

VI HAR 15 MINUTTER TIL AT GØRE DET KORT OG PRÆCIST

Handicapcenter Storebælt satte fokus på kommunikation og relationer – og valgte konkret at styrke overlappet; altså det korte vagtskifte, hvor medarbejderne på ganske få minutter skal overlevere og aftale arbejdet med hinanden. Øget systematik i samarbejdet styrker nemlig arbejdsmiljøet og øger kvalitet og sammenhæng, når opgaverne skal løses.

Af Kirsten Weiss

Det startede med en MTU, en medarbejdertilfredshedsundersøgelse, der i efteråret 2016 ikke var helt på toppen. Faktisk overraskede udfaldet af den både afdelingsleder Bo Pihl og arbejdsmiljørepræsentant Tina Struve Mortensen, for MTU'en viste, at der på deres afdeling af Handicapcenter Storebælt i Nyborg var medarbejdere, der følte sig mobbet.

– Vi undrede os over, at MTU'en faldt noget negativt ud i forhold til mobning, for det var ikke noget, der var kendt, og ingen stod heller ved at være mobbet eller være en, der mobber, siger Tina Struve Mortensen, der er socialpædagog på bostedet og sammen med ledelsestrioen på bostedet satte sig ned og talte om, hvad de kunne gøre i forhold til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

– MTU-undersøgelsen pegede i retning af, at vi havde nogle samarbejdsproblemer. Men besvarelsene er anonyme, så det var svært for os at udpege præcis hvor og mellem hvem. Derfor besluttede vi at tage imod tilbuddet om ekspertrådgivning med fokus på samarbejdsrelationer og forandringer, herunder hvordan vi taler sammen på arbejdspladsen, siger Bo Pihl, der er afdelingsleder på Handicapcenter Storebælt.

Centeret tilbyder bolig, samvær og aktiviteter til mennesker med autisme samt fysisk og psykisk udviklingshæmning. Centeret har både botilbud og dagtilbud, og typisk er borgerne, der bor på eller er tilknyttet centeret, voksne med autisme samt voksne med fysisk og psykisk udviklingshæmning. Mange er udadreagerende eller selvskadende med stort behov for hjælp og støtte. Mennesker med demens og personer med behov for sondemadning bor også på centeret, der er opdelt i flere mindre enheder.



KONKRET VIDEN

– Vi har i et stykke tid stået i store omvæltninger, både fordi vi er flyttet geografisk, har sammenlagt teams og har arbejdet med en ret krævende borger. Det har testet vores evner til at samarbejde, men det kom da bag på mig, at nogen havde følt sig mobbet. Det var svært at arbejde med, når det ikke var mere konkret, så derfor valgte vi at arbejde mere generelt med vores kommunikation, siger Tina Struve Mortensen om baggrunden for at hente NFA, Det Nationale Center for Arbejdsmiljø, ind som inspirator på et heldagsmøde, hvor konsulent Stig Ingemann Sørensen fra NFA formidlede viden om psykisk arbejdsmiljø og satte gang i dialogen.

– For mig var det meget vigtigt, at folk, når de gik herfra efter vores temadag, havde en oplevelse af, at de virkelig havde fået noget med herfra. At de kunne gå videre med noget konkret. At tage Stig ind udefra er også en styrke. Han har ingen aktier i den arbejdsplads, han kommer som ekspert og er ikke "fedtet ind" ind i noget, der kan være konfliktfyldt. Der er ingen, der på et møde sidder og tænker, "hvem, mon han holder med?", siger afdelingsleder Bo Pihl, der valgte at tage afdelingens 23 medarbejdere ud til heldagsmøde med både teori og tid til brainstorm og samtale.

Fokus i formidlingen af forskningen var forandringer, og hvordan de påvirker folk, fx i form af større uklarhed om egen og andres roller, muligvis et øget arbejdstempo, nye relationer, risiko for mistriksel og i værste fald langtids-sygefravær. Og at det var forandring og samarbejde som overordnet tema, og ikke konkret mobning, man valgte at arbejde med, mener Stig Ingemann Sørensen var et både relevant og meget konstruktivt valg.

– Mobning kan være meget tabuiseret og kompliceret at håndtere, og ofte handler det mere om en kultur og en måde at gøre tingene på end om den enkelte. Derfor kan en øget opmærksomhed på, hvordan vi taler med hinanden løse mange problemer. Det er udmærket at tage udgangspunkt i sin trivselsundersøgelse, og så sætte fokus på kommunikation og samarbejdskulturen på arbejdspladsen i helhed, siger Stig Ingemann Sørensen.

FORANDRINGER OG FASTHOLDELSE

På inspirationsdagen, som senere følges op af en halv dag med erfaringsopsamling, byggede NFA programmet op om temaerne: Hvad siger forskningen om forandringer på arbejdspladsen og psykisk arbejdsmiljø? Viden om gode samarbejdsrelationer i og mellem teams. Forslag til hvordan vi her på afdelingen aktivt kan arbejde med at styrke vores samarbejdsrelationer med borgeren i centrum. Fælles ideudvikling – og næste skridt?

Ikke mindst det sidste er, pointerer Stig Ingemann Sørensen meget vigtigt, for de fleste kender følelsen af at gå fra et møde propfyldt af inspiration og gode intentioner – og derpå lande pladask i hverdagen.

– Man bliver ramt af en travl hverdag! Det kender alle, og den største udfordring er at fastholde det, man på mødet besluttede sig for at arbejde videre med. Den bedste måde at sikre fastholdelse på er at sørge for, at alle føler sig involverede. Jo mere mennesker føler sig involverede, jo bedre mulighed for at holde fast, så derfor prøver jeg at skabe opmærksomhed på, at deltagerne føler sig som en gruppe. Får man lov at bidrage, tager man også ejerskab, siger Stig Ingemann Sørensen.

ET BEDRE OVERLAP

Helt konkret valgte afdelingen at arbejde videre med deres overlapsituation. Altså de 15 minutter, hvor typisk seks medarbejdere mødes i et vagtskifte og skal nå at vende seneste vagt og den nye.

– Vi har bare 15 minutter, så det skal være kort og præcist og struktureret, hvis man skal nå at vende nogle faglige ting vedrørende beboerne. Målet for os var et overlap med kvalitet i, så vi fik talt om "takt og tone", når man mødes i skiftet og har nu lavet en ny overlapseddell med faste punkter, man skal igennem, siger Bo Pihl, der lige som Stig Ingemann Sørensen peger på, at overlappet/vagtskiftet er et godt konkret sted at starte.

– Overlappet er en væsentlig arena for deres daglige kommunikation og derfor et udmærket afsæt for forandringer. Man skal ikke ud og opfinde noget helt nyt, men forbedre noget alle har del i hver dag. At sætte fokus på overlapsituationen, kan ses som en delstrategi, et realistisk delmål, hvor centeret tager hul på de udfordringer MTU'en har afdækket inden for en overskuelig ramme. I den kommende tid er opgaven for tovholdergruppen at bidrage til at fastholde fokus samt at skærpe opmærksomheden på positive forandringer. Og at huske at gøre kollegaerne opmærksomme på det, der går godt og små skridt i den rigtige retning. Oplever man sig som en gruppe er det en kæmpestyrke, siger Stig Ingemann Sørensen.

SPILLEREGLER FOR GOD DIALOG

- Vi lytter til hinanden.
- Vi vil forstå og stiller opklarende spørgsmål.
- Vi hilser forskellighed velkommen.
- Vi afbryder ikke og skyder ikke andres idéer ned.
- Vi er konstruktive og bygger ovenpå andres idéer.
- Vi er villige til at flytte os.

Kilde: NFA

Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet har aftalt at tilbyde ekspertrådgivning og inspiration om psykisk arbejdsmiljø til de regionale arbejdspladser i samarbejde med fire udbydere: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, RUC, CBS og NIRAS. Parterne udgiver i anledning af den europæiske arbejdsmiljøuge i uge 43 en række artikler, der formidler erfaringer og resultater som er opnået på de regionale arbejdspladser. Artiklerne er skrevet af journalist Kirsten Weiss

