



ERFARENHETER AV ATT INFÖRA REFLEKTION INOM ÄLDREOMSORGEN I STOCKHOLMS STAD

Tove Ahner
Marie Birge Rönnerfält

Rapport 2022:3
ISSN 1401-5129



**Stockholms
stad**

äldrecentrum
forskning & utveckling 

FÖRORD

Att aktivt reflektera över händelser som inträffar i vårt arbete, eller kring arbetet generellt, kan öka vår självkännet om tankar och reaktioner som uppstår i olika situationer. Samtal med andra om olika händelser ger oss tillgång till nya perspektiv. Det är först när personalens reaktioner och agerande vid olika händelser har kommit fram, som det går att börja arbeta med förändring.

På uppdrag av äldreförvaltningen i Stockholms stad har Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum genomfört grundutbildningar för reflektionsledare sedan 2018, och tillsammans med äldreförvaltningen har denna kartläggning nu gjorts i syfte att undersöka hur det har gått att starta upp reflektionsverksamhet efter utbildningarna. Undersökningen har ingen ambition att vara heltäckande och vetenskaplig, utan ska snarare läsas som en samling erfarenheter att dra lärdom av. Det är vår förhoppning att den ska inspirera och så ett första frö till att bli nyfiken på reflektion på arbetsplatsen.

Vi vill tacka alla som tagit sig tid att svara på enkäten och er som bidragit med kloka tankar i fokusgruppsintervjuerna.

Stockholm, december 2022

Åsa Hedberg Rundgren

Direktör, Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum

Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum är ett kunskapscentrum stiftat av Stockholms stad och Region Stockholm. Vi arbetar för att förbättra äldre personers levnadsbetingelser genom att tillvarata och praktiskt omsätta erfarenheter och forskningsresultat inom områden av särskild betydelse för äldres situation i samhället. Vi genomför forskning och utveckling i egen regi eller i samarbete med eller på uppdrag av andra kommuner och organisationer.

*Läs mer om vår verksamhet på **aldrecentrum.se**. Där hittar du också våra rapporter i digital form.*

Erfarenheter av att införa reflektion inom äldreomsorgen i Stockholms stad
Rapport 2022:3
Tove Ahner och Marie Birge Rönnerfält
ISSN 1401-5129
© Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum

Citera oss och sprid gärna våra rapporter, men ange alltid källan.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING	1
BAKGRUND	3
<i>Arbetsmiljön i äldreomsorgen</i>	<i>3</i>
<i>Om reflektion</i>	<i>3</i>
<i>Stiftelsen Äldrecentrums reflektionsledarutbildning</i>	<i>4</i>
<i>Reflektion i hemtjänsten i Stockholms stad</i>	<i>4</i>
<i>Kostnader för reflektionsutbildningarna</i>	<i>5</i>
UPPDRAGET	6
<i>Kartläggningens omfattning</i>	<i>6</i>
<i>Reflektionsledare</i>	<i>7</i>
<i>Enhetschefer</i>	<i>7</i>
PROCESS	8
<i>Enkäter</i>	<i>8</i>
<i>Fokusgrupper</i>	<i>8</i>
REDOVISNING AV KARTLÄGGNINGEN	9
<i>Enkät svar och reflektioner från fokusgrupperna</i>	<i>9</i>
<i>Reflektionsträffar efter utbildningen</i>	<i>11</i>
<i>Information till reflektionsdeltagare inför reflektionsträffar</i>	<i>11</i>
<i>Hur organiseras arbetet inför reflektionsträffar?</i>	<i>12</i>
<i>Tema vid reflektionsträffar</i>	<i>13</i>
<i>Dialog mellan chef och reflektionsledare</i>	<i>15</i>
<i>Ekonomi och tid</i>	<i>16</i>
<i>Reflektionens möjligheter</i>	<i>17</i>
<i>Frågor att reflektera över vid införande av reflektion på arbetsplatsen</i>	<i>18</i>
REFERENSER	19
BILAGOR	21

SAMMANFATTNING

Reflektion handlar om att få möjlighet att ge uttryck för erfarenheter och därigenom möjlighet att komma till insikt. Inom äldreomsorgen kan reflektion vara ett sätt för personal att prata om situationer och dilemman som uppstår i arbetet.

I syfte att förbättra arbetsmiljön har reflektion i hemtjänsten varit ett budgetuppdrag i Stockholms stad sedan 2018. På uppdrag av äldreförvaltningen i Stockholms stad har Stiftelsen Äldrecentrum genomfört grundutbildningar för reflektionsledare, som omfattar sju heldagar med mellanliggande hemuppgifter som till exempel att leda reflektionsträffar i en arbetsgrupp på arbetsplatsen.

Denna kartläggning omfattar 14 enheter i kommunal regi med 32 reflektionsledare som utbildades under åren 2018–2020. Syftet var bland annat att undersöka om och hur enheterna har fört in reflektion i verksamheten. Vi har ställt frågor om vilken nytta reflektionen har gjort, vilka hinder och framgångsfaktorer som finns för att kunna införa och arbeta med reflektion, samt hur framtidens reflektion ser ut på enheterna. För kartläggningen använde vi enkäter och fokusgruppsintervjuer med både reflektionsdeltagare och chefer. Fokusgruppsintervjuer genomfördes med totalt åtta deltagare.

Resultaten visar att majoriteten av de enheter där personal gått reflektionsledarutbildningen hade infört och bedrev reflektionsarbete under 2018 och 2019, innan coronapandemin bröt ut. Pandemin påverkade starkt möjligheten att bedriva reflektion och under våren 2021 hade åtta av de 14 verksamheterna reflektion.

Reflektionsledarna lyfter en rad förutsättningar att ta hänsyn till när man inför reflektion på en arbetsplats. Som exempel nämnde de stöd från chefen, timvikariers möjlighet att delta i reflektionsträffar, avsatt tid för planering och efterarbete, och möjlighet att utvecklas som samtalsledare. Cheferna lyfte ekonomi och tid som två viktiga aspekter att ta hänsyn till, samt utmaningen med att få personal motiverad att delta.

Cheferna ansåg att en möjlig vinst av reflektionsträffar kan vara att deltagarna utvecklas i sitt yrkesutövande gällande bemötande och personcentrerad omvårdnad. Reflektionsledarna menade att deltagarna fått en starkare teamkänsla och deras upplevelse är att arbetsgruppen blivit tryggare och gladare.

Denna kartläggning har inte ambitionen att vara en vetenskaplig undersökning. Här presenterar vi erfarenheter som kan vara intressanta att ta del av och reflektera över för den som planerar att införa reflektion på arbetsplatsen. För att bättre förstå vad reflektion i hemtjänsten kan innebära och medföra, krävs en djupare undersökning som tar hänsyn även till deltagarnas uppfattning om reflektionstid och eventuella förändringar i arbetsmiljö, bemötande och arbetssätt. Kartläggningen omfattar alltså inte deltagarnas perspektiv.

BAKGRUND

Arbetsmiljön i äldreomsorgen

Arbetsmiljöverket genomförde en tillsyn av arbetsmiljön inom äldreomsorgen mellan 2017 och 2019. Resultatet visade att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är ett av de fyra största bristområdena. Arbetstagarerna uppgav bland annat att de inte hade möjlighet till återhämtning, tid för reflektion och att hinna träffa kollegor innan och efter sina arbetspass (Arbetsmiljöverket 2020).

I en aktuell studie om hur äldre omsorgspersonal känner och tänker kring att bli äldre och att fortsätta arbeta inom äldreomsorgen framkommer farhågor om de kan arbeta kvar i en stressig miljö med högt tempo och höga krav på psykosocialt engagemang. Faktorer som bidrar till att minska stressen, enligt den intervjuade omsorgspersonalen, är stöd från arbetskamrater och att hjälpas åt. Även relationerna till både arbetskamrater och brukare nämns som något positivt (Sousa-Ribeiro m fl 2022).

Om reflektion

Att reflektera innebär att ge uttryck för erfarenheter och därigenom få chans att komma till insikt, samt att kunna ge klarhet i något som är oklart, till exempel en händelse, ett problem eller en situation (Emsheimer m fl 2005).

Gemensam reflektion på arbetsplatsen kan vara både uppskattad och ändamålsenlig och därigenom bidra till att uppnå lärande och förändring. Olika studier visar att regelbunden reflektion över tid ger flera positiva effekter. Personal som får bearbeta händelser i det dagliga arbetet ges i större utsträckning möjlighet att undvika att ”ta arbetet med sig hem”, de blir sedda, deras kunskap tas på allvar och deras kompetens lyfts fram. Reflektion kan leda till en förbättrad arbetsmiljö, vilket troligen även leder till en högre kvalitet på omsorgen för de äldre. Organisationen Sunt arbetsliv beskriver resultaten av ett projekt i Göteborg där reflektion har medfört en bättre arbetsmiljö och minskad sjukfrånvaro (Larsson 2014). Reflektion kan även förebygga och förhindra utveckling av stress och utbrändhet. Genom att få möjlighet att sätta ord på sin tysta kunskap och uppmärksamma vad de behöver mer kunskap om, får medarbetarna en ökad handlingskraft. Chefen får möjlighet att både direkt och indirekt ta tillvara den tysta kunskapen hos personalen och uppmärksamma behovet

av utbildning inom olika områden (Pettersson 2011, Algeliuss m fl 2013, Abrahamson-Löfström 2014).

Stiftelsen Äldrecentrums reflektionsledarutbildning

Sedan 2018 har Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum anlitats för att genomföra utbildning av reflektionsledare i Stockholms stad. Enligt Birge Rönnerfält och Norman (2019) bygger arbete med reflektion framför allt på fyra kunskapsområden: *Reflektion* – teorier och reflektion om det vardagliga arbetet, *Kommunikation* – att leda samtal och ge feedback, *Grupper och gruppprocesser* – om arbetsutveckling och arbetsgrupper, samt *Ledarskap* – att utveckla sitt ledarskap. Utöver lärdom om dessa områden har utbildningarna även innehållit praktisk tillämpning av att leda reflektionsarbete utifrån olika metoder och modeller, samt pedagogiska övningar. Inför varje kurstillfälle har deltagarna haft hemuppgifter att genomföra tillsammans med en arbetsgrupp på sin arbetsplats. Deltagarna har fått individuell feedback under kursens gång.

Reflektion i hemtjänsten i Stockholms stad

Sedan 2018 har Äldrenämnden stöttat införandet av reflektion i hemtjänsten inom den kommunala äldreomsorgen i Stockholms stad. För att möjliggöra reflektion inom hemtjänsten blev Stiftelsen Äldrecentrum anlitad av äldreförvaltningen för att genomföra reflektionsutbildningar. Samtliga hemtjänstenheter i kommunal regi har årligen sedan 2018 fått information och förfrågningar om intresse av att utbilda reflektionsledare. Hemtjänstenheter i privat regi har inte ingått i satsningen då privata leverantörer, enligt upphandling, själva ska ansvara för personalens kompetensförsörjning.

Mellan år 2018 och 2020 genomfördes tre reflektionsutbildningar på grundläggande nivå. Samtliga bestod av sju heldagar förlagda till en heldag var tredje vecka. För att ge reflektionsledarna stöd i sitt arbete efter avslutad kurs fick alla deltagare erbjudande om handledning vid sex halvdagar efter kursslut.

Sammanlagt 41 reflektionsledare har utbildats vid en eller flera enheter inom stadsdelsförvaltningarna Bromma, Enskede-Årsta-Vantör, Farsta, Hägersten-Älvsjö, Hässelby-Vällingby, Norrmalm, Skärholmen och Södermalm. Den första reflektionsutbildningen gavs under våren 2018 och hade 24 deltagare, den andra kursen genomfördes under hösten 2018 med elva deltagare och den tredje kursen genomfördes hösten/vintern 2019–2020 med sex deltagare.

De två senaste kurserna på grundläggande nivå hade en språkstödande inriktning, vilket innebar att reflektionsledarna fick utbildning om språkstödande pedagogik som bidrar till språkutvecklingen på arbetsplatsen under reflektionsträffarna. För att ge stöd att utveckla arbetet med reflektion i hemtjänsten har också *Reflektionens dag* anordnats i samarbete mellan Stiftelsen Äldrecentrum och äldreförvaltningen. Samtliga färdigutbildade reflektionsledare och deras chefer blev inbjudna att delta. Syftet med dagen var att stärka reflektionsledarna i deras roll och diskutera möjligheter och utmaningar med reflektion på arbetet.

Det finns i dagsläget inga vägledande rekommendationer inom Stockholms stad för hur reflektionsträffar ska organiseras, utan det sker utifrån respektive enhets förutsättningar. Varje stadsdelsförvaltning har sin egen organisation och beslutar själva hur arbetet planeras och läggs upp.

Kostnader för reflektionsutbildningarna

För att underlätta för hemtjänstenheterna att utbilda reflektionsledare sökte och beviljades äldreförvaltningen medel för kursavgift, handledning och vikarieersättning från Stockholms stads egen kompetensutvecklingsfond. Deltagande i kurser och handledningstillfällen har därför kunnat genomföras på arbetstid. Kursdeltagarna har även fått viss tid för eget arbete mellan kursdagarna, för att underlätta studierna.

UPPDRAGET

Uppdraget att kartlägga om och hur reflektion införts inom Stockholms stad har initierats av äldreförvaltningen och genomförts i samarbete med Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum.

Syftet var att undersöka om och hur införande av reflektion har genomförts i de hemtjänstenheter som under 2018–2020 har utbildat reflektionsledare.

- Har enheterna bedrivit reflektionsträffar under åren 2018–2021?
- Hur har det arbetet i så fall genomförts?
- Vilka hinder och framgångsfaktorer kan identifieras för att kunna ta tillvara på reflektionsledarutbildningens möjligheter?
- Vilka förutsättningar anser reflektionsledare och chefer behövs för att kunna genomföra reflektion inom hemtjänsten?
- Vilken betydelse anser reflektionsledare och chefer att reflektion inom hemtjänsten kan ha?
- Hur ser framtidens reflektion ut på enheterna?

Uppdraget har genomförts i samarbete mellan äldreförvaltningen i Stockholms stad och Stiftelsen Äldrecentrum. Eftersom Stiftelsen Äldrecentrum har ansvarat för själva utbildningen av reflektionsledare har vi inte någon ambition att utvärdera den, utan håller oss till att presentera erfarenheter om hur införandet av reflektion organiserats efter utbildningens avslut. Kartläggningen fångar även in reflektionsledares och chefers erfarenheter kring vad som krävs rörande förutsättningar att införa reflektion, och tankar kring möjlig nytta av reflektion inom hemtjänsten. Detta är med andra ord inte någon vetenskaplig rapport, utan ska ses som en samling reflektioner från praktiken.

Kartläggningens omfattning

Kartläggningen omfattar totalt 14 enheter där sammanlagt 41 personer har utbildats till reflektionsledare. Reflektionsledare som gått utbildningen under 2018–2020 har bjudits in att delta, tillsammans med enhetschefer från reflektionsledarnas respektive enheter. De som kommer till

tals i denna rapport är reflektionsledare och chefer som valt att satsa på reflektion.

Reflektionsledare

Av de 41 utbildade reflektionsledarna arbetade 32 personer kvar och kunde bjudas in till kartläggningen. Totalt svarade 19 av de 32 reflektionsledarna på enkäten, en svarsfrekvens på 60 procent. Vi har inte undersökt varför de, trots påminnelser, inte har besvarat enkäten, men en möjlig förklaring är att några av dem inte längre arbetar med reflektion på sin enhet. I fokusgruppsintervjun deltog fyra reflektionsledare.

Enhetschefer

Av 14 berörda enhetschefer valde tolv att svara på enkäten. Fyra chefer deltog i fokusgruppsintervjun.

PROCESS

Kartläggningens första del var att undersöka vilka reflektionsledare och chefer som arbetade kvar vid de 14 enheterna, samt om de hade reflektionsträffar. Det skedde genom att samtliga chefer fick e-post med några frågor i april 2021 (se bilaga 1).

Därefter skickades en elektronisk enkät ut till samtliga aktuella chefer i maj 2021 och till 32 reflektionsledare i augusti 2021. För att få en fördjupad bild av hur arbetet med reflektion ser ut på enheterna genomförde vi en digital fokusgruppsintervju med fyra chefer i september 2021, och en med fyra reflektionsledare i oktober 2021.

I kartläggningen ingår 13 hemtjänstenheter och ett servicehus. Vid utbildningstillfällena var det tolv hemtjänstenheter och två servicehus som utbildade reflektionsledare. Ett servicehus lades ner och reflektionsledaren började arbeta på en hemtjänstenhet.

Enkäter

Alla enkäter skickades elektroniskt och besvarades anonymt. Efter att enkätsvaren från reflektionsledarna kommit in meddelade ytterligare tre reflektionsledare via e-post att de har reflektion på sin arbetsplats. De har valt att inte besvara enkäten, men ville ändå framföra sina synpunkter, och då deras synpunkter är av värde har vi inkluderat dem i rapporten.

Fokusgrupper

Vi genomförde och ledde själva fokusgruppsintervjuerna, som totalt åtta personer deltog i (fyra reflektionsledare respektive fyra chefer), som videokonferenser vid separata tillfällen. Den utredare som inte ledde samtalet dokumenterade det skriftligt under mötet.

REDOVISNING AV KARTLÄGGNINGEN

Kartläggningen inleddes med att undersöka aktuellt läge i de 14 enheterna. Syftet var att få en uppdaterad bild av hur många reflektionsledare och chefer som arbetade kvar vid respektive enhet, samt om de hade reflektionsträffar. Av de 14 enheterna uppgav tolv att de började med reflektion direkt efter att reflektionsledaren blivit klar med utbildningen. Övriga frågeställningar och svar redovisas i tabell 1.

Innan pandemin bröt ut under våren 2020 uppgav tolv av de 14 enheterna att de hade reflektionsträffar. Senare under pandemin, april 2021, var den siffran åtta.

Av sammanställningen framgår vidare att tre enheter (nr 3, 7 och 10) inte hade någon reflektionsledare i april 2021, på grund av att reflektionsledare slutat eller gått ner i arbetstid och inte hade kvar uppdraget. Sex av enheterna hade ny chef sedan reflektionsledarna gått utbildningen.

Enkät svar och reflektioner från fokusgrupperna

Här presenteras en sammanställning av enkät svaren tillsammans med reflektioner från fokusgruppsintervjuerna. En fullständig redovisning av samtliga enkät svar återfinns i bilaga 2 och bilaga 4.

Enkäterna

Nitton av 32 reflektionsledare besvarade enkäten, vilket innebär ett bortfall på 40 procent. Tänkbara orsaker till bortfallet kan vara det pressade personalläget på enheterna hösten 2021, samt hur tillgång till arbetsdatorer ser ut och vilka rutiner som finns för att läsa e-post kopplad till arbetet. Det kan också vara så att inte alla utbildade reflektionsledare arbetar med reflektion längre och därför inte varit motiverade att svara på enkäten.

Reflektionsledarnas yrkesprofession var undersköterskor, vårdbiträden, planerare och samordnare. Majoriteten har arbetat många år inom yrket. Hela 18 personer har varit verksamma i tio år eller längre och en person mellan sex och nio år. De allra flesta, 17 personer, hade blivit direkt tillfrågade av sin chef om de ville gå kursen. Två personer anmälde själva sitt intresse.

Tabell 1. Aktuellt läge för de 14 enheterna i kartläggningen, avseende antal utbildade reflektionsledare, vilka som arbetar kvar under våren 2021, jämfört med åren 2018–2020 då reflektionsledarutbildningen genomfördes, och om de fortfarande arbetar med reflektion.

Enhet	Antal reflektionsledare	Reflektionsledare kvar	Reflektionsledare slutat	Chefer slutat/kvar	Har reflektion april 2021
1	> 1	x		Samma chef	Ja
2	1*	x		Ny chef	Ja
3	> 1	x**	x	Ny chef	Nej
4	> 1	x		Samma chef	Ja
5	> 1	x	x	Ny chef	Nej
6	1	x		Samma chef	Ja
7	1	x**		Ny chef	Nej
8	1	x		Samma chef	Nej, återupptas i maj 2021
9	> 1	x	x	Samma chef	Ja – i liten skala
10	> 1	x**	x	Samma chef	Ja, i annan form
11	> 1	x***		Samma chef***	Ja, för en grupp
12	1	x		Ny chef	Nej, återupptas i maj 2021
13	> 1	x		Ny chef	Nej
14	1	x		Samma chef	Ja

* Arbetade vid ett servicehus, började på ny arbetsplats som är en hemtjänstenhet.

** Arbetar kvar men har gått ner i tid och arbetar inte längre som reflektionsledare.

*** Omorganisation vilket innebär att en chef arbetar kvar och tre nya har tillkommit.

Tolv av 14 enhetschefer har svarat på enkäten. Under reflektionsledarutbildningen erbjuds alltid chefer möjlighet att också få information. I kartläggningens början framkom att sex av de 14 enheterna har ny chef sedan reflektionsledare utbildades. Det är därför oklart vilken förförståelse och kunskap de nya cheferna har om reflektion och dess syfte.

Fokusgrupperna

De fyra personer som deltog i reflektionsledarnas fokusgrupp arbetade som samordnare, planerare eller gruppleadare. Tre av de fyra personer som deltog i chefernas fokusgrupp var även chefer för reflektionsledarna under utbildningens genomförande. Den fjärde påbörjade sin tjänst efter att reflektionsledarutbildningen avslutats.

Reflektionsträffar efter utbildningen

Deltagarna i reflektionsledarnas fokusgrupp beskriver att det gick bra att börja med reflektionsträffar på arbetsplatsen direkt efter utbildningen. De uppger att de redan under utbildningen hade börjat ha grupper som en uppgift i kursen. Samtliga hade reflektionsträffar på sina arbetsplatser fram till det att coronapandemin kom.

Under pandemins första intensiva fas våren 2020 hade ett par av reflektionsledarna reflektionsträffar några enstaka gånger, men pandemin förändrade allt. En av reflektionsledarna berättade att hens träff under pandemin hade pandemin som tema och hur kollegorna upplevde den aktuella situationen. Träffen blev mycket uppskattad, enligt reflektionsledaren. Det uttrycks också att det finns en risk att det blir en hög tröskel för de reflektionsledare som inte har haft reflektionsträffar på grund av pandemin, att komma i gång igen med sitt arbete.

Vid tidpunkten för fokusgruppsintervjun (4 oktober 2021) hade dock ingen av dem reflektionsträffar, men alla uppgav att de planerade att starta under hösten.

Information till reflektionsdeltagare inför reflektionsträffar

Reflektionsledarna beskriver att de kan informera arbetsgruppen på många olika sätt. Ofta tas information om reflektion upp på arbetsplats-träffarna, APT, men också på andra möten och vid förfrågan. Skriftlig information förekommer, ibland via informationstavlor eller genom inbjudan:

”Vi reflektionsledare skriver inbjudan till en grupp om max åtta deltagare som vi satt ihop. Vi ser till att alla kommer att få delta. Ny period = nya deltagare.”

Ett enkätsvar visade att ingen information gavs.

Cheferna beskriver att de informerar om reflektion via APT, veckobrev, sms, på arbetskortet och även via årshjulet.

I reflektionsledarnas enkätsvar uppger nio reflektionsledare att de har eget ansvar för att planera hur reflektionsträffarna ska genomföras. Men det är även vanligt att planera reflektionsträffar tillsammans med någon. Åtta reflektionsledare planerar tillsammans med sin chef och två reflektionsledare planerar tillsammans med kollegor.

”Vi planerar tid för reflektion beroende på deltagarna samt bästa möjliga tid att lägga möten tillsammans med planerarna.”

”[Jag planerar tillsammans med] två av mina kollegor.”

Förutom tiden för själva reflektionsträffarna är det viktigt för reflektionsledarna att få tid för planering av träffarna, gruppindelningar, se till att det blir schemalagt och dokumenterat. Möjligheten med dokumentation av träffarna diskuterades. Till exempel ansågs datum för träffen, antal deltagare, minnesanteckningar i form av stödord angående de händelser/situationer som har tagits upp bra att dokumentera. De flesta reflektionsledare i undersökningen säger att de återkopplar till sin chef efter träffarna. De uppfattar det som positivt och menar att det visar att chefen har ett intresse av att få veta att personalen reflekterar.

På frågan om reflektionsledaren får tillräckligt med tid för att planera och administrera träffarna uppger en person att hen inte får tid till för- och efterarbete. Övriga får tid men i olika omfattning. Två reflektionsledare kommenterar sina svar:

”Eftersom jag är planerare så styr jag mycket själv och kan lägga in när jag behöver.”

”Har inte diskuterat det ännu med chefen.”

Hur organiseras arbetet inför reflektionsträffar?

De allra flesta, 13 reflektionsledare, svarar i enkäten att det finns upprättade rutiner för hur reflektionsarbetet kan genomföras på enheten, men att pandemin har gjort det svårt att genomföra reflektion och att hålla sig till rutinen. En reflektionsledare kommenterar sitt svar:

”Vi har arbetat fram rutiner som vi följer men vi reflektionsledare behöver absolut fortsätta ses och ge varandra tips och idéer samt energi att orka fortsätta.”

Hur ofta reflektionsträffar genomförs är olika. Enkätsvaren visar att det är vanligast att genomföra träffarna en till två gånger i månaden. Tre svarar att de har träffar mer än två gånger i månaden, tre att de har det några gånger per termin och fem väljer svarsalternativet annat. En chef berättar att demensteamet har reflektion en gång i månaden.

I fokusgruppsintervjun med reflektionsledarna diskuterades den optimala gruppstorleken och gruppen upplevde att sex personer var bra. I diskussionen framkom också vikten av att kunna sitta i en ostörd lokal, samt att få avsatt tid för reflektionsträffen. Deltagarna ska känna att de har tid och helst inte ha arbete efteråt så att de sitter som på nålar under träffen. De såg ett behov av att ha reflektion mer ofta, en gång i veckan själva med två grupper där varje grupp deltar varannan vecka.

Vidare ansåg reflektionsledarna att timanställda behöver få delta i reflektionsträffar då de utgör en stor del av personalstyrkan. Förutom själva reflektionen lyftes argumentet att det även skulle bli ett sätt för timanställda att få information. En reflektionsledare uppgav att de timanställda på hens arbetsplats efterfrågar att få vara med på reflektionen.

En utmaning som lyftes i fokusgruppen för chefer är att språket kan vara ett hinder för att reflektionsträffarna ska bli värdefulla och att vissa pratar mer medan andra lyssnar mer. En chef sa att reflektionsledarna ville ha mindre grupper så att alla kan komma till tals. Ytterligare synpunkter som lyftes bland cheferna var att reflektion inte alltid passar alla, då det kan finnas någon som inte trivs med att sitta i en grupp och prata. Även personalens ointresse lyftes fram som en utmaning.

Tema vid reflektionsträffar

När det gäller reflektionsträffarnas teman visar enkätsvaren från såväl reflektionsledare som chefer att det råder olika uppfattningar om hur teman för reflektionsträffar ska bestämmas. Omkring hälften av reflektionsledarna föreslår själva vilket tema som ska tas upp, medan hälften uppger att deltagarna i reflektionsgruppen bestämmer tema. Det förekommer också att chefen föreslår ett tema.

"Vi kommer prova nya sätt med, som att låta chefen komma med förslag på ämnen som [hen] ser finns behov av att diskutera."

"Ibland jag, ibland gruppen."

Chefernas uppfattning är att det oftare är gruppen än reflektionsledaren som bestämmer tema, endast en chef uttrycker att det är hen som föreslår tema. Cheferna beskriver arbetet på följande sätt:

"Varje månad har hemtjänsten ett förbestämt värdegrundsord och ett tema, till exempel psykisk ohälsa."

"Vi följer ett årshjul och arbetar utifrån personal och teman. Vid behov har vi särskilda reflektionsmöten kring till exempel ett ärende."

"Utifrån deltagarnas önskemål och behov!"

"Det förekommer att gruppen ger förslag till nästkommande träff."

Hälften av reflektionsledarna är nöjda med hur reflektionsträffarna är upplagda och nio reflektionsledare är delvis nöjda. En reflektionsledare är inte alls nöjd. Den som inte var nöjd kände att hen måste få möjlighet att utgå från gruppens önskemål om vad som ska tas upp.

Några av de utmaningar som finns för att bedriva reflektion på arbetet beskrivs som:

"Vi är väldigt beroende av att intresse finns för de högsta cheferna att hålla reflektion på arbetet vid liv."

"Det är lätt att prioritera bort dessa möten när ekonomin inte tillåter, samt personalbrist, vilket är vardag för oss."

"Det är tiden, de som är med i gruppen kan känna sig stressade. Vi provar oss fram vilket som är bäst."

"Ibland är svårt att få tid."

"Svårt med rum att sitta i."

"Vår chef har fokus men skulle gärna vilja att dessa möten blev regelbundna."

"Vi har inte börjat än efter covid."

"Vi har fått ett ämne, demens, språk, att jobba med både för- och nackdelar."

"Jag känner att det måste finnas möjlighet för mig som reflektionsledare att utgå från gruppen vad vi ska ta upp på mötet."

Reflektionsledarna nämnde också att det är viktigt att deltagarna i reflektionsgruppen känner att de har tid för träffen, så att den inte blir ett stressmoment för dem.

Dialog mellan chef och reflektionsledare

Chefens roll vid reflektion kan se olika ut. Enkätsvaren visar att reflektionsträffarna oftast genomförs utan chefens deltagande. Nio svarar att chefen aldrig är med och sju chefer uppges inte ha deltagit ännu, men bedöms kunna göra det vid behov. Två reflektionsledare uppges att chefen deltar ibland.

Även dialogen med chef hanteras olika. En reflektionsledare svarar nej på frågan om hen återkopplar till chefen. Övriga svarar att de antingen alltid, ibland, eller på annat sätt återkopplar till chefen. Också själva återkopplingen ser olika ut:

"Sätter anteckningar i reflektionspärm, ämnen vi reflekterat kring."

"I stora drag, eller så blandar vi in [hen] om behovet finns och deltagarna själva vill det."

"När vi ses så brukar jag säga till om detta och om det är något [hen] behöver veta framöver."

"När det finns behov."

"Beror på vad deltagarna vill framföra."

"Informerar att vi haft."

"APT brukar chefen fråga."

”Vi har lämnat in skriftlig redogörelse efter varje termin.”

Sju chefer uppger att de alltid får återkoppling från reflektionsledaren, en får ibland och två svarar att de inte får återkoppling. Vad som återkopplas beskrivs inte, men en chef ”får återkoppling om ämne, men inget specifikt”.

Under fokusgruppsintervjun beskrev reflektionsledarna att chefens stöd är viktigt, och att det kan bli ett hinder om det inte fungerar. Det framkom också att reflektionsledare tycker att de får stöd och feedback av sin chef i sitt uppdrag.

Av enkätsvaren framgår att majoriteten, 15 reflektionsledare, är nöjda med stödet från sin chef i sitt uppdrag, men att stödet inte är självklart. Två reflektionsledare svarar att de delvis är nöjda och en är inte nöjd med stödet från sin chef, hen kommenterar:

”Skulle vilja att chefen förstår vinsten i mitt arbete.”

Vad stödet från chefen har bestått i för de övriga framgår inte av enkäten, men på frågan om reflektionsledaren fått någon feedback från sin chef, svarar nästan hälften (åtta) av reflektionsledarna att de inte har fått feedback, medan resten svarar att de fått det och beskriver att chefen då i huvudsak uppmuntrat reflektionsledaren i hens uppdrag.

”[Hen] tycker det är jättebra att vi gör detta.”

”[Hen] tycker vi gör ett bra jobb.”

”[Hen] pushar på och stöttar.”

Reflektionsledarna uttryckte önskemål om att få utvecklas i sin roll som reflektionsledare genom att till exempel lära sig nya metoder som de kan använda vid reflektionsträffarna. De lyfte betydelsen av att hålla sin kunskap levande.

Ekonomi och tid

När det gäller förutsättningar för att arbeta med reflektion uttryckte cheferna att ekonomin kan vara ett hinder och att en ekonomisk ersättning vid reflektion skulle möjliggöra fler reflektionstillfällen med fler reflektionsgrupper och tätare träffar. Cheferna ansåg att reflektion är ett viktigt arbete för att personalen ska orka arbeta och känna att de har betydelse. En förutsättning som lyftes var att de som deltar i reflektion

måste bli ersatta i arbetet med en vikarie, så att det inte blir personalbrist. Annars kan det i stället bli ett stressmoment för personalen. Såväl reflektionsledare som chefer beskrev att det kan vara svårt att avsätta tid för reflektion och att en planerad träff kan ställas in om kollegor sjuk-anmäler sig samma dag.

Reflektionens möjligheter

I fokusgruppsintervjuerna diskuterade vi den möjliga nyttan med reflektion. Enligt cheferna för reflektionsträffarna med sig att deltagarna utvecklas i sin profession i bemötande och personcentrerad omvårdnad. Men det framkommer även att reflektionsledaren har ett ansvar som ställer krav på att kunna leda reflektion på ett tillfredsställande sätt.

Andra aspekter som tas upp bland cheferna är att reflektion kan bidra till en bättre sammanhållning bland personalen, leda till en tryggare och gladare arbetsgrupp och att de arbetar mot samma mål, vilket påverkat många positivt. Cheferna anser även att reflektionen stärker dialogen i gruppen. Andra kommentarer från deltagarna i fokusgruppsintervjuerna är att respekten har ökat, de har ett bra bemötande i arbetsgruppen och en del upplevs ha fått en sorts harmoni och nöjdhet. En chef säger till exempel att ”reflektionsträffar ska vara roligt, hemtjänst är många gånger tungt och att få göra något som lättar upp är viktigt”. I fokusgruppsintervjun med reflektionsledare diskuterade man att det som kommer fram under en reflektionsträff ibland kan lyftas vidare, om gruppen enas om det. Då kan det till exempel lyftas på ett APT-möte. De menar att dokumentation och återkoppling även ger chefen ett underlag inför vidare planering av hur reflektionen kan utvecklas på arbetsplatsen.

Reflektionsledarna beskriver under fokusgruppsintervjun att reflektionsträffar också innebär att deltagarna ger varandra tips och idéer som helst ska vara konstruktiva och leda någonstans. De beskriver att de kan diskutera och prova olika metoder vilket innebär att de stärker varandra. Reflektionsledarna menar att en annan vinst är att de lär sig lyssna på varandra, att de ser till helheten i gruppen: ”Ibland kan det vara obekväma personer med i gruppen, men under reflektionsträffar kan de lära känna varandra”. En chef i fokusgruppen menar det vore ”rena drömmen” om reflektion kunde bli en arbetsuppgift.

Reflektionsledarna uppgav under fokusgruppsintervjun att det är vanligt att deltagarna lyfter frågor som rör de äldre hemtjänsttagarna.

Reflektionsledarna anser att det ofta blir bra diskussioner och förslag som kommer fram. Någon beskriver att de sammanställer olika åsikter för att sedan enas om hur de kan göra hos de enskilda äldre, i de fall då arbetet är svårt. De diskuterar även hur de kan strukturera sig på ett bättre sätt, till exempel hur de ska bemöta de äldre som ska in på sjukhus. Reflektionsledarna själva anser att reflektionen medför en bättre sammanhållning och ett förändrat och förbättrat arbetssätt.

En av reflektionsledarnas erfarenheter är att om de pratar om de äldre, så för det med sig att de "arbetar på ett mer likartat sätt, vilket skapar större trygghet för de äldre".

Reflektionsledarna tror även att "prata om någon eller något på djupet kan väcka tankar hos reflektionsdeltagarna som de kan tänka på när de går hem till de äldre".

Frågor att reflektera över vid införande av reflektion på arbetsplatsen

- Vad är målet med reflektion på arbetsplatsen?
- Hur ska reflektionsledare och chef samarbeta för att utveckla reflektion?
- Hur kan en rutin för reflektionsarbetet utarbetas?
- Vad ska rutinen omfatta? (Hur ofta? Vilka ska vara med? Hur stor grupp? Lokal? Hur informera?)
- Hur kan man föreslå reflektionsteman?
- Hur ser ansvarsfördelningen ut mellan reflektionsledare och chef?
- Hur säkerställs att det finns tid för genomförande, för- och efterarbete?
- Hur sker uppföljning och uppvärdering av reflektionen?

REFERENSER

Abrahamson Löfström C (2014). *Ökat lärande och bättre hälsa genom reflektion i vardagen? En utvärdering av REFLEX – en spegling i äldreomsorgen*. FoU i Väst/GR.

Algeliuss C, Sattler L, Ängerheim C-E, Gustafsson C, Holmqvist B, Ljusenius Å och Lindgren H (2013). *Tyst kunnsnde i arbetslivet. En metod framtagen genom projektet Livspondus*. Kriminalvården.

Arbetsmiljöverket (2020). *Risrfyllad arbetsmiljö – utmaningar för framtidens äldreomsorg. Projekttrapport Äldreomsorgen 2017–2019 2018/007023*

Birge Rönnerfält M och Norman E (2019). *Reflektion som arbetsutveckling*. Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum.

Emsheimer P, Hansson H och Koppfeldt T (2005). *Den svärfångade reflektionen*. Studentlitteratur.

Larsson R (2014). *Tid att reflektera förbättrar arbetsmiljön i hemtjänsten*. Sunt arbetsliv. <https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/sam/tid-att-reflektera-forbattrar-arbetsmiljon> (2014-03-17)

Martinsson K (2020). *Var fjärde är tillfälligt anställd i den kommunala äldreården*. Arbetet. <https://www.arbetet.se/var-fjarde-ar-tillfalligt-anstalld-i-den-kommunala-aldrevarden> (2020-04-15)

Pettersson U (2011). *Gruppsamtal på arbetsplatsen kan motverka utbrändhet*. Läkartidningen, 108, 1700–1702.

Sousa-Ribeiro M, Persson L, Sverke M och Lindfors P (2022). *Approaching retirement: A qualitative study of older nursing assistants' experiences of work in residential care and late-career planning*. Journal of aging studies, 2022, Vol 60 1879-193x.

BILAGOR

E-post till cheferna på hemtjänstenheterna

Hej

Stiftelsen Äldrecentrum och äldreförvaltningen ska under 2021 genomföra en kartläggning av reflektion på de hemtjänstenheter och servicehus som 2018–2020 har utbildat reflektionsledare genom Äldrecentrum. Sammanlagt har fyra utbildningar hållits, tre på grundnivå och en på fördjupande nivå (steg 2). Som en grund i kartläggningen och för att få en helhetsbild av aktuellt läge bland deltagande enheter är vi tacksamma om du kan svara på några frågor nedan. Vi hoppas att du har möjlighet att svara även om du inte var chef när medarbetarna gick reflektionsledarutbildningen.

1. Under våren 2018 deltog följande personer från hemtjänsten egen regi i reflektionsledarutbildningen:

Namn

Arbetar de kvar i dag på enheten?

2. Hur ser det ut med reflektionsträffar på din enhet? Vi har förståelse för att pandemin har inneburit förändringar i er planering.

Har ni reflektion idag? Ja/nej, annat svar:

Hade ni reflektionsmöten innan Coronapandemin kom? Ja/nej, annat svar:

Började ni med reflektion direkt efter att medarbetaren/medarbetarna blev klar med utbildningen? Ja, nej, oregelbundet/oregelbundet:

Om ni inte har reflektion, har ni planer på att komma i gång i år? Ja, beskriv kort hur planen ser ut. Nej, orsak?

Det går bra att skriva eller markera dina svar direkt i anslutning till frågorna i mejlet och skicka tillbaka det. När vi har fått in svar från alla enheter återkommer vi för att ställa fördjupande frågor till dig som chef. Vi vill också gärna ha kontakt med reflektionsledarna. Beroende på hur pandemiläget ser ut under sommarmånaderna så planerar vi in hur och om det kan genomföras, antingen genom fysisk träff eller digitalt eller en annan lösning.

Hör gärna av dig om något är oklart! Vi är tacksamma för svar senast fredag 30 april.

Vänligen

Marie Birge Rönnerfält, Stiftelsen Äldrecentrum & Tove Ahner, Äldreförvaltningen

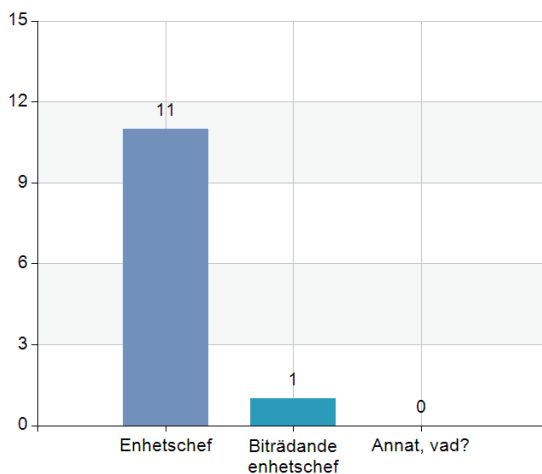
Elektronisk enkät till cheferna på hemtjänstenheter

Vissa svar har tagits bort för att det inte ska kunna gå att identifiera personen som svarat.

Reflektion i hemtjänst, chefer

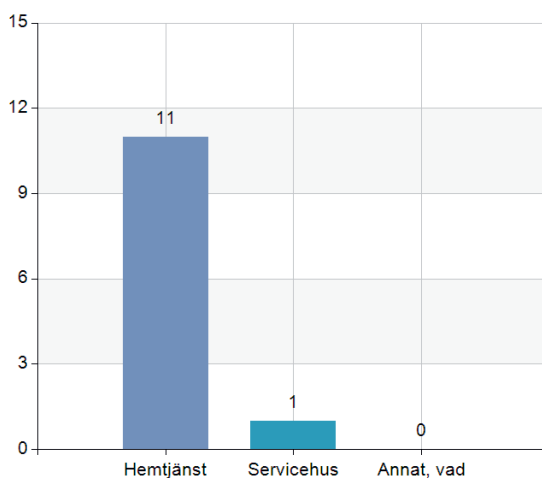
1. Vilken är din befattning?

Namn	Antal	%
Enhetschef	11	91,7
Biträdande enhetschef	1	8,3
Annat, vad?	0	0
Total	12	100



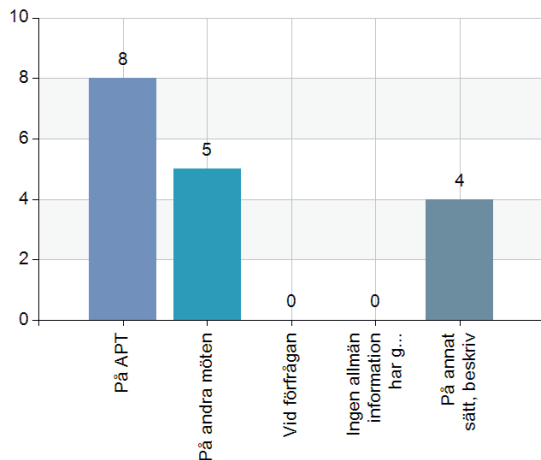
2. Vilken verksamhet arbetar du inom?

Namn	Antal	%
Hemtjänst	11	91,7
Servicehus	1	8,3
Annat, vad?	0	0
Total	12	100



3. Hur sker den allmänna informationen på din enhet till alla medarbetare om reflektionsträffarna (allmän information, vilka som får/kan delta, hur ofta, rutiner vid deltagande etcetera)?

Namn	Antal	%
På APT	8	66,7
På andra möten	5	41,7
Vid förfrågan	0	0
Ingen allmän information har getts än	0	0
På annat sätt, beskriv	4	33,3
Total	17	141,7



På annat sätt, beskriv

Via veckobrev till all personal

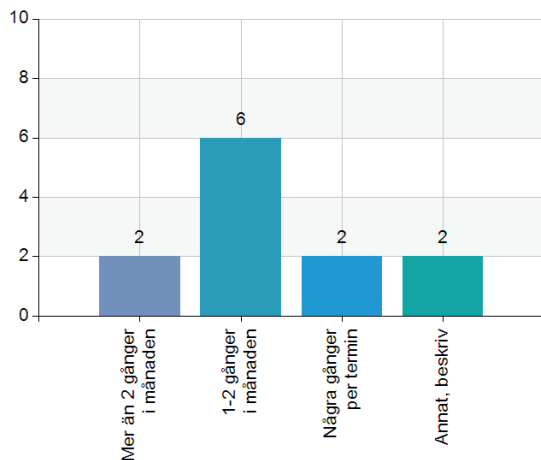
Via sms

På arbetskortet

Årshjul

4. Hur ofta brukar ni ha reflektionsträffar på din enhet?

Namn	Antal	%
Mer än 2 gånger i månaden	2	16,7
1-2 gånger i månaden	6	50
Några gånger per termin	2	16,7
Annat, beskriv	2	16,7
Total	12	100



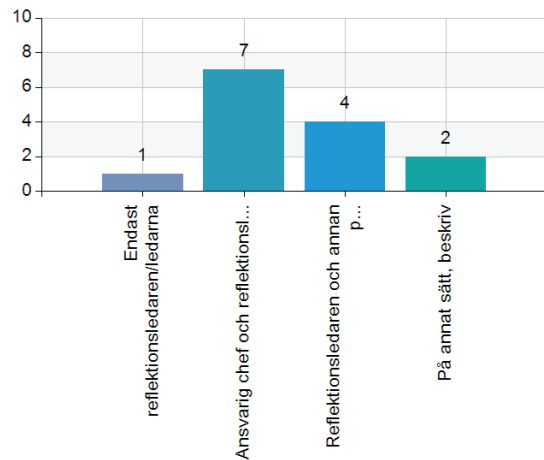
Annat, beskriv

Just nu finns inga reflektionsledare hos oss

Demensgruppen har en gång per månad

5. Vilka är involverade i planeringen av hur reflektionsträffar ska genomföras på din enhet (hur ofta, hur lång tid, vilka ska delta etcetera)?

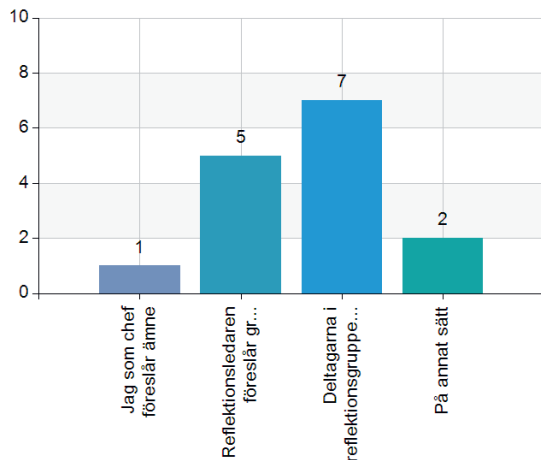
Namn	Antal	%
Endast reflektionsledaren/ledarna	1	8,3
Ansvarig chef och reflektionsledaren tillsammans	7	58,3
Reflektionsledaren och annan person tillsammans, beskriv	4	33,3
På annat sätt, beskriv	2	16,7
Total	14	116,7



Reflektionsledaren och annan person tillsammans, beskriv
Samordnare
Schemaplanerare
Samordnare
Biträdande enhetschef
På annat sätt, beskriv
Silviasystrar, demensteam
Enhetschef

6. Hur bestäms det vad som ska tas upp under reflektionsträffarna? Du kan kryssa i mer än ett svarsalternativ. Kommentera gärna ditt svar i frågan efter.

Namn	Antal	%
Jag som chef föreslår ämne	1	8,3
Reflektionsledaren föreslår gruppen ämne	5	41,7
Deltagarna i reflektionsgruppen bestämmer ämne tillsammans	7	58,3
På annat sätt	2	16,7
Total	15	125



Kommentera gärna ditt svar

Varje månad har hemtjänsten ett förbestämt värdegrundsord och ett tema ex psykisk ohälsa

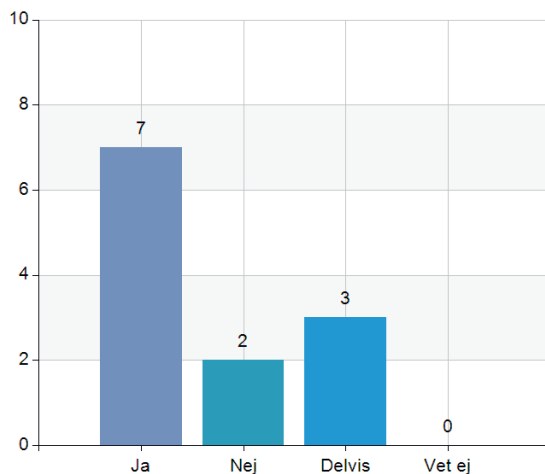
Vi följer ett årshjul och arbetar utifrån personas och teman. Vi behov har vi särskilda reflektionsmöten kring till exempel ett ärende.

Utifrån deltagarnas önskemål och behov!

Det förekommer att gruppen ger förslag till nästkommande träff

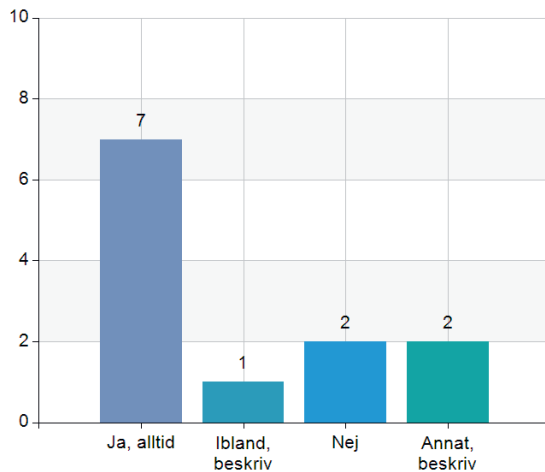
7. Efterfrågar medarbetarna att få delta i reflektionsträffar?

Namn	Antal	%
Ja	7	58,3
Nej	2	16,7
Delvis	3	25
Vet ej	0	0
Total	12	100



8. Får du återkoppling från reflektionsledaren efter varje reflektionsträff?

Namn	Antal	%
Ja, alltid	7	58,3
Ibland, beskriv	1	8,3
Nej	2	16,7
Annat, beskriv	2	16,7
Total	12	100



Annat, beskriv

Generellt om ämnen, inte specifikt

Vi har ingen reflektionsledare just nu

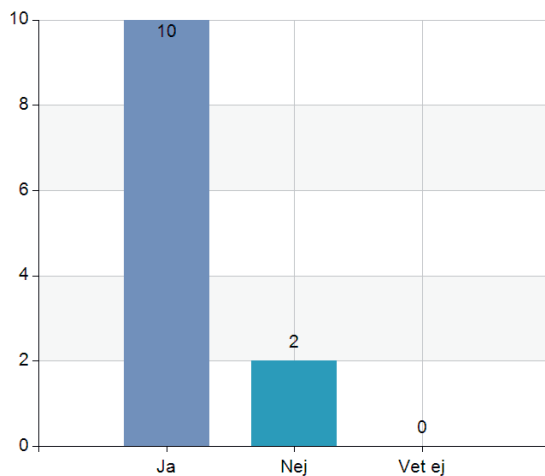
Ibland, beskriv

Vi utvärderar löpande hur reflektionen fungerar. Både personal och reflektionsledare berättar hur de tycker att det fungerar. Vi utvecklar metoden och reflektionsledarna får stöd i hur de kan styra reflektionen så att den blir givande för de som närvarar

9. Har satsningen på att utbilda reflektionsledare varit tillräcklig på enheten gällande nedanstående? Du kan kommentera ditt svar i frågan efter.

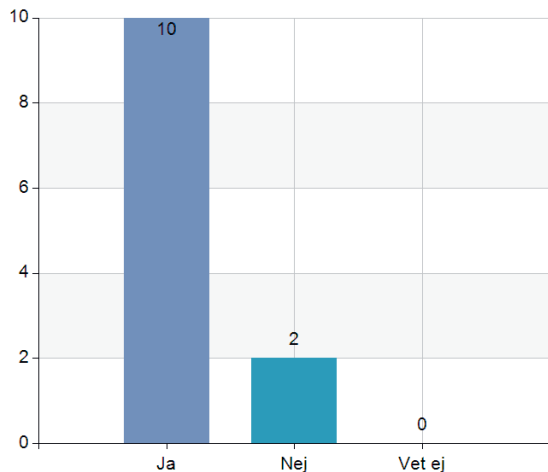
Antal reflektionsledare på enheten?

Namn	Antal	%
Ja	10	83,3
Nej	2	16,7
Vet ej	0	0
Total	12	100



Kunskap och förutsättningar hos reflektionsledaren?

Namn	Antal	%
Ja	10	83,3
Nej	2	16,7
Vet ej	0	0
Total	12	100



Kommentera gärna ditt svar i ovanstående fråga

Den [månad x] delade sig [stadsdel x] hemtjänst i två enheter. Därför behöver vi ha en till reflektionsledare

Vi hade två reflektionsledare men en har slutat och den andra reflektionsledaren jobbar bara 50 procent

Vi utbildar reflektionsledare via Silviahemmet. Vi har utvärderat reflektionen och landat i att reflektionsledarens förkunskaper är avgörande. Utbildningen som Silviahemmet erbjuder är inte tillräckligt för vissa personer. Det är därför svårt att hitta reflektionsledare som verkligen passar för uppdraget

En av dem har slutat och den andra är sjukskriven

Eventuellt behöver en till

Vi har en reflektionsledare i varje arbetsgrupp

Ledarna har goda kunskaper och engagerade i uppdraget

10. Vilka hinder finns för att kunna genomföra reflektionsträffar på din enhet? Beskriv med egna ord.

Möjligen ointresse hos medarbetarna

Personalbortfall (sjukdom). Brist på reflektionsledare som klarar av att hålla i reflektion på ett tillfredsställande sätt.

Ekonomi

Svårighet att planera in personal. Inga ekonomiska förutsättningar

Akut personalbrist på grund av sjukdom så vi får ställa in/skjuta upp

Ekonomi

Avvikelsen noterades på grund av pandemin

Nu har det varit pandemi som gjort det svårt att träffas

Vi har inga hinder att genomföra träffarna

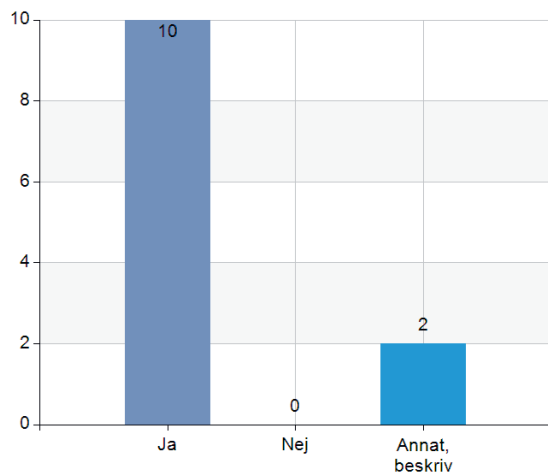
11. Anser du att reflektionsträffarna på din enhet är meningsfulla för reflektionsdeltagarna och därmed för enheten i stort?

Namn	Antal	%
Ja	10	83,3
Nej	0	0
Annat, beskriv	2	16,7
Total	12	100

Annat, beskriv

Vi arbetar för att få reflektionsträffarna att kännas meningsfulla för alla. Vi försöker på olika sätt och jag som chef stöttar reflektionsledarna mycket. Det är inte meningsfullt för alla nu, men det kommer det att bli!

När vi har teman och när vi har särskilda reflektioner vid behov

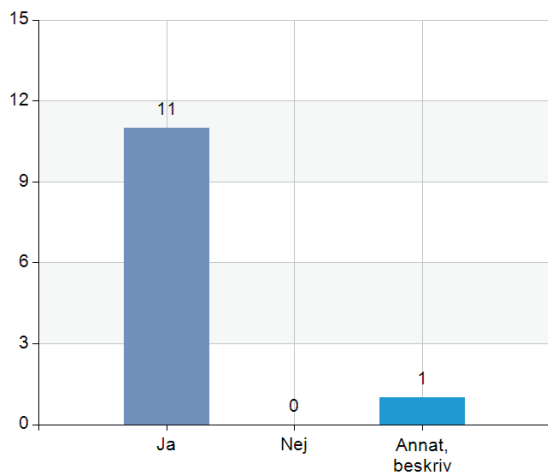


12. Bedömer du att reflektionsdeltagarna uppskattar att få delta i reflektionsträffar?

Namn	Antal	%
Ja	11	91,7
Nej	0	0
Annat, beskriv	1	8,3
Total	12	100

Annat, beskriv

De som är intresserade uppskattar



13. Har du haft någon form av avstämning med din/dina reflektionsledare när det gäller deras uppdrag?

Namn	Antal	%
Ja, hur?	8	66,7
Nej, varför inte	4	33,3
Total	12	100

Ja, hur?

Stötta sina kollegor och att reflektera över olika arbetssituationer.

Vi pratar om det löpande. De bokar tid med mig om de behöver prata om något de upplever som svårt eller om deltagarna lämnat synpunkter

Reflektionsledarna har återskärat

Löpande

Genom möten

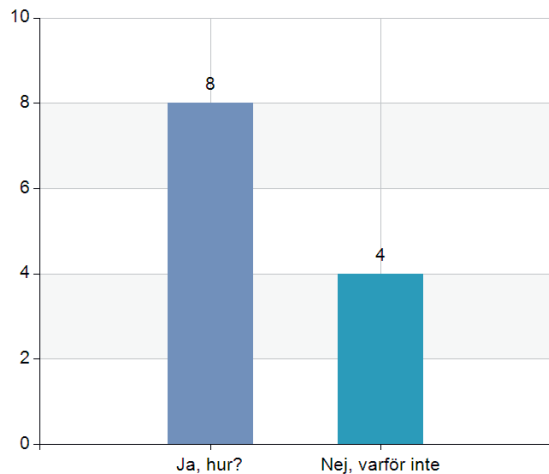
Kontinuerligt avstämningsmöte.

Nej, varför inte

Just nu har vi inga reflektionsledare

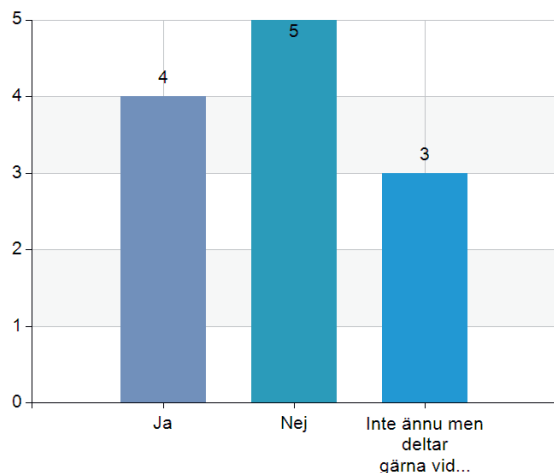
Reflektionsledare varit sjuk

Vi har inga reflektionsledare



14. Deltar du som chef någon gång i reflektionsträffar?

Namn	Antal	%
Ja	4	33,3
Nej	5	41,7
Inte ännu men deltar gärna vid behov	3	25
Total	12	100



15. Ser du några vinster med reflektionen? Utveckla gärna ditt svar

Namn	Antal	%
Ja, beskriv	12	100
Nej, beskriv	0	0
Annat, beskriv	0	0
Total	12	100

Ja, beskriv

Genom att reflektera över olika vardagshändelser kan gruppen lära av det. På så sätt har de möjlighet att påverka och utveckla verksamheten

Tid för reflektion för medarbetare

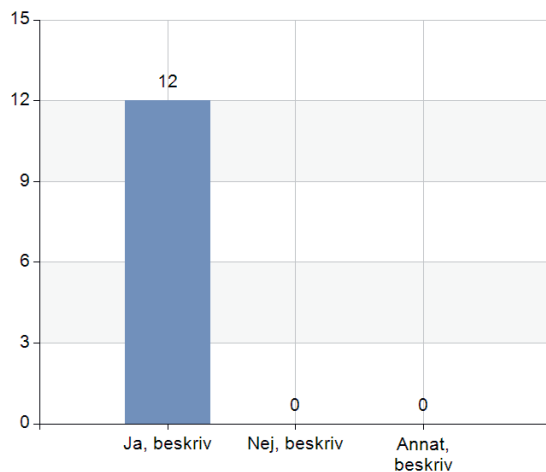
Massor, det ger personalen tillfälle att öva på reflektion. Vilket de behöver för att kunna göra ett bra arbete i vården. De får även tillfälle att bearbeta händelser som har varit svåra är arbetet

Om något inträffar hemma hos kund som är svårt för personalen att hantera så är det ett sätt att kunna bearbeta svåra situationer

Ja, vi blir bättre på bemötande och på personcentrerad omvårdnad

Egna ref vid svåra fall

Gruppen får utrymme att lyfta frågor som de tycker är viktiga att diskutera



16. Vill du ytterligare kommentera något som inte har kommit fram?

Tycker att det är en bra satsning för medarbetarna som också ger kvalitet till brukarna

Bilaga 3

Inbjudan till fokusgrupp med chefer den 3 september 2021

Dag	3 september 2021
Tid	13.30–14.30
Plats	Digitalt via Skype
Fokusgrupp	En fokusgrupp är en form av gruppintervju där deltagarna har ett gemensamt givet tema att diskutera. Metoden används som ett kartläggningsverktyg och det är gruppens diskussioner, svar och bedömningar som är viktiga.
Tema	Reflektion i hemtjänsten
Frågeområden	Frågeområde 1 – Reflektionens betydelse inom din verksamhet Frågeområde 2 – Reflektionens betydelse för din personal Frågeområde 3 – Framtidsperspektiv

TACK för din medverkan ☺!

Tove Ahner & Marie Birge Rönnerfält

Bilaga 4

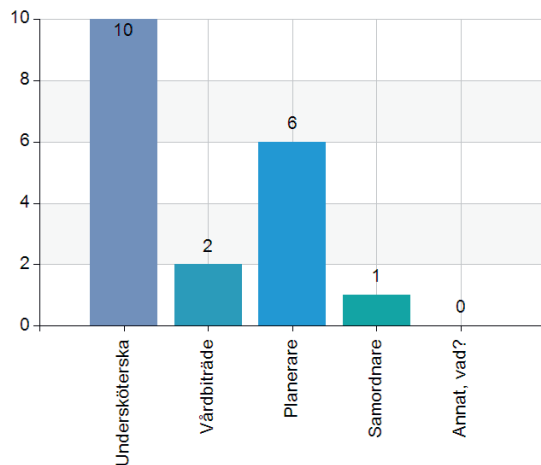
Elektronisk enkät till reflektionsledare

Vissa svar har tagits bort för att det inte ska kunna gå att identifiera personen som svarat.

Reflektion i hemtjänst, reflektionsledare

1. Vilken är din yrkesprofession?

Namn	Antal	%
Undersköterska	10	52,6
Vårdbiträde	2	10,5
Planerare	6	31,6
Samordnare	1	5,3
Annat, vad?	0	0
Total	19	100



2. I vilken stadsdel arbetar du?

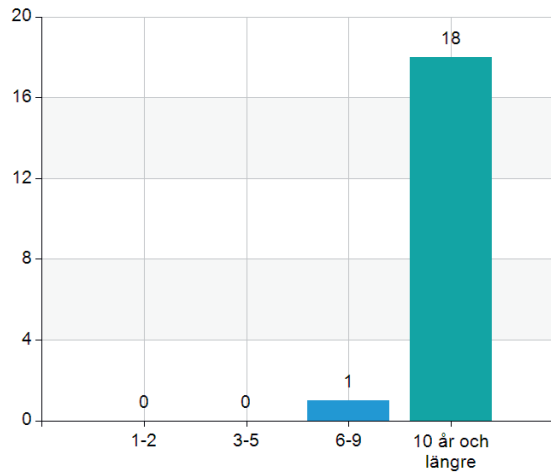
Borttaget svar

3. Vilken verksamhet arbetar du inom?

Borttaget svar

4. Hur många år inom yrket har du arbetat totalt (oavsett arbetsgivare)?

Namn	Antal	%
1-2	0	0
3-5	0	0
6-9	1	5,3
10 år och längre	18	94,7
Total	19	100

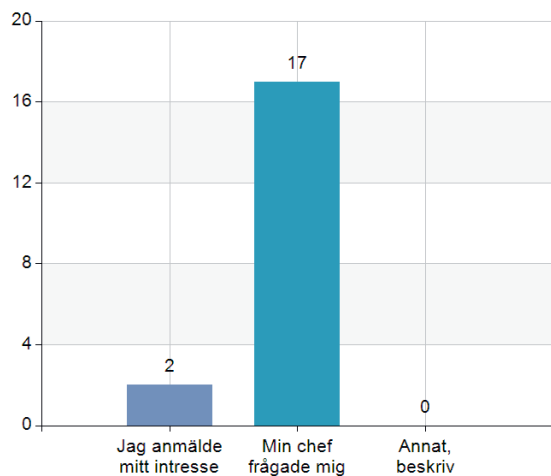


5. Hur blev du utsedd till att gå reflektionsledarutbildningen?

Namn	Antal	%
Jag anmälde mitt intresse	2	10,5
Min chef frågade mig	17	89,5
Annat, beskriv	0	0
Total	19	100

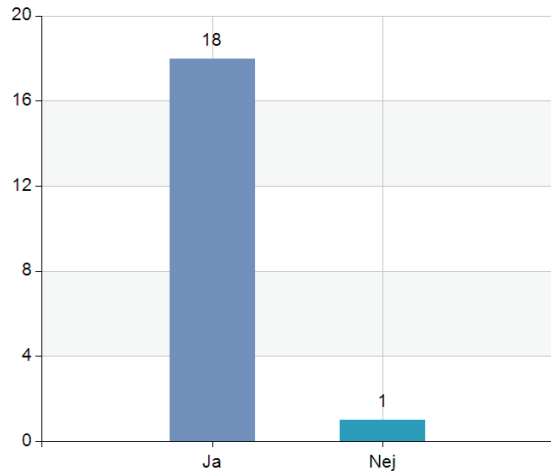
Svarsfrekvens

100 % (19/19)



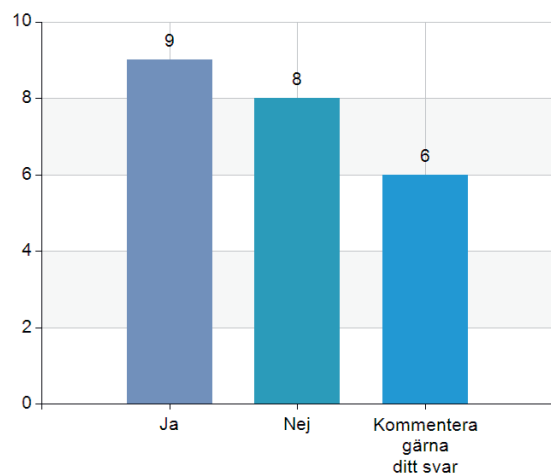
6. Har du haft reflektionsträffar under de senaste två åren? (Om du svarar Nej kommer du att få svara på ytterligare en fråga och sedan avslutas enkäten)

Namn	Antal	%
Ja	18	94,7
Nej	1	5,3
Total	19	100



7. Tycker du att antalet reflektionsledare är tillräckligt på din arbetsplats?

Namn	Antal	%
Ja	9	50
Nej	8	44,4
Kommentera gärna ditt svar	6	33,3
Total	23	127,8



Kommentera gärna ditt svar

Blir för stressigt, så vi har anmält en till hösten som ska hjälpa till med detta

Vi är så många personal

Vi ska få mera

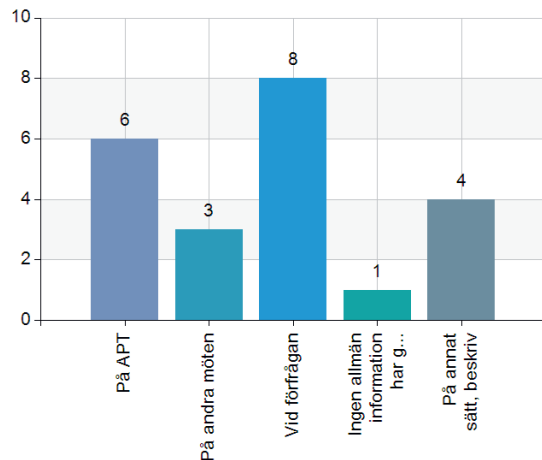
Vi har inte kommit i gång ordentligt med reflektion och kan därför inte svara

Gruppen är stor men vi ska få flera reflektionsledare

Kan behövas en till efter [namn] annars blir det för stora grupper

8. Hur sker den allmänna informationen på din enhet om reflektionsträffarna (allmän information, vilka som får/kan delta, hur ofta, rutiner vid deltagande etcetera)?

Namn	Antal	%
På APT	6	33,3
På andra möten	3	16,7
Vid förfrågan	8	44,4
Ingen allmän information har getts än	1	5,6
På annat sätt, beskriv	4	22,2
Total	22	122,2



På annat sätt, beskriv

Vi reflektionsledare skriver inbjudan till en grupp om max åtta deltagare som vi satt ihop. Vi ser till att alla kommer att få delta. Ny period = nya deltagare.

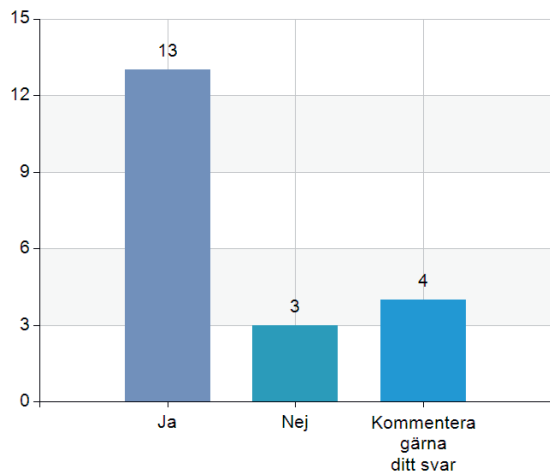
Informationstavla

Skriftligt

APT och jag meddelar de som ska vara med

9. Finns rutiner för hur ditt arbete med reflektion ska genomföras på din enhet?

Namn	Antal	%
Ja	13	72,2
Nej	3	16,7
Kommentera gärna ditt svar	4	22,2
Total	20	111,1



Kommentera gärna ditt svar

Vi har arbetat fram rutiner som vi följer men vi reflektionsledare behöver absolut fortsätta ses och ge varandra tips idéer samt energi att orka fortsätta

Innan pandemi

lite svårt med pandemin

Ja, men för covid vi har inte börjat än

10. Hur ofta brukar du ha reflektionsträffar på din enhet?

Namn	Antal	%
Mer än 2 gånger i månaden	3	16,7
1-2 gånger i månaden	7	38,9
Några gånger per termin	3	16,7
Annat, beskriv	5	27,8
Total	18	100

Annat, beskriv

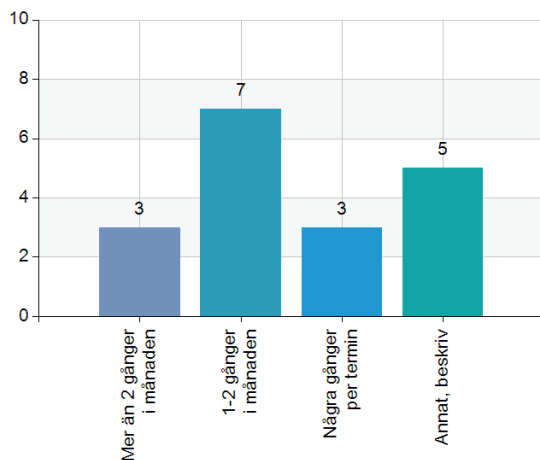
Varannan vecka vid cirka sju tillfällen med samma grupp

Borttaget svar

En gång i månaden

Har inte funnits utrymme/möjlighet till det på länge

Varannan vecka



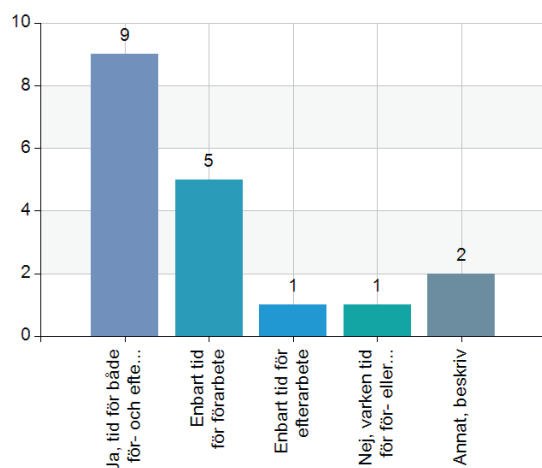
11. Får du tid för för- och efterarbete i samband med reflektionsträffar?

Namn	Antal	%
Ja, tid för både för- och efterarbete	9	50
Enbart tid för förarbete	5	27,8
Enbart tid för efterarbete	1	5,6
Nej, varken tid för för- eller efterarbete	1	5,6
Annat, beskriv	2	11,1
Total	18	100

Annat, beskriv

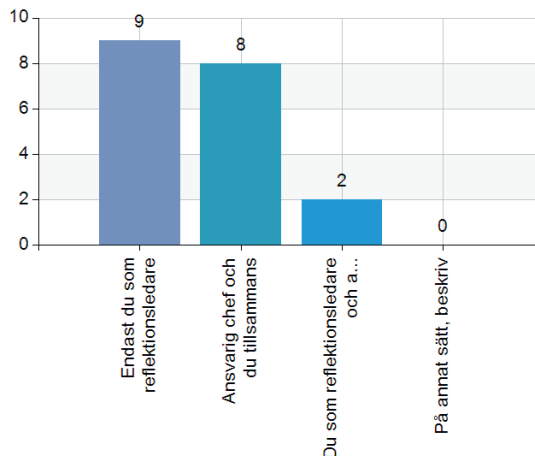
Eftersom jag är planerare så styr jag mycket själv och kan lägga in när jag behöver

Har inte diskuterat det ännu med chefen



12. Vilka är det som planerar hur reflektionsträffarna ska genomföras på din enhet (hur ofta, hur lång tid, vilka ska delta etcetera)?

Namn	Antal	%
Endast du som reflektionsledare	9	50
Ansvarig chef och du tillsammans	8	44,4
Du som reflektionsledare och annan/andra personer tillsammans, beskriv	2	11,1
På annat sätt, beskriv	0	0
Total	19	105,6



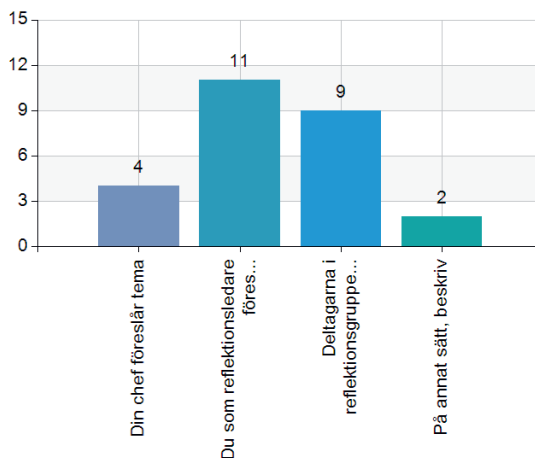
Du som reflektionsledare och annan/andra personer tillsammans, beskriv

Vi planerar tid för reflektion beroende på deltagarna samt bästa möjliga tid att lägga möten tillsammans med planerarna

Två av mina andra kollegor

13. Hur bestäms det vad som ska tas upp under reflektionsträffarna? Du kan kryssa i mer än ett svarsalternativ.

Namn	Antal	%
Din chef föreslår tema	4	22,2
Du som reflektionsledare föreslår gruppen tema	11	61,1
Deltagarna i reflektionsgruppen bestämmer tema tillsammans	9	50
På annat sätt, beskriv	2	11,1
Total	26	144,4



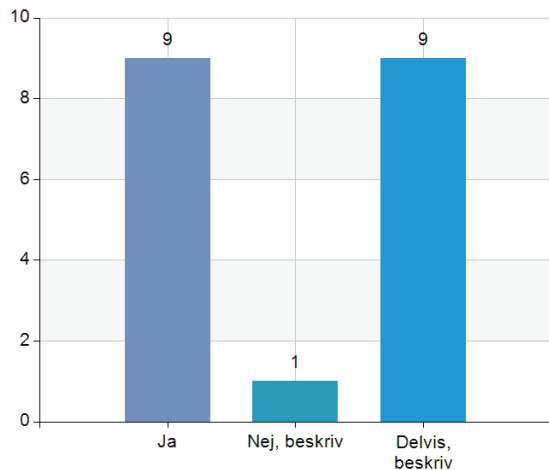
På annat sätt, beskriv

Vi kommer prova nya sätt med som att låta chefen komma med förslag på ämnen som [hen] ser finns behov av att diskutera

Ibland jag, ibland gruppen

14. Är du nöjd med hur reflektionsträffarna är upplagda på din arbetsplats?

Namn	Antal	%
Ja	9	50
Nej, beskriv	1	5,6
Delvis, beskriv	9	50
Total	19	105,6



Delvis, beskriv

Vi är väldigt beroende av att intresset finns för de högsta cheferna att hålla reflektion på arbetet vid liv. Det är lätt att prioritera bort dessa möten när ekonomin inte tillåter samt personalbrist vilket är vardag för oss

Det är tiden, de som är med i gruppen kan känna sig stressade. vi prövar oss fram vilket som är bäst

Ibland är svårt att få tid

Ibland det är svårt

Svårt med rum att sitta i

Vår chef har fokus men skulle gärna vilja att dessa möten blev regelbundna

Det behövs mer tid

Vi har inte börjat än efter covid

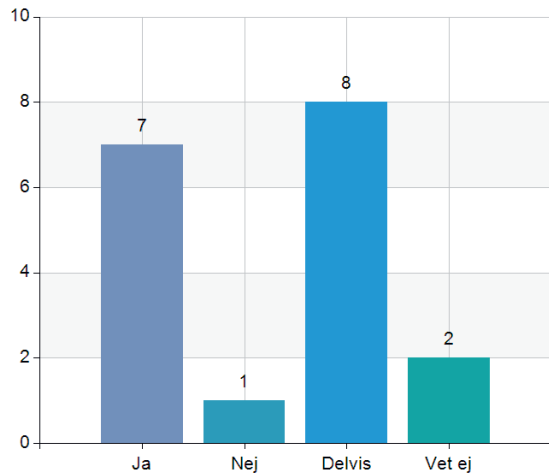
Vi har fått ett ämne, demens, språk, att jobba med både för och nackdelar

Nej, beskriv

Jag känner att det måste finnas möjlighet för mig som reflektionsledare att utgå från gruppen vad vi ska ta upp på mötet

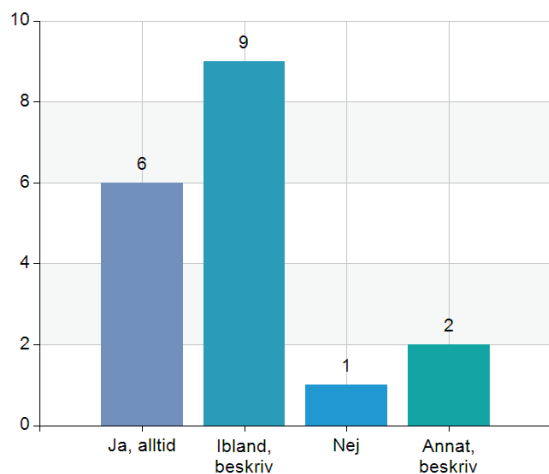
15. Efterfrågar dina kollegor att få delta i reflektionsträffarna?

Namn	Antal	%
Ja	7	38,9
Nej	1	5,6
Delvis	8	44,4
Vet ej	2	11,1
Total	18	100



16. Återkopplar du på något sätt till din chef efter reflektionsträffar?

Namn	Antal	%
Ja, alltid	6	33,3
Ibland, beskriv	9	50
Nej	1	5,6
Annat, beskriv	2	11,1
Total	18	100



Ibland, beskriv

Sätter anteckningar i reflektionspärm ämnen vi reflekterat kring

I stora drag eller så blandar vi in [hen] om behovet finns och deltagarna själva vill det

När vi ses så brukar jag säga till om detta och om det är något [hen] behöver veta framöver

När det finns behov

Beror på vad deltagarna vill framföra

Om det behöver

Informerar att vi haft

Annat, beskriv

APT brukar chef fråga

Vi har lämnat in skriftlig redogörelse efter varje termin

17. Får du det stöd du behöver av din chef i ditt uppdrag?

Namn	Antal	%
Ja	15	83,3
Nej, beskriv	1	5,6
Delvis, beskriv	2	11,1
Total	18	100

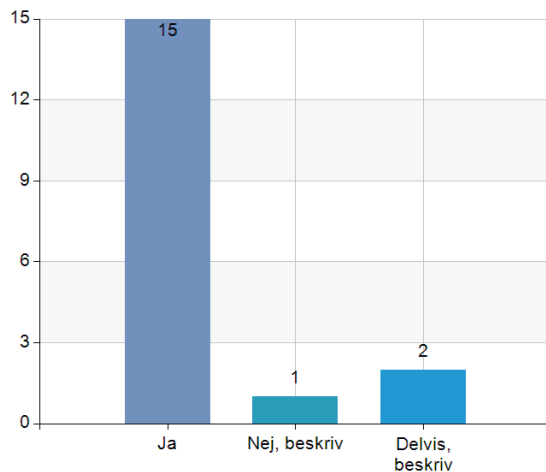
Delvis, beskriv

Ja men framför allt [för att hens] chef vill att det ska fortsätta

Vet att intresse finns men har inte haft träffar på grund av pandemin med mera

Nej, beskriv

Borttaget svar

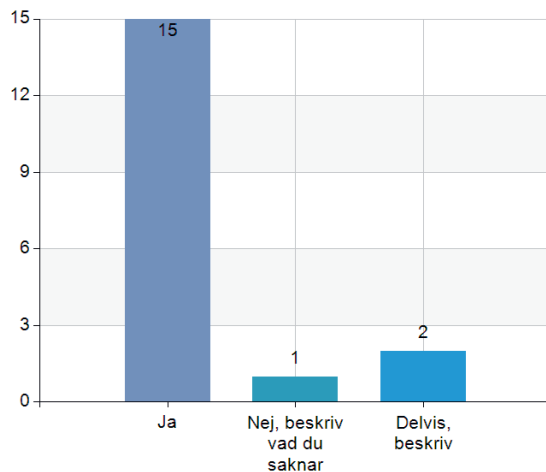


18. Är du som reflektionsledare nöjd med de förutsättningar du får från din chef?

Namn	Antal	%
Ja	15	83,3
Nej, beskriv vad du saknar	1	5,6
Delvis, beskriv	2	11,1
Total	18	100

Nej, beskriv vad du saknar

Skulle vilja att chefen förstår vinsten i mitt arbete



19. Ser du några hinder för att kunna genomföra reflektionsträffar på ett bra sätt på din enhet? Beskriv med egna ord.

Just nu senaste året på grund av corona, annars fungerar det bra

Personalbrist

Det beror alltid på sjukdom bland personal. är det många sjuka så drar vi in mötena och tar det en annan dag, så det kan vara svårt att få till en annan dag ibland

Finns ingen tid till att ha dom

Nej

Nej

Nej, det ser jag inte om. Jag får lägga upp mötet på mitt sätt och genomföra det på det sätt jag fått lära mig

Nej

Bara tider

Nej

Det behövs tid

Nej, det fungerar bra

Just nu svårt tror att det skulle bli för stora grupper eller för sällan

20. Har du fått någon feedback av din chef i ditt uppdrag som reflektionsledare?

Namn	Antal	%
Ja, på vilket sätt?	10	55,6
Nej, kommentera gärna	8	44,4
Total	18	100

Ja, på vilket sätt?

[Hen] tycker det är jättebra att vi gör detta

[Hen] tycker vi gör ett bra jobb

[Hen] pushar på och stöttar

Genom samtal

Uppmuntrar

Tycker det är jätteviktigt

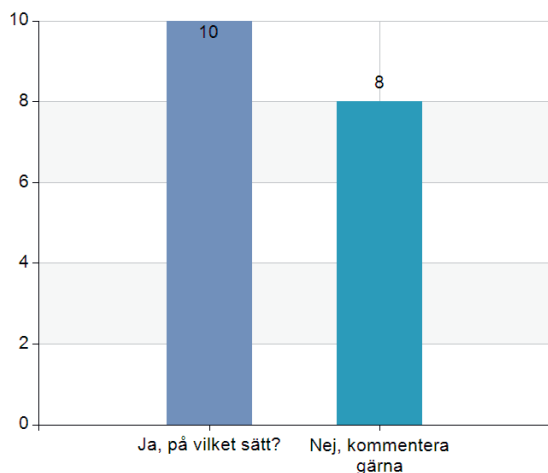
Uppmuntrar oss

Nej, kommentera gärna

I pandemin vi har fått bara en gång så jag kan inte svara den fråga

Vi har ännu ej kommit i gång regelbundet

Har inte haft reflektion under nuvarande chef



21. Beskriv vilka vinster, det vill säga nytta, du ser att reflektionen för med sig på din enhet. Beskriv med egna ord.

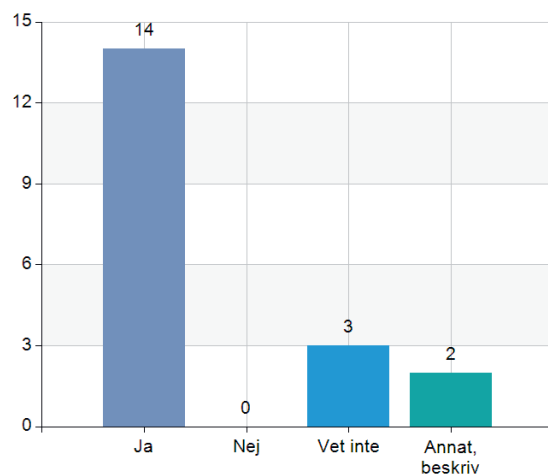
Personal mår bättre
En starkare teamkänsla. Lättnad att få prata om det som känns svårt. Ibland har det lett till att chefen tar ett problem på större allvar och faktiskt ser till att göra något åt saken samt stötta berörd personal. Gladare medarbetare
Att kollegorna får en lugn stund att prata av sig, får något annat att tänka på. Att vi arbetar mot samma mål för kunderna
Det har påverkat många positivt, dom tycker det är bra när man får tid att ta upp olika saker
Bättre sammanhållning mellan personalen
Ofta hör jag från mina kollegor att prata efter reflektion att det känns jättebra efter vi har haft reflektion
Att personalen får lyfta upp sina problem och tankar samtidigt kunna själva komma fram till en lösning på ett problem som leder till en tryggare och gladare arbetsgrupp
Mycket respekt och bra bemötande
Personalen känner sig igen debatt och delar erfarenhet
Nya rutiner bättre sammanhållning
En sorts harmoni och nöjdhet
För mig innebär reflektion utveckling för teamet
Personalen började prata olika händelsen angående dagliga arbetet
Tror att de som ville vara med tyckte att det gav insikter om dem själva och olika arbetssätt

22. Bedömer du att reflektionsdeltagarna uppskattar att få delta i reflektionsträffarna?

Namn	Antal	%
Ja	14	77,8
Nej	0	0
Vet inte	3	16,7
Annat, beskriv	2	11,1
Total	19	105,6

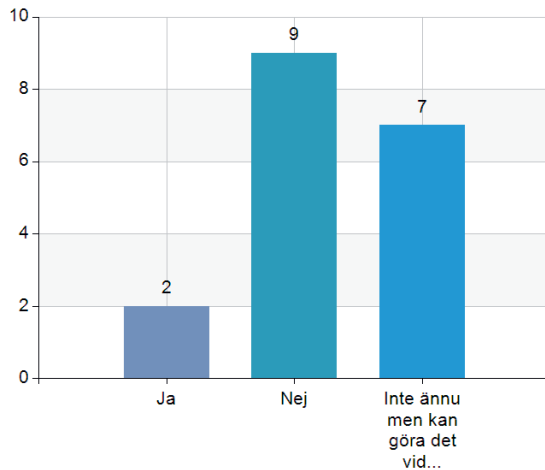
Annat, beskriv

Alla skulle vara med, vilket var lite negativt, men några uppskattade det när de väl deltog



23. Deltar din chef någon gång i reflektionsträffar?

Namn	Antal	%
Ja	2	11,1
Nej	9	50
Inte ännu men kan göra det vid behov	7	38,9
Total	18	100



24. Skriv gärna dina idéer och förslag på hur framtida reflektionsarbete kan se ut på din arbetsplats. Alla idéer är välkomna!

Att komma i gång igen efter pandemin nu till hösten, att vi kör en gång per månad

Kanske prata mer om vår arbetsmiljö och tillsammans komma på hur vi kan förbättra den. Klargöra vad vi kan kräva samt vad vi själva kan göra för att hjälpa varandra att må så bra som möjligt. Jag tänker att vi kanske borde ta upp svåra ärenden för att hjälpa varandra att hitta redskap för hur vi bäst kan bemöta dessa. Etiska dilemman, var går gränsen för vårt uppdrag, vem bör vi kontakta och så vidare. Hur bör vi som kollegor hantera när en kund pratar på ett nedsättande sätt om andra kollegor på grund av ursprung hudfärg eller sexuell läggning. Osv osv

Borttaget svar

Eftersom vi blir två stycken nu, så kommer det bli lättare och inte så stressigt. Vi kan bolla idéer med varandra och stötta varandra. Vi tänker att man kan gå ut och gå i grupp och prata under tiden, lite avstressande så där. Så vi hoppas att det ska ta fart och bli bra under hösten

Att det görs som nu, det har fungerat bra

Jag har lite idéer men jag kommer och fråga gruppen också vad de tycker

Att få tid för varje arbetsgrupp att få vara med på ett reflektionsmöte en gång per månad. Möten utan stress och att de prioriteras. Att chefen ser fördelen med att vi har reflektionsmöten

Det litet svårt att säga just nu på grund av corona för att jag vet inte hur kommer och bli med mötena

Jag vill gärna få mera tid att reflektera med olika teman varje termin att utveckla vår arbetsplats

Jag vill ha reflektion schemalagt på varannan vecka på min arbetsplats

Återkoppling med andra reflektionsledare för idéer

Min vision är att reflektionsmöten ska leda till positiva egenskaper för gruppen, utveckla och sprida lärdomar för både personal och brukare

Det skulle bra flera reflektionsledare och dela med små grupper

Skulle gärna prova att ha reflektion utan förutbestämt ämne



Inbjudan till fokusgrupp med reflektionsledare den 4 oktober 2021

Dag	4 oktober 2021
Tid	15.00–16.00
Plats	Digitalt via Skype
Fokusgrupp	En fokusgrupp är en form av gruppintervju där deltagarna har ett gemensamt givet tema att diskutera. Metoden används som ett kartläggningsverktyg och det är gruppens diskussioner, svar och bedömningar som är viktiga.
Tema	Reflektion i hemtjänsten
Frågeområden	Frågeområde 1 – Reflektionens betydelse inom din verksamhet Frågeområde 2 – Reflektionens betydelse för personalen Frågeområde 3 – Framtidsperspektiv

TACK för din medverkan ☺!

Tove Ahner & Marie Birge Rönnerfält

Reflektion handlar om att ge uttryck för erfarenheter och därigenom få möjlighet att komma till insikt. Inom äldreomsorgen kan reflektion vara ett sätt för personal att prata om situationer och dilemman som uppstår i arbetet. Sedan 2018 har Stiftelsen Äldrecentrum haft uppdraget från äldreförvaltningen i Stockholms stad att hålla grundutbildningar för reflektionsledare.

Denna kartläggning omfattar 14 enheter med 32 reflektionsledare som utbildades under åren 2018–2020. Majoriteten av enheterna hade infört och bedrev reflektionsarbete under 2018 och 2019, innan coronapandemin bröt ut. Under våren 2021 hade åtta av de 14 verksamheterna reflektion.

Reflektionsledarna lyfter en rad viktiga förutsättningar när man inför reflektion på en arbetsplats, exempelvis stöd från chefen, timvikariers möjlighet att delta i reflektionsträffar, avsatt tid för planering och efterarbete, och möjlighet att utvecklas som reflektionsledare. Cheferna ser ekonomi och tid som ett par av utmaningarna med reflektionsträffar.

Enligt cheferna kan en möjlig vinst av reflektionsträffar vara att deltagarna utvecklas i sitt yrkesutövande exempelvis när det gäller bemötande och personcentrerad omvårdnad. Reflektionsledarna menade att deltagarna fått en starkare teamkänsla och deras upplevelse är att arbetsgruppen blivit tryggare och gladare.

