



“Aktiv personal ger effektiv vård“

- Arbetsplats:** Ängabovården i Alingsås AB, Box 646, 441 17 Alingsås.
- Kontaktperson:** Agneta Kjellberg, Ängabovården, 0322-330 20.
- Arbetslivsfondens handläggare:** Ulla Schmidt, Arbetslivsfonden, 0521-600 30.
- Skribent:** Tony Bergman, HT-information, 033-25 48 82.
- Sammanfattning:** Vårdcentralen Ängabovården har rönt stor uppmärksamhet, vilket bl.a. beror på att den har drivits i privat regi samt att verksamheten präglats av nytänkande på flera plan. En viktig princip för arbetsorganisationen är att ha ganska få personalkategorier, som dock skall ha hög kompetens. Dessutom deltar personalen aktivt när det gäller att bygga upp organisationen och att kunna arbeta över gränserna. Flexibilitet, klart uttalade mål, tydlighet i ansvarsfördelningen, medinflytande och samarbete är viktiga honnörsord. Chefen Agneta Kjellberg genomför också personalenkäter och systematiska utvecklingsamtal, vilka i sin tur leder fram till detaljerade utvecklingsplaner. Med hjälp av bidrag och stöd från Arbetslivsfonden har detta genomförts med stor framgång. Sjukfrånvaron har t.ex. minskat. Personalen har enbart positiva omdömen om förändringsarbetet på Ängabovården och möjligheterna att vara med och bestämma i delvis självstyrande grupper.

Bakgrund

Spännande, nytänkande, nära till beslut, utvecklande, frihet, gemenskap i arbetet...

Personalens omdömen är mycket positiva när det gäller arbetsplatsprogrammet på den privata vårdcentralen Ängabovården i Alingsås. ✓

Ängabovården, som startade sin verksamhet den 1 januari 1990, har väckt stor och berättigad uppmärksamhet. Det finns flera anledningar till detta.

Till dem hör det faktum att vårdcentralen drivs i privat regi och att chefen är en sjuksköterska. Hon heter Agneta Kjellberg och har tidigare varit aktiv i sjuksköterskornas fackliga organisation SHSTF.

En annan viktig orsak till uppmärksamheten är det nytänkande som präglar verksamheten.

- Jag har utgått från vissa genomgående principer när jag har byggt upp organisationen. En sådan princip är att ha få personalkategorier, som dock samtliga skall ha hög kompetens. Dessutom måste all personal kunna delta aktivt när det gäller att bygga upp en verksamhetsplan och kunna arbeta över gränserna.

Medinflytande och självständigt beslutsfattande är viktiga nyckelbegrepp för personalen. För patienterna skall vården vara lättillgänglig, serviceinriktad och av hög kvalitet.

- Första året var medvetet kaotiskt. Det var viktigt att lära personalen att tänka självständigt och att arbeta fram gemensamma mål och verksamhetsprinciper. När vi väl hade lyckats genomföra detta gällde det att arbeta vidare för att inte personalen skulle falla tillbaka i traditionella arbetssätt.

Agneta Kjellberg ansökte därför om bidrag från Arbetslivsfonden för att kunna genomföra ett omfattande arbetsplatsprogram.

Mål

Inriktningen på programmet var att det skulle leda fram till hög arbetstillfredsställelse och kunskapsutveckling samt att organisationen skulle ha klart uttalade mål och tydlighet i ansvarsfördelningen. Viktigt var också att genom förebyggande arbete minimera sjukskrivning, frånvaro och personalomsättning.

Genomförande

- Vi har infört en organisation i vilken vi kan arbeta flexibelt i nära samarbete med varandra. Några undersköterskor och sjukvårdsbiträden har vi inte heller, eftersom författningarna skulle hindra oss från ett integrerat arbetssätt, säger Agneta Kjellberg och fortsätter:

- En annan viktig sak är personalenkäter och systematiska utvecklingssamtal. Samtalen leder fram till mycket detaljerade utvecklingsplaner. För varje individ diskuterar vi fram vilka utbildningar som kan vara lämpliga. Det är vidare hela tiden viktigt att se till att alla håller fast vid den ursprungliga filosofin och är kulturbärare.

Organisationen har fått klart uttalade mål, tydlighet i ansvarsfördelningen och stora möjligheter för personalen till medinflytande och kunskapsmässig utveckling.

Ett omfattande rehabiliteringsprogram har också tagits fram liksom ett policydokument för hur ev. framtida kriser skall hanteras.

Resultat

Med fast och konsekvent arbetsledning har Agneta Kjellberg kunnat få sina visioner förverkligade:

- Ja, det har blivit som jag hade tänkt. Vi har lyckats skapa en effektiv patientvård samtidigt som vi har lyckats behålla och utveckla den goda arbetsmiljön.

Ett bevis på detta är att den totala sjukfrånvaron har minskat från tio till fyra dagar per anställd och år. Det finns heller inte någon långtidssjukskriven personal på grund av stress eller vantrivsel.

Jämförelser mellan olika personalenkäter visar på en klart förbättrad inställning till nya idéer och en ökad kunskap om varandras arbetsområden.

Värdering

För att värdera stämningarna och trivseln på Ängabo är det naturligtvis nödvändigt att lyssna på personalens åsikter.

Så här tycker distriktssköterskan Margareta Rasmusson:

- En spännande arbetsorganisation. Vi arbetar i en positiv anda, har bra arbetsrelationer och mycket nära till beslut. Det är dessutom en fördel att vi som sjuksköterskor utför alla arbetsmoment i jobbet.

Även arbetsterapeuten Eva Carlsson tycker att det är stora fördelar med att ha nära till beslutsfattandet.

- Vi får vara med och bestämma och arbetar i självstyrande grupper. Hela uppläggningsen ger en klar utveckling i yrket.

Sjukgymnasten Marianne Jankkari värderar bl.a. arbetsgemenskapen och den stora friheten i arbetet.

- Vi får utrymme för våra idéer och visioner, säger hon och framhåller också de korta beslutsvägarna.

PS Sedan artikeln skrevs har vissa förändringar ägt rum. I fortsättningen kommer Ängabo att drivas i s.k. intraprenadform och ingå i landstingets verksamhet.

Ångabo får ändå drivas självständigt med
mycket stor egen bestämmanderätt och
samma koncept och mål som tidigare.

ISSN 1104-6449
1994

September