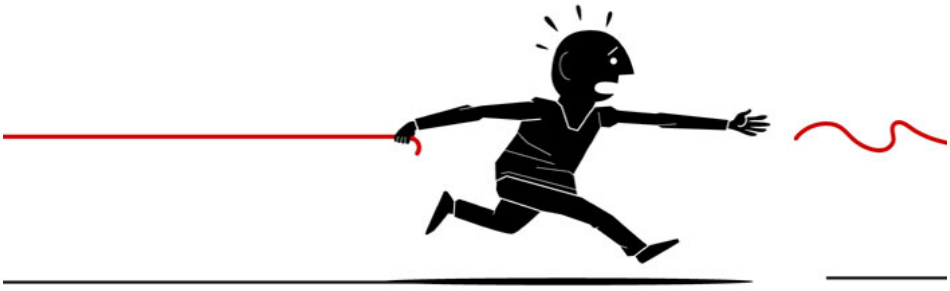
15 10 SOCIALPÆDAGOGEN Socialpaedagogen



Psykisk arbejdsmiljø: Onde cirkler er ikke sådan at slippe af med

Det er enormt fedt, at der langt om længe kommer lidt mere fokus på vores psykiske arbejdsbetingelser, siger centerleder Merethe Madsen på Skansebakken i Brejning. Arbejds tilsynet har været på besøg, og nu har arbejdspladsen kastet sig over endnu en opgave – inden for budgettet

Af Hanne Sørensen Smith, redaktionen@sl.dk

De befinder sig midt imellem datid og nutid på Udviklingscentret Skansebakken i Brejning. De regner med et til halvandet år, før der er ordentligt styr på sagerne. Men en overordnet handleplan har de, og den ligger ikke i skuffen.

Det var nemlig blevet for slemt, ikke for alle, men for flere. I hvert fald for mange nok til, at de alle vidste, at tidspres og sygefravær gjorde arbejdslivet svært.

Så det var ikke nogen vild overraskelse, da Arbejdstilsynet kom med sin afgørelse: "Arbejdet med beboerne på Skansebakken skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt både på kort og på langt sigt. Stor arbejdsmængde og tidspres skal håndteres således, at det ikke udgør en belastning i det psykiske arbejdsmiljø".

- Næ, det undrede mig ikke. Arbejdstilsynet var her i oktober og november og brugte en dag på to af vores afdelinger og en dag på samtaler med den konstituerede leder, sikkerhedsleder og sikkerhedsrepræsentant og så en gruppesamtale med medarbejdere fra de syv boafdelinger. På det tidspunkt var vi flyttet fra amt til region og var på vej til kommunen. Vores leder var rejst og frustrationerne store, fortæller tillidsrepræsentant Anne-Dorthe Tuemose.

- Alene det at få talt om sygefraværet hjælper. Halvdelen af vores medarbejdere har været her i rigtig mange år. Så vi har da mange dårlige rygge, knæ, skuldre og arme. Heldigvis er man ikke en pylrebasse mere, når man er god til at anvende hjælpemidlerne.

Merethe Madsen

- Men folk var lettede over at kunne sige det hele højt, fortsætter hun og beretter om et sygefravær de sidste ti år på mellem seks og 11 procent, så cirklen blev rigtig ond.

For enkelte medarbejdere medførte det meget overarbejde, der dårligt kunne afspadseres. Vagtplanerne blev ændret med yderst kort varsel. På en af afdelingerne rejste syv ud af ti i løbet af et år. Nye kom til og skulle oplæres. Mange forskellige vikarer skulle instrueres i håndteringsskemaer og plejeopgaver. Plan A blev luksus, og Plan B, der skulle gælde ved sygdom og manglende personale, blev oftest hverdag.

Og så var der jo lige medarbejdernes administrative opgaver, der blev til hængepartier: Borgernes økonomi, indkøb og medicin. Handleplaner og håndteringsskemaer, journalisering og dokumentation. Nye projekter med borgerne og evaluering af dem bagefter – og så dialogen med borgernes pårørende.

Gode råd fra at

- Altså, den daglige pleje og omsorg er vigtig. Men vores arbejde i dag kræver meget mere. Når man så ikke kan nå det, man egentlig skal, hober det sig op og skaber frustrationer, siger Anne-Dorthe Tuemose i nutid og vender tilbage til Arbejdstilsynet.

Vejledningen fra Arbejdstilsynet til Skansebakken rådgiver generelt om:

- At udarbejde og formidle en realistisk kvalitetsnorm, som ledelse og medarbejdere har samme forståelse af.
- At sikre balance mellem krav til arbejdet og mulighederne for at udføre arbejdet.
- At tilpasse arbejdsmængde og serviceniveau, så den ønskede kvalitet opnås med det personale, der er til rådighed.
- At prioritere arbejdsopgaverne og undgå uklare eller modsatrettede krav og lange perioder med stort tidspres.
- At sørge for god, overordnet planlægning og koordinering. – At informere pårørende om serviceniveauet. Arbejdstilsynet finder det hensigtsmæssigt, "at I selv foretager en afdækning af konkrete og specifikke løsninger til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø, herunder at I inddrager medarbejderne i en sådan afdækning."

Enormt fedt med fokus

Så det var lige på og hårdt, da Merethe Madsen tiltrådte som centerleder onsdag den 2. januar om morgenen. Tidspres gjorde, at hun hverken kunne nå personalemøder eller MED-udvalg. Hun gik direkte i gang sammen med stedfortræder Lisbeth Pedersen og lavede en handleplan med vejledning fra to psykologer fra Arbejdstilsynet. Det var egentlig ok, synes hun, for det her var en udfordring til ledelsen. Og Anne-Dorthe var tryg nok ved det som tillidsrepræsentant. Hun læste med og kommenterede.

9. januar lå der en handleplan. 21. januar blev den drøftet og endelig godkendt på ledermøde. Dagen efter kunne afdelingslederne gå i gang. Sidst i februar blev planen godkendt endeligt i MED-udvalget.

Sådan!

- Det er enormt fedt, at der langt om længe kommer lidt mere fokus på vores psykiske arbejdsbetingelser. Nu er vi i gang med en længerevarende proces, som er en stor opgave især for afdelingslederne, siger Merethe Madsen, og Anne-Dorthe Tuemose mener, det er dejligt, at hver afdelingsleder skal stå for opfølgning med hver enkelt af sine medarbejdere. Der er simpelthen planlagt feedback-samtaler hver tredje måned.

Hvad står der så i den handlingsplan? Jo, tre baggrunde er skitseret tydeligt:

For det første er den pædagogiske faglighed ændret med kravene om dokumentation og andet skriftligt arbejde. Medarbejderne oplever det som stigende arbejdspres, for den ændrede faglighed "har muligvis ikke været tilstrækkelig italesat og bearbejdet".

For det andet er der vejen fra amt over region til kommune. Der er nyt løn- og økonomisystem, nyt vagtplanlægningssystem, nyt journaliseringssystem.

For det tredje er en ny leder tiltrådt.

Nå ja, og så er der jo lige offentlighedens opmærksomhed på magtregistreringer samt retningslinier for og dokumentation af medicinering.

Mål er der to af: Det handler om at synliggøre den ændrede pædagogiske faglighed. Om at forstå, at pædagogik også indeholder skriftlighed og administration som en nødvendig del af den samlede kvalitet. Og det handler om at tage udgangspunkt i hver enkelt medarbejder, når det første mål skal nås i dagligdagen.

Så er der metoderne. Allerførst skal Merethe Madsen på tur til alle afdelinger. Hun skal præsentere sig selv og de udfordringer, der ligger i at skifte til Vejle Kommune. Og hun skal høre på folk – dem, der føler sig pressede, dem, der synes, det er spændende, og dem, der ligger midt imellem. Den tur har hun taget, siger hun:

- Nogle medarbejdere tog imod med åbne arme, andre havde skuldrene oppe og var på vagt over for mig. Og jeg var jo nødt til at sige, at ledelsen synes, det er hårdt, og de kommer også til at synes, det er hårdt. Men vi er i samme båd og skal nok klare det. Så det endte mere afslappet og med en følelse af lettelse.

Plan a skrottet – og ud med plan b
Dernæst bliver det afdelingsledernes tur til at tage en ordentlig tørn sammen med medarbejderne. Den ændrede pædagogiske faglighed skal leves ud i praksis uden at belaste det psykiske arbejdsmiljø unødigt. Det administrative arbejde lægges fast ind i rulleplanen, og den enkelte medarbejders dagsplan skal indeholde tid til det.

Plan A med det højeste serviceniveau, der kun kan gennemføres, når der ikke er sygdom, ferie og sådan, er skrottet. Medarbejderne skal lære at se Plan B som acceptabelt niveau for kerneydelser. Det er en direkte konsekvens af, at skriftlighed og dokumentation hører til den pædagogiske faglighed. Og en direkte konsekvens af sygefraværet i øvrigt.

Det er vel det, de har prøvet på at acceptere længe, men ikke har kunnet – medarbejderne. Så allerede på første ledermøde om handleplanen blev begge serviceniveauer vist vintervejen som utidssvarende. Fremover bliver arbejdet delt op i skal- og kan-opgaver. Og afdelingslederne laver nye arbejdsbeskrivelser sammen med medarbejderne.

Sammen skal afdelingslederne udarbejde nye funktionsbeskrivelser for de forskellige stillingstyper på Skansebakken. Jobsøgeren skal tydeligt kunne se, hvilke krav der stilles.

Hver eneste medarbejder skal have en feed-backsamtale hver tredje måned med fokus på arbejdspres og administrative opgaver.

- Jeg er så glad for, at vi får de her samtaler med afdelingsleder, siger Anne-Dorthe Tuemose. Det er rigtig godt at kunne sidde over for sin leder og sige til og fra. Og det er rigtig godt, at lederen kan koncentrere sig om, hvad lige netop du har brug for.

- Vi taler jo så meget om skriftlighed i dag. Den er ikke noget stort problem for en nyuddannet, der har computeren som naturligt arbejdsredskab. Men så kan det være, hun lige kan bruge et lynkursus i økonomi oppe på vores kontor, så hun kan styre borgerens pengesager uden at kløjs i det.

- Modsat kan en kollega, der er gammel i gårde, have en masse viden, der altid holdes mindst ét skridt væk fra computeren. Hvis jeg kigger på min egen afdeling, så har halvdelen af os kendskab til edb. Og samtidig står vi over for et krav om online-dokumentation. Så der skal kompetenceudvikles i den kommende tid, mener Anne-Dorthe Tuemose, og Merethe Madsen nikker.

Endelig lægges der i handleplanen vægt på, at der er behov for at se på serviceniveauet og den pædagogiske indsats. Medarbejderne har høje ambitioner, når det gælder pleje og specialpædagogik. Så øvelsen går ud på at vurdere de tidsmæssige ressourcer, før en ny indsats planlægges. Ekstra opgaver et sted skal medføre omprioritering et andet sted, så arbejdspresset ikke forøges.

Pylrebasse er død
- Det her og så fokus på opkvalificering og videreuddannelse kommer til at nedbringe sygefraværet, det er jeg sikker på, siger Merethe Madsen.

- Alene det at få talt om sygefraværet hjælper. Halvdelen af vores medarbejdere har været her i rigtig mange år. Så vi har da mange dårlige rygge, knæ, skuldre og arme. Heldigvis er man ikke en pylrebasse mere, når man er god til at anvende hjælpemidlerne. Og på det punkt er man nødt til at være konsekvent og passe på – af hensyn til sig selv og kollegerne. For det slider enormt at mangle en fast kollega, at have vikar, at blive kaldt på arbejde på en fridag. Det er jo en del af den onde cirkel.

- Der har været en del uklarheder om procedurer i forhold til sygdom og indkaldelse af faste medarbejdere og vikarer. Anne-Dorthe og jeg er derfor ved at skrive nogle overskuelige retningslinier lige nu. Og så tror vi på, at et højt fagligt niveau øger arbejdsglæden og mindsker sygefraværet. I år satser vi stort ved at tilbyde 40 medarbejdere grundkursus i neuropædagogik.

De synes begge to, det er ret ok, alt det der sker om ørerne på dem, for de er jo selv med i front. Og de hører ikke til de voldsomt klagende, Merethe Madsen og så Anne-Dorthe Tuemose. Ingen pylrebasse her heller.

Men de kan godt mærke, at både ledelse, institution og den enkelte medarbejder står midt i et krydspres. Kvalitetsreformen taler om afbureaukratisering, men de har aldrig set så meget bureaukrati som nu. Velfærdsministeriet kræver kvalitet og dokumentation. Beskæftigelsesministeriet sætter fokus på arbejdsmiljø og giver Arbejdstilsynet økonomi til specielt at undersøge det psykiske arbejdsmiljø, så medarbejderne kan få det bedre.

Der er bare ingen ekstra håndører til at føre deres nye handleplan ud i livet med. Endnu en opgave – inden for budgettet. Det er ren og skær nutid.

- > Arbejdsmiljo
- > Dogntilbud
- > Tillids- og sikkerhedsrepraesentanter

Udviklingsprojekter: 28 gange arbejdsglæde

28 projekter landet over skal med støtte fra...Udviklingsprojekter: 28 gange arbejdsglæde

Psykisk arbejdsmiljø: Det ser ikke for godt ud

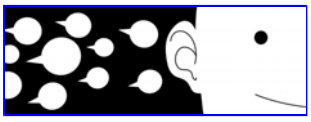
Arbejdstilsynet sætter fingeren på det psykiske...Psykisk arbejdsmiljø: Det ser ikke for godt ud

Vold -Vi fik rigtig mange slag

Hun har oplevet vold og masser af...Vold -Vi fik rigtig mange slag

Kommentar: Av min arm!

Den helt åbenlyse lære og konklusion af det her...Kommentar: Av min arm!



Udbrændthed: 'Jeg sagde jeg var socialpædagog, før jeg fortalte hvad jeg hed'

Engang var fotojournalist Hanne Engelstoft...Udbrændthed: 'Jeg sagde jeg var socialpædagog,...

Undgå nedslidning: Arbejdsmiljøet skal med ud

Med kommunalreformen følger en række nye...Undgå nedslidning: Arbejdsmiljøet skal med ud

Kofoedsminde: Man sætter økonomi højere end vores liv

Medarbejderne på de lukkede afdelinger på...Kofoedsminde: Man sætter økonomi højere end...

Arbejdsmiljø - To tillidsmænd taler ud

Den ene er ansat i amt, den anden i en kommune....Arbejdsmiljø - To tillidsmænd taler ud

Forumteater - Arbejdsmiljø og pædagogik hånd i hånd

Forumteater om arbejdsmiljø og pædagogik er en...Forumteater - Arbejdsmiljø og pædagogik hånd i...

Se flere

Dette nummer 9/08

30. april 2008

Download som PDF

- Kommentar: Kommunalt omsorgssvigt
- Psykisk arbejdsmiljø: Onde cirkler er ikke sådan at slippe af med
- Psykisk arbejdsmiljø: Hvor der er hjerterum er der også computerrum
- Psykisk arbejdsmiljø: Det ser ikke for godt ud
- Århus kommune: Tager alligevel ikke alt
- Kommunalreformen: Pas på portalen
- Handicapkonference: Se hvilken morgensituation
- Kvindekamp: 100 år undervejs - stadig ikke i mål
- Vejen til det gode arbejdsliv: Møder for snart færdige pædagoger
- Udviklingshæmmede: Tabte sag om handicapskat
- Udsatte: Livet på samfundets bund er hårdt
- Synspunkt: Nu vender bøtten
- Aflastning: Portræt af et fristed
- Debat - Kære Kirsten Nissen
- Debat: Usmagelig indblanding i andres konflikt
- Debat: Klap så i Kirsten Nissen
- Debat: Det var så den solidaritet
- Debat: Svar fra Kirsten Nissen
- Debat: Foranlediget blandt andet af TV2's udsendelser "Er du mors lille dreng"
- Debat: Kære Kirsten Nissen
- Debat: Overenskomst - satspulje
- Debat: "Det er bare ikke godt nok"
- Debat: Kære Tina, Pia, Hanne og Lena
- Debat: PFF - opråb fra - flyttekassen
- Debat: Kære Hans Jørgen Jensen
- Debat: Hør min stemme
- Debat: Kære Lars Frost Oppermann Hansen

TOP 3 ARTIKLER

- Udviklingsprojekter: 28 gange arbejdsglæde
- Psykisk arbejdsmiljø: Det ser ikke for godt ud
- Vold -Vi fik rigtig mange slag

LÆS MERE PÅ SL.DK

- >SR-information
- >Pjecer om arbejdspladsen
- >Vi er hinandens arbejdsmiljø

Socialpædagogen
Socialpædagogernes Landsforbund
Brolæggerstræde 9
1211 København K

Kontakt
Kontakt socialpædagoen

Nyheder
Læs nyheder

Annoncer
Annoncørinformation