

# LEDELSE OG IVARETAKELSE AV ANSATTE UNDER COVID-19 PANDEMIEN



haukeland

**MARS 2020**

**Mange gode krefter for psykososial støtte som  
ikke dro lasset sammen**



# Arbeidsgruppen for psykososial støtte

Arbeidsgruppe på tvers av avdelinger og ressurser

- Kjernegruppe som jobbet frem planer, informasjon og tilbud
  - Kjernegruppen besto av representanter fra Bedriftshelsetjenesten, Personal og org. avdelingen, Yrkesmedisinsk avdeling og Seksjon for Smertebehandling og palliasjon



## Arbeidsgruppen for psykososial støtte

- Vi inviterte inn representanter fra «alle» som kunne tenkes å bidra, for innspill og bidrag:
  - Verneombudene
  - Tillitsvalgte
  - Kollegastøtteordningen
  - Prestetjenesten
  - Internkriseteamet
  - RVTS
  - Seksjon for fag og Utvikling i FoU
  - Ulike psykologressurser fra ulike avdelinger

## Hva fikk vi på plass?

Overordnet plan for psykososial støtte under pandemien

Ressursside på Innsiden

Støttetelefon

Gruppeveiledning

Tilbud om skreddersydd bistand til enkeltavdelinger.

Liste over tilgjengelig ressurspersoner

Dette var tilbud som kom i tillegg til det faste tilbudet fra Bedriftshelsetjenesten som bistår ansatte (enten i kraft av å være ledere eller enkeltindivider) i **alle** spørsmål som angår **all** arbeidshelse.

**Mai 2020 – Vi hadde etablert noe som vi opplevde ga større trygghet for at vi skulle klare jobben i lag gjennom en krevende tid. Vi dro lasset sammen**



# Hva var og er ansatte bekymret for?

- Smittevern
- Familiens helse, pasientens helse og egen helse
- Organiseringen av arbeidet. Hva skjer feks hvis alle går ut i karantene?
- Krevende situasjoner på jobb/etiske dilemmaer
- I tillegg kommer belastningen med
  - Mindre jobbautonomi
  - Nye kollegaer/ledere
  - Forstyrret balanse mellom jobbkrav og egne ressurser
  - Hyppige omorganiseringer

## Smittevern

- At ledere er oppdatert på smittevern har vist seg å være veldig viktig for de ansattes følelse av trygghet og ivaretagelse.
- Det er krevende å holde tritt med endringene for de kommer ofte.
- Involver gjerne verneombud og ta kontakt med Smittevernavdelingene dersom det er noe dere er i tvil om.



## Viktig å være passe nær

- Hjemmet har kommet nærmere arbeidsplassen
- Spørre hvordan det går totalt sett; de ansatte forventer det. De tenker ikke at det er noe du ikke har noe med
- Ansatte har veldig forskjellig behov – spesielt nå som arbeidsplassen for mange er hjemme.
- Har de ansatte økt risiko?
- Opplever du at du som leder ikke strekker til, kan du tipse ansatte om støttetelefonen eller bedriftshelsetjenesten
- Lokale krefter som verneombud eller kollegastøtte kan også være nyttige

## Risikoforståelse vs risikoholdning/opplevelse

Risikoforståelsen hos helsepersonell er jevnt over god når det for eksempel gjelder smitte, men det vil selvfølgelig være forskjeller i forhold til hvilket fagfelt og hvilken avdeling du jobber i.

Risikoholdning derimot varierer mye fra person til person. Handler om hvordan vi opplever risiko. Hvor bekymret den enkelte blir for den samme risikoen.

Dette vil slå ulikt ut. Derfor er det viktig at vi møter den enkelte med respekt

## Jobbfellesskapet

- Ivareta gode faglige møteplasser for nødvendig faglig diskusjon og støtte. Selv om det må være digitalt eller færre enn vanlig
- Mange uttrykker større avstand til arbeidet og kollegaer når mange blir sittende hjemme

Hvis det kan være til inspirasjon sa vi i arbeidsgruppen for psykososial støtte, at én av de virkelig positive erfaringen med arbeidet, var hva vi fikk til på tvers av avdelinger, bare via digitale løsninger.