordan er det muligt på den brændende platform?

DE TYPISKE PROBLEMER OG LØSNINGER

Når repræsentanter for medarbejderne skal sætte ord på, hvorfor de stadig ikke har løst arbejdsmiljøproblemer pga. for stor arbejds- mængde og tidspress, lyder nogle af forklaringerne:

Besparelser

Afdelingen er under omstrukturering

Her er nogle af de som flest repræsentanter arbejder

Der kommer

En patientgruppe er

anden afdeling eller et andet

De 42 påbud

Arbejdstilsynet har gennemført i 2014 en særlig kampagne inden for det psykiske arbejdsmiljø på hospitaler, hvor 26 arbejdspladser over hele landet fik besøg. Mere end halvdelen fik mindst én bemærkning. I alt blev der givet mere end 1000 påbud om at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, heraf 42 påbud, som handlede om for høj arbejdsbelastning og tidspress. Danmarksstatistik viser, hvor i landet de 42 påbud blev givet.

*Regionhospitalet, Randers. Akutmodtagelsen, var ikke omfattet af kampagnen i 2014, men de fik en straksbesked i 2015, som betød, at de inden for en uge skulle dokumentere, at de havde sat ind med forebyggende tiltag.

Sygeplejersken 10 2016

88

FARLIG TRAVLHED ER BLEVET HVERDAG

De seneste uger har medierne fortalt om flere hospitalsafdelinger, hvor medarbejderne har givet ekstra sovemedicin og udskudt pleje og medicin, fordi de havde alt for travlt. Politikerne reagerede med alarm og bestyrtelse, men de har kendt til sygeplejerskers travlhed længe. Allerede i 2014 gav Arbejdstilsynet 42 påbud til hospitalsafdelinger pga. for stor arbejdsbelastning og tidspress. En rundringning viser nu, at hver tredje afdeling stadig har alt for travlt.



Sygeplejersker lider af stress på jobbet

Hver tredje sygeplejerske føler sig stresset på jobbet, og for nogle grupper af sygeplejersker er det mere end hver anden. Det gælder sygeplejersker ansat på skadestuer, medicinske afdelinger, FAM, psykiatriske afdelinger og i kommunerne. Tallene fremgår af Dansk Sygeplejeråds arbejdsmiljøundersøgelse fra 2015. Ifølge undersøgelsen er der en klar sammenhæng mellem stress, arbejdsbelastning og arbejdstempo, ledelseskvalitet, rolleklarhed, rollekonflikt, tillid og retfærdighed.

Når du har mange patienter, som ligger kort tid, så bliver du hurtigt væltet af administrativt arbejde.

Ekspert i organisation og ledelse i KORA, projektchef
CHRISTINA HOLM-PETERSEN.

To år efter
Arbejdstilsynets påbud

HVER TREDJE AFDELING ER STADIG I KNÆ

Efter to år er det stadig ikke lykkedes at få bugt med den farlige travlhed. Sådan er status på hver tredje af de hospitalsafdelinger, der i 2014 fik påbud pga. for stor arbejds- mængde og tidspress. Det viser en rundringning, som Sygeplejersken har foretaget.

Tekst: BIRGER BLICH-KJELDSEN

Det daglige pres giver bekymring

Besparelser, lægemangel og ekstra patienter. Presset kommer fra alle sider. Sådan lyder det fra arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter på de 42 arbejdspladser, der fik påbud i 2014.

"Vi bliver tillagt flere opgaver, men intet tages fra os," siger tillidsrepræsentant Lone Nissen på Akutmodtagelsen på Regionshospitalet i Randers. Hun mener en problemstilling, som gælder for flere af de afdelinger, som stadig har problemer, to år efter Arbejdstilsynets rykkede ud i en særlig kampagne for at sætte fokus på det psykiske arbejdsmiljø på hospitaler.

22

Sygeplejersken 10 2016

Robust – Skrøbelig



Vi vil gøre det godt ...

Ledelse af sygeplejen ...

Forudsætninger for succesfuld ledelse
er fælles forståelse for
HVAD vi gør og HVORFOR

= EFFEKTEN FOR PATIENTEN

Har vi det på tværs af ledelseslagene?

Leder eller afleder vi ?

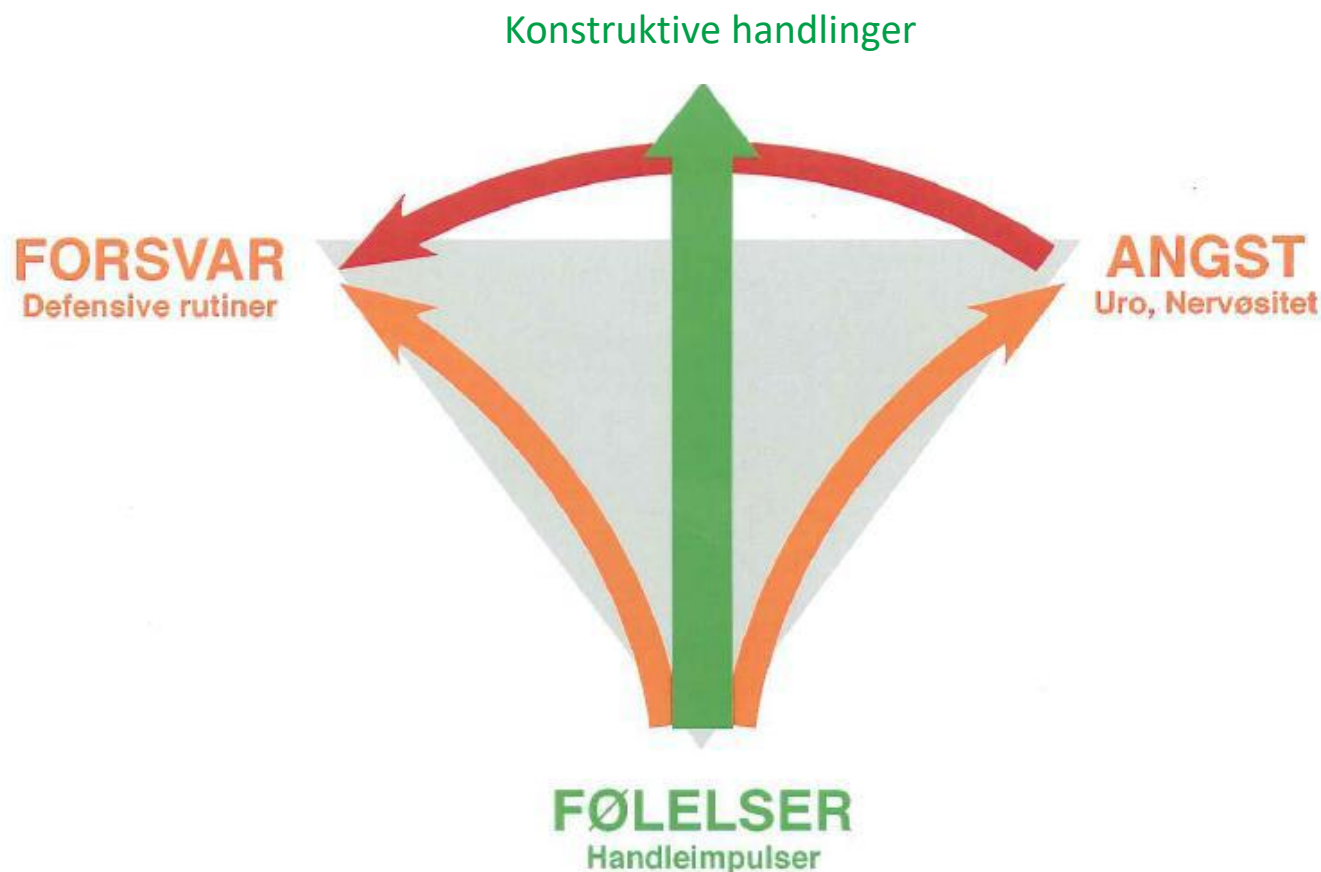
- Din ledelse skal gøre, - at andre gør det godt
- Din leder – skal lede, - så du gør det godt
- Er det muligt ?
- Sker det ?

Vi vil høres ...



Fra følelse til forsvar

Vi har mistet stemmen ... er der et svar på det?



Følelserne er din energikilde

- Mister du kontakten til dine følelser, kan du komme til at reagere med forsvar frem for med sunde handlinger
- Din handlekraft svækkes, du bliver tappet for energi, afmagten vokser og du mistrives

Hvordan finde mod og vilje til at stå ved dig selv ?

Du skal tune ind på din egen
hjertefrekvens og lede indefra

- sådan styrker du din
gennemslagskraft

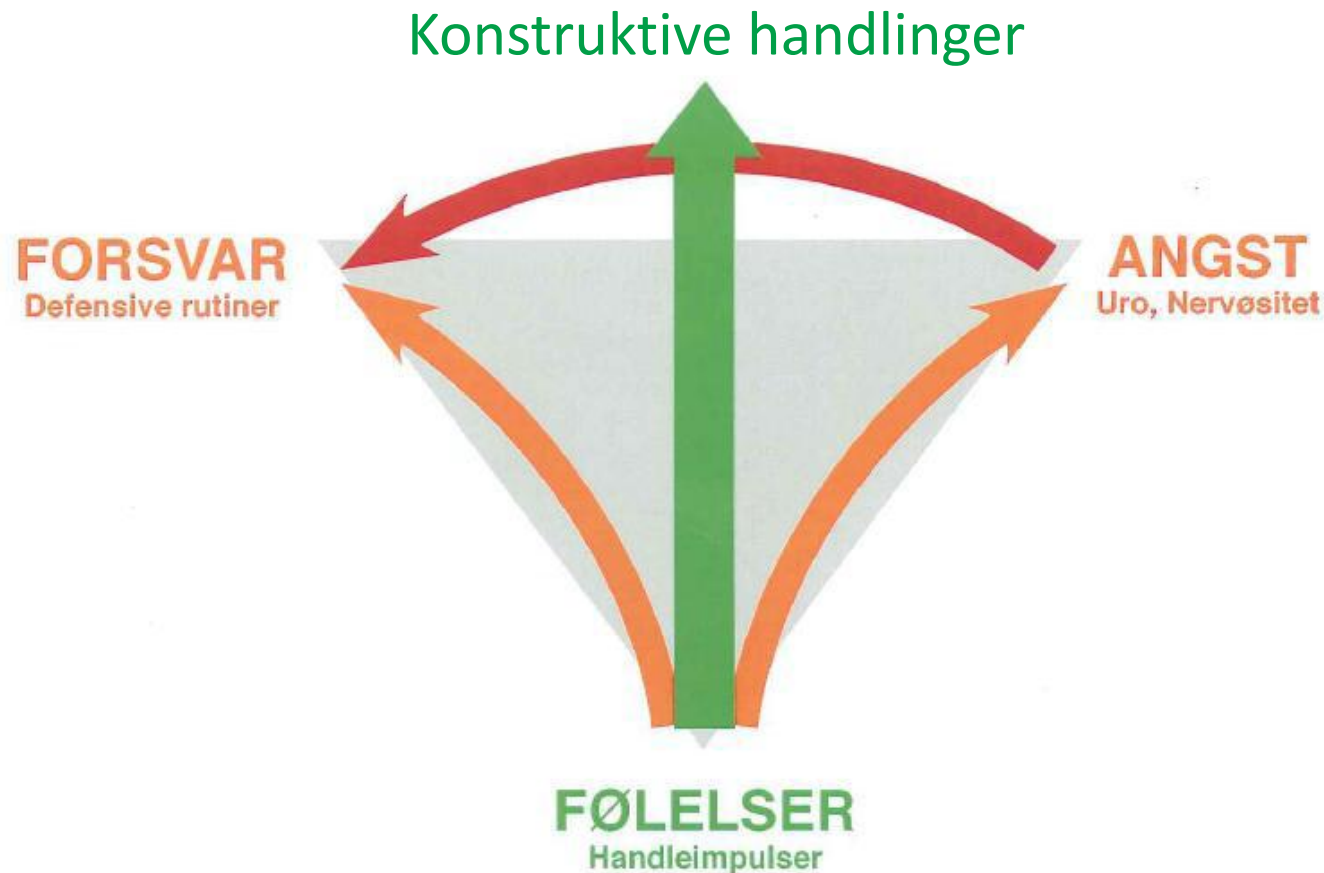


Dine egne følelser er altid i spil

- Du bruger dig selv og dine følelser
- Du er sårbar
- Find mod til at stå ved din sårbarhed

DIN SKRØBELIGHED ...
... ER DIN STYRKE

Hvordan bruger du din følelsesmæssige energi?



Fokuser på følelsernes betydning

- Bekymringer skaber nemt forsvar, der hæmmer forandringer
- Hvordan vender vi følelserne til frigivet energi og hjælper forandringerne på vej?

Led – efter – de ubevidste dynamiske processer

Vi er ikke trænet i at lede det irrationelle

- Hvordan styrker du dine kompetencer og finder dit mod til at lede de ubevidste dynamiske processer?

Vend bekymringer til frigivet energi

- Få øje på den skjulte modstand mod forandringer
- Det **ubevidste** skal tænkes ind i forandringsarbejdet
- Få medarbejdernes følelser som medspiller ikke modspiller
- Skab tryghed ved at tage medarbejdernes bekymringer alvorligt

Styrk dit mod til at "containe"

- Vær psykologisk nærværende
- Styrk en reflekterende kultur
- Giv følelserne følgeskab
- Vær undersøgende
- Giv angstfyldte oplevelser realistiske perspektiver
- Gør social nysgerrighed til en dyd

Fra forsvar til følelse

- Følelser der ikke får plads skaber mere modstand
- Angsten stiger, og de ubevidste processer kommer endnu mere i spil
- Hvis følelserne ikke mødes, bliver de en barriere i forandringsprocessen

Stress handler ikke om travlhed

Du bliver stresset, når du

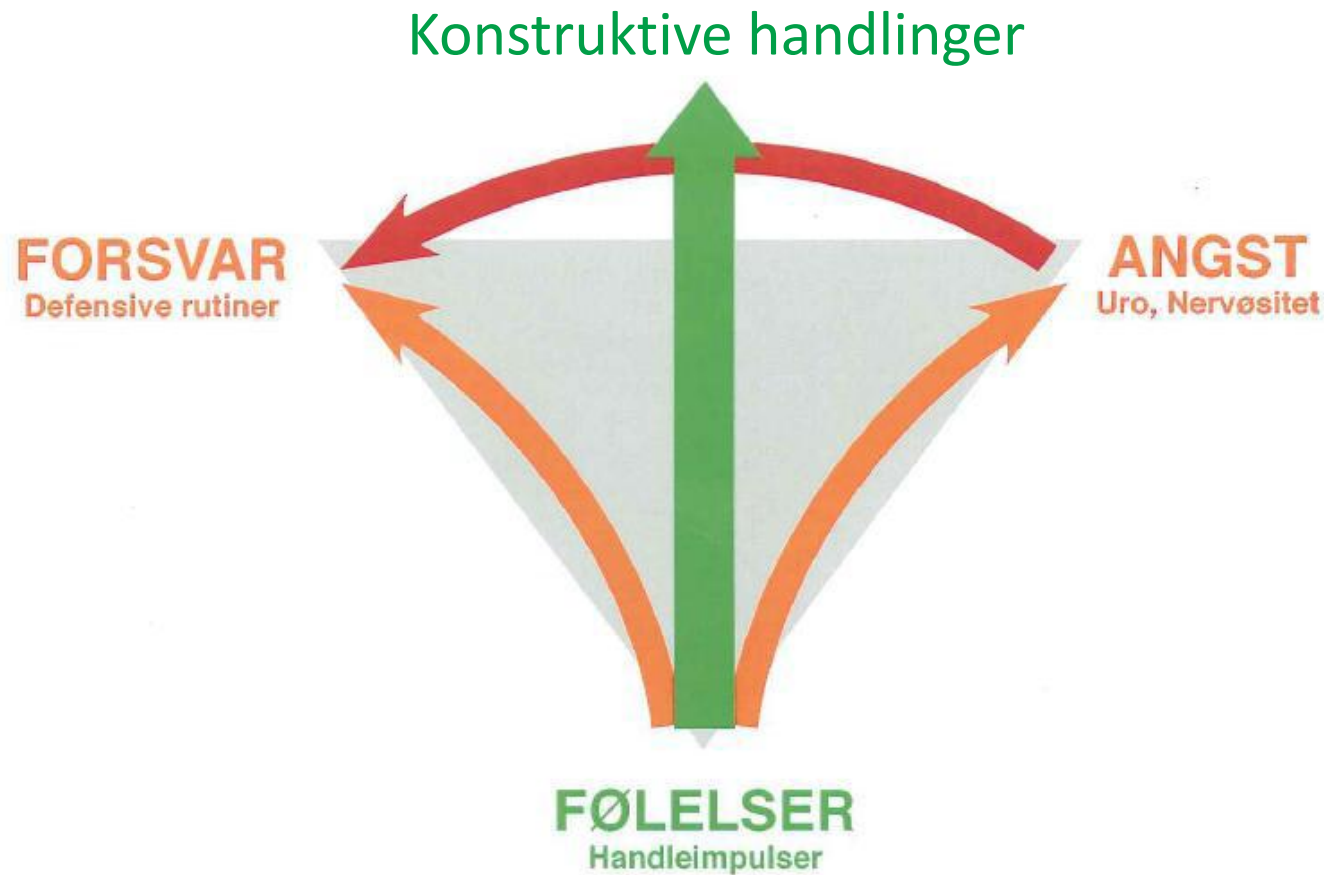
- Overser dine egne behov
- Ikke taler om det, der fylder
- Oplever krænkelse – også fagligt
- Ikke beder om hjælp

Lærings og ledelsesmiljø

Findes der en ramme,
hvor der er psykologisk sikkerhed?

- **TØR DU MELDE IND, ELLER GÅR DU I SKJUL?**

Fra følelse til forsvar



ET EKS FRA MIN LEDERTID



ET EKS

DERTID



Hvis ikke: Jobbet er livsvigtigt og bliver livsfarligt

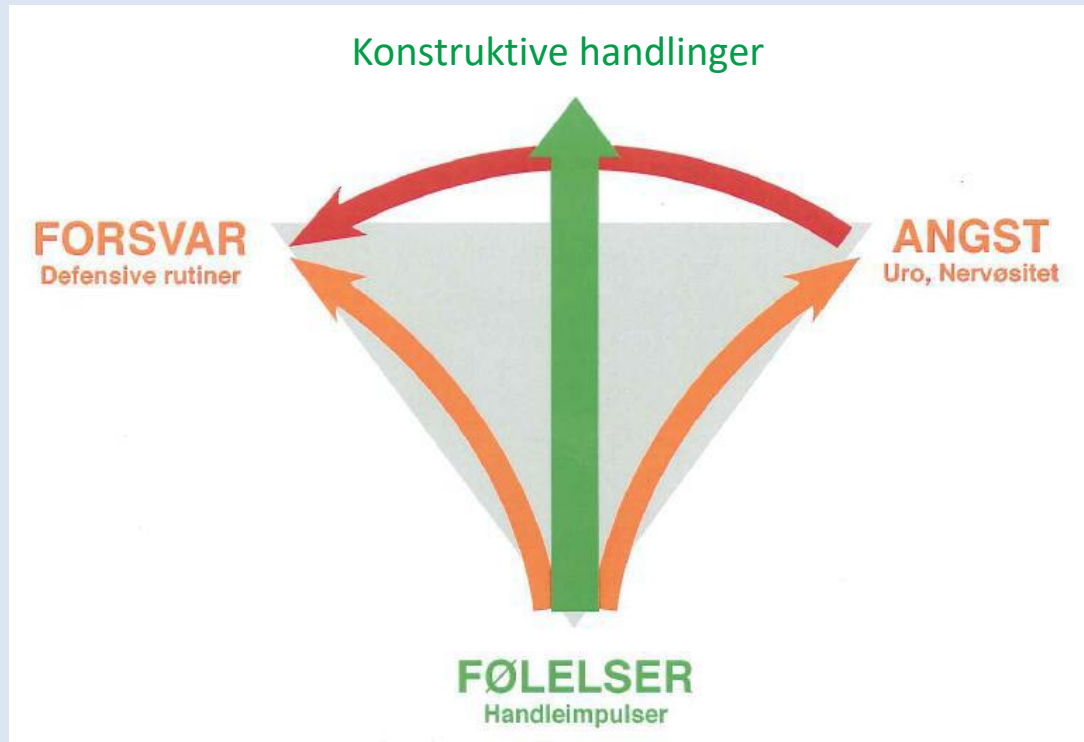
- Vores selvforståelse bliver forstyrret
- Vi mister vores realitetssans under pres
- Lederen bliver almægtig

Vores tilgang til stress virker ikke

- Den største trussel i sundhedsvæsenet er et kollektivt stresskollaps blandt medarbejderne
- Vil du være med til at påvirke stressdiskussionen og møde dine medarbejdere på en ny måde?

JEG VIL !!!

Konflikt trekant



KONFLIKT TREKANTEN – som redskab til dig selv

- Når du mærker ”presses” / det er svært:
- Monitorer hvor du er i den
- Hjælp dig selv fra forsvar til angst til følelse, om du kan
- Træn og prøv det af, - i det små
- Find evt. kollega og bed om støtte
- Bed din leder om hjælp til det

Det er ikke en professionel luksus

-men en nødvendighed at styrke dit personlige lederskab!
- Fra forsvar til følelse
- Der ledes indefra og ud – hvis vi skal lede ind i fremtiden!
- Sørg for at være i
 - et lærings miljø, hvor der er
 - ”psykologisk sikkerhed”
- Lær at lede dig selv - fra forsvar til følelser
- Gør dynamisk coaching til en integreret del af dit årshjul, – så det er i et ”fast rul”
- Så kan du også lede andre ...

Er du blevet nysgerrig?

- Ønsker du at træne disse kompetencer?
- Ønsker du at styrke en kultur i din afdeling baseret på disse værdier?

Jeg tilbyder

- Individuel coaching
 - Gruppesupervision
 - Rådgivning til ledere
 - Temadage for ledere/personalegrupper
-
- SÅ SE MED PÅ MIN HJEMMESIDE
www.annabirtespurvath.dk

Meditér dagligt i din arbejdstid! ❤️

Sæt dig 5 minutter, et godt sted med ro:
- Og repetér lige :

1. Det er nu det gælder
2. Vær stille
3. Vær vågen
4. Lad det der kommer, passere
5. Efter: Vurder eller kommenter ikke



En robust organisation rummer
skrøbelige medarbejdere ...



ANNA BIRTE SPARVATH