



ARBEJDSMILJØ OG TILLID

SOCIALPÆDAGOGERNE

STORKØBENHAVN



Arbejds miljø og tillid

Med denne publikation ønsker vi i Socialpædagogerne Storkøbenhavn at sætte fokus på arbejdsmiljøet på de socialpædagogiske arbejdspladser.

Socialpædagoger varetager udviklings-, lærings- og omsorgsopgaver inden for et bredt arbejdsfelt og det er i mødet med børnene, de unge og voksne, at socialpædagogen skaber udvikling. Men det er også her, at det er helt afgørende, at der er fokus på såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø.

Høje emotionelle krav er en del af den socialpædagogiske udfordring, som skal håndteres med faglighed og inddragelse af arbejdspladsens øvrige resurser. *Det skal vi blive bedre til.*

Socialpædagoger arbejder i, hvad Arbejdstilsynet kalder "en særligt nedslidningstruet branche", med høj forekomst af førtidspensionering og sygefravær. *Den rolle skal vi ud af.*

Derfor denne publikation: "Arbejds miljø og Tillid", som fokuserer på vores handlemuligheder:

- **Forebyggelse ved anvendelse af arbejdsmiljøloven** og samarbejde med Arbejdstilsynet
- **Kompetenceudvikling og øget social kapital** i samarbejde med Socialtilsyn
- **Kvalificering af dokumentationen** og begrænsning af den dokumentation der kan give stress

Publikationen henvender sig primært til dig, som på arbejdspladsen har ansvar for at sikre arbejdsmiljøet.

Med publikationen angiver vi handle- og udviklingsmuligheder overfor aktuelle arbejdsmiljøproblemer.

Vi håber, at vi hermed kan inspirere SL's arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsmiljøorganisationen og MED-udvalg til at kvalificere indsatsen.

Publikationen er tilgængelig på vores hjemmeside, hvor du også kan klikke ind til links på de dokumenter, vi henviser til.

Hilsen og god arbejdslyst,

Lars Petersen,

*Kredsformand, Socialpædagogerne
Kreds Storkøbenhavn*

Juni 2015

Socialpædagogernes arbejdsmiljø

De fleste socialpædagoger er glade for deres arbejde og synes godt om deres arbejdsplads. Men arbejdsmiljøet er mange steder hårdt. Socialpædagoger arbejder i hvad Arbejdstilsynet kalder: "en nedslidningstruet branche" med høj andel af førtidspensioneringer.

Vi skal ud af positionen som nedslidningstruet branche. Det er derfor nødvendigt med et kritisk blik på vores arbejdsmiljø. Det kan gøres på mange måder, men ét er i sin enkelhed: Overhold arbejdsmiljøloven!

- Brug arbejdstilsynet aktivt som vejledende myndighed
- Sørg for at arbejdsskader anmeldes rettidigt og hver gang
- Registrer nærved ulykker og analyser dem

ARBEJDSLILSYNET OG SOCIALPÆDAGOGISKE ARBEJDSPLADSER

Arbejdstilsynet gennemførte i 2011 en særlig indsats i forhold til døgninstitutioner for personer med fysiske eller psykiske handicaps. 183 tilbud blev besøgt, og Arbejdstilsynet afgav 121 påbud eller vejledninger.

Arbejdstilsynet påtalte 89 gange det psykiske arbejdsmiljø. Det skete overvejende i form af vejledning. På tilbud for personer med psykiske handicap blev der navnlig givet vejledning og påbud om vold, trusler og traumatiske hændelser.

Arbejdstilsynet: Døgninstitutioner og hjemmepleje. Afsluttende statusnotat for den særlige indsats i Døgninstitutioner og hjemmepleje 2011.

ARBEJDSPLADSEN OVERVURDERER DERES PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

LO Rapporten "Har Arbejdstilsynet et godt øje til arbejdsmiljøet?" viser, at ledelse og medarbejdere overvurderer arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø.

99 procent af lederne vurderer det psykiske arbejdsmiljø som "rigtigt godt" eller "godt". Det samme gør 95 procent af medarbejderne.

Tilfredsheden med arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø falder, når arbejdstilsynet har været på besøg. Nu svarer 50 procent at arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø "i høj grad", eller "i nogen grad" er tilfredsstillende. 40 procent svarer, at de "slet ikke" er tilfredse med arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø.

Rapporten konkluderer: "Vores samlede vurdering er, at virksomhederne ikke har en passende forståelse af, hvilke problemer der er knyttet til det psykiske arbejdsmiljø."

*Øje på arbejdsmiljøet. Har arbejdstilsynet et godt øje til arbejdsmiljøet?
LO, august 2010. Side 71.*

Brug Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet udfører tilsyn, giver bøder, påbud og smileys, men vejleder også. Deres vejledninger findes på Arbejdstilsynets hjemmeside. Her finder du også en særlig side for Døgninstitutioner og hjemmeplejen, herunder Arbejdsmiljøvejviser med de vigtigste regler. Se kilder og links bagerst.

Arbejdsmiljølovgivningen er omfattende og kan virke uoverskuelig. Derfor: giver Arbejdstilsynets hjemmeside ikke hurtigt et klart svar, så ring til Arbejdstilsynets Call Center: 70 12 12 88.

"Jeg bruger Arbejdstilsynets Call Center, når jeg har et spørgsmål eller er i tvivl om gældende regler. Jeg har altid fået et kvalificeret svar. Det kan ikke anbefales stærkt nok."

Ib Flemming Hansen, Arbejdsmiljørepræsentant

Arbejdspladsen kan selv anmode om at få udført tilsyn, hvis den ikke har en smiley eller den grønne smiley er ved at løbe ud. Anmoder arbejdspladsen selv om tilsynsbesøg, gennemføres det inden 6 måneder. Arbejdstilsynet: RT-1: Risikobaseret tilsyn – generelt. www.at.dk

Som enkeltperson kan du henvende dig til Arbejdstilsynet, hvis du har mistanke om, at virksomheden overtræder arbejdsmiljøreglerne. Arbejdstilsynet kalder det at "klage" og medfører et tilsynsbesøg. Muligheden for at klage omfatter også lederen, hvis vedkommende ikke kan løse opgaven arbejdsmiljømæssig forsvarligt indenfor den givne ramme.

Forinden en "klage" bør arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant, sammen med lederen, søge at løse problemet gennem samarbejde. Uenighed eller tvivl vil ofte kunne afklares ved kontakt til Arbejdstilsynets Call Center.

Du kan også kontakte kreds-kontoret og her drøfte en eventuel klage. Kreds-kontoret har, som andre, også mulighed for at klage over arbejdsmiljøet på en arbejdsplads.

HVORDAN KLAGER JEG?

- Udfyld digital klageformular
- Ring til Arbejdstilsynets Call Center på telefon: 70 12 12 88 (mandag - torsdag kl. 8-16, fredag kl. 8-15).

Som klager har du ret til at være anonym og vil blive behandlet anonymt i forbindelse med tilsynsbesøg og den videre sagsbehandling.

Tidspresset slider

"Her i psykiatrien, har halvdelen af kollegerne indenfor det sidste år oplevet vold og trusler. Tallene lyver ikke. Vold er et problem.

Men i dagligdagen er det tidspresset, der er det største problem. Det er det, kollegerne taler om. Når jeg mine opgaver?

Vi måler på brugernes tilfredshed. Den ligger godt og ventetiderne er faldet, men brugerne er også glade for lidt. Som medarbejder oplever vi, at kvaliteten er faldet. Oplevelsen af ikke at gøre det godt nok, er det som slider."

Michel Kikkenborg, Fællestillidsrepræsentant

BRUG FOREBYGGELSESPAKKERNE

Socialpædagogiske arbejdspladser kan anmode om en Forebyggelsespakke. Pakken består af:

- en drejebog, som skal følges
- frikøb for medarbejdere og ledelse

Erfaringerne er gode. Pakkerne retter sig mod psykiske og fysiske arbejdsmiljøbelastninger. Arbejdspladsen fremsender oplysninger om antallet af medarbejdere og virksomhedens produktionsnummer. Herefter tildeles arbejdspladsen en pakke indeholdende frikøb for mellem 150.000 og 500.000 kr. Ansøgning behandles efter først til mølle princippet. Navnlige i 2015 er der penge til Forebyggelsespakker. Fra 2016 og frem til 2019 kan man fortsat søge, men midlerne er færre. På det socialpædagogiske område vil midlerne primært være til forebyggelse af vold.

Forebyggelsespakken giver arbejdspladsen mulighed for at udvikle en skræddersyet forebyggelse, som er integreret i den pædagogiske opgave.

Se www.forebyggelsesfonden.dk for nærmere oplysninger.



Registrering af arbejdsulykker

Arbejdsulykker skal anmeldes til arbejdstilsynet. Arbejdsulykker - fysisk eller psykisk, der medfører fravær ud over den dag ulykken indtraf - skal anmeldes til arbejdstilsynet. Anmeldelsen skal ske inden 9 dage.

Arbejdstilsynet definerer en arbejdsulykke som en pludselig, uventet og skadevoldende hændelse, der sker i forbindelse med arbejdet og som medfører personskaade.

UNDERRAPPORTERING AF ARBEJDSULYKKER PÅ DET SOCIALE OMRÅDE

Undersøgelse gennemført af læger på Odense Universitetshospital, viser en underrapportering af arbejdsskader på det sociale område på 65 %.

Skadestuen på Odense Universitetshospital spurgte i perioden 2003-2010 patienter, om skaden var sket i arbejdstiden. Lægerne kontrollerede efterfølgende, om skaden var anmeldt til arbejdstilsynet.

På det sociale område blev 34,4 % af ulykkerne, sket i arbejdstiden, anmeldt til arbejdstilsynet.

Det sociale område er her: Dag og døgninstitutioner for børn og voksne, hjemmepleje og døgninstitutioner for voksne, plejehjem.

Øje for arbejdsmiljøet – LO. "Underrapportering af arbejdsulykker" maj 2012.

ARBEJDSULYKKER SKAL ANMELDES SNAREST OG INDEN 9 DAGE

- § 1. Arbejdsgiveren skal snarest og inden 9 dage efter første fraværsdag anmelde arbejdsulykker og forgiftningstilfælde, der er sket ved arbejde for arbejdsgiveren, såfremt ulykken eller forgiftningen har medført arbejdsudygtighed i 1 dag eller mere udover tilskadekomstdagen.
- § 3. Arbejdsgiveren skal give virksomhedens arbejdsmiljøorganisation (arbejdsmiljørepræsentanten) adgang til anmeldelsen. Arbejdsgiveren skal desuden give den tilskadekomne en kopi af anmeldelsen
- § 9. Medmindre højere straf er forskyldt efter lov om arbejdsmiljø eller anden lovgivning, straffes med bøde eller fængsel i indtil 2 år, den der
1. overtræder § 1, § 3 eller
 2. ikke efterkommer påbud eller afgørelse uden påbud, der er meddelt i henhold til bekendtgørelsens bestemmelser.

Stk. 2. For overtrædelse af § 1, kan der pålægges arbejdsgiveren bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom.

Bekendtgørelse om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet.

Arbejdsulykke eller erhvervssygdom?

En **erhvervssygdom** er en sygdom, der skyldes arbejdet eller arbejdsforholdene. Sygdommen kan komme af påvirkninger gennem kortere eller længere tid. En erhvervssygdom anmeldes af skadelidtes læge. Denne har pligt til at anmelde, så snart vedkommende får mistanke om, at der foreligger en sygdom, der kan skyldes arbejdet. Arbejdsgiveren skal ikke anmelde en erhvervssygdom.

Om forskellen mellem en arbejdsulykke og en erhvervssygdom, se Arbejdsskadestyrelsens hjemmeside:

Tilløb til ulykker, kaldet **nærved ulykker**, skal registreres. En nærved ulykke kan være optræk til vold, fx en tilspidset konflikt mellem en medarbejder og bruger, der ikke munder ud i vold. Arbejdstilsynet har ikke retningslinjer for registrering af nærved ulykker, men arbejdspladsen skal registrere disse og behandle dem i MED-udvalg og arbejdsmiljøorganisation. Formålet med registrering af nærved ulykker er forebyggelse. Registreringen skal derfor kunne anvendes forbyggende, eksempelvis i forbindelse med arbejdspladsvurderingen.

Registrering af nærved ulykker skal, som al anden dokumentation, give mening, og tiden brugt til registreringen skal stå mål med den forebyggende effekt. Det er derfor vigtigt, at MED-udvalget og arbejdsmiljøorganisation aftaler en registrering, som kan fungere i praksis.

NÆRVED ULYKKER OG ARBEJDSMILJØORGANISATIONEN

Arbejds miljøgruppen skal deltage i undersøgelse af ulykke og sundhedsskader samt **tilløb hertil** og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Arbejds miljøudvalget skal: Sørge for, at årsagerne til ulykker og sundhedsskader samt **tilløb hertil** undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse.

Bekendtgørelsen: "Samarbejde om sikkerhed og sundhed". §§ 17 og 18.

TJEK:

- Anmeldes arbejdsulykker, der medfører fravær ud over en dag, til arbejdstilsynet? Sker det inden 9 dage?
- Registreres nærved ulykker?
- Analyserer MED-udvalget / arbejdsmiljøorganisationen arbejdsulykker og nærved ulykker?

Arbejdsmiljø, udadreagerende adfærd og vold

Socialpædagogerne er en faggruppe med mange førtidspensioneringer. Årsagerne er mange, og udadreagerende adfærd fra brugerne er én. For socialpædagoger er "vold" en vanskelig problemstilling, idet brugerne sjældent har det forsæt om at skade, som forbindes med vold. Dagligdagens brug af ordet "vold" dækker dermed ikke det socialpædagogiske perspektiv. For Arbejdstilsynet er "udadreagerende adfærd" imidlertid vold, og deres vejledning hedder derfor: Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse.

Socialpædagogernes egen arbejdsmiljøundersøgelse 2014, bruger også begreberne: fysisk og psykisk vold. Her oplyste 36 procent af medlemmerne, at de inden for det sidste år har været udsat for vold. 18 procent af disse havde, på det år, været udsat for vold mere end 20 gange. Denne kendsgerning er medvirkende til, at Socialpædagogerne på kongressen 2014 besluttede at:

"Vold, trusler og chikaner er ikke et acceptabelt vilkår i jobbet. Vold, trusler og chikaner skal forbygges med faglig udvikling."

I perioden 2007- 2012 besøgte Arbejdstilsynet 505 Socialpædagogiske tilbud. Arbejdstilsynet traf her navnlig afgørelser om vold, høje følelsesmæssige krav og tidspres. Erfaringerne herfra indgår i Arbejdstilsynets vejledning, maj 2014: Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse.



TJEK:

- Er der udadreagerende adfærd i form af fysisk eller psykisk vold på din arbejdsplads?
- Kender du Arbejdstilsynets vejledning: "Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse"?
- Har vi på arbejdspladsen en fælles forståelse af, hvornår en nærværd ulykke skal registreres?

ARBEJDSSTILSYNET OM UDADREAGERENDE ADFÆRD:

Fysisk vold er:

Angreb mod kroppen i form af overfald, kvælningsforsøg, knivstik, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads og spyt.

Psykisk vold er:

- Trusler om vold, der fremsættes over for medarbejdere, fx mundtlige trusler mod medarbejdernes sikkerhed, herunder trusler på livet, trusler om fysisk hærværk mod arbejdspladsen.
- Trusler, der vedrører medarbejdernes familie, venner eller andre nærtstående personer eller medarbejdernes ejendele.
- Trusler kan også udtrykkes uden ord, fx med knyttede næver, bevægelse af en finger hen over halsen eller i form af tegninger.
- Krænkende adfærd, fx ydmygelser, mistænkeliggørelse, forhånelser eller diskriminerende udsagn.

Arbejdstilsynets vejledning, maj 2014: Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse: D.4.3-2.



Forudsætningen for at arbejde med vold er, at der blandt ledelse og medarbejdere er en fælles forståelse af "vold". Har vi på arbejdspladsen fysisk vold? Har vi psykisk vold, trusler eller krænkende adfærd?

Socialpædagogerne Storkøbenhavn er enig i Arbejdstilsynets retningslinjer, som vi mener, kan reducere volden og dens følger. Vi ser det derfor som en fagpolitisk opgave at sikre, at Arbejdstilsynets vejledning omsættes til praksis på den enkelte arbejdsplads. Vi opfordrer ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter til at læse vejledningen og inddrage Arbejdstilsynet, hvis der er spørgsmål.

Socialtilsyn Hovedstaden, MED-udvalget og Social Kapital

Det sociale tilsyn retter sig mod kvaliteten i det socialpædagogiske tilbud. Centralt er medarbejdernes kompetencer og tilbuddets investering i medarbejdernes kompetenceudvikling.

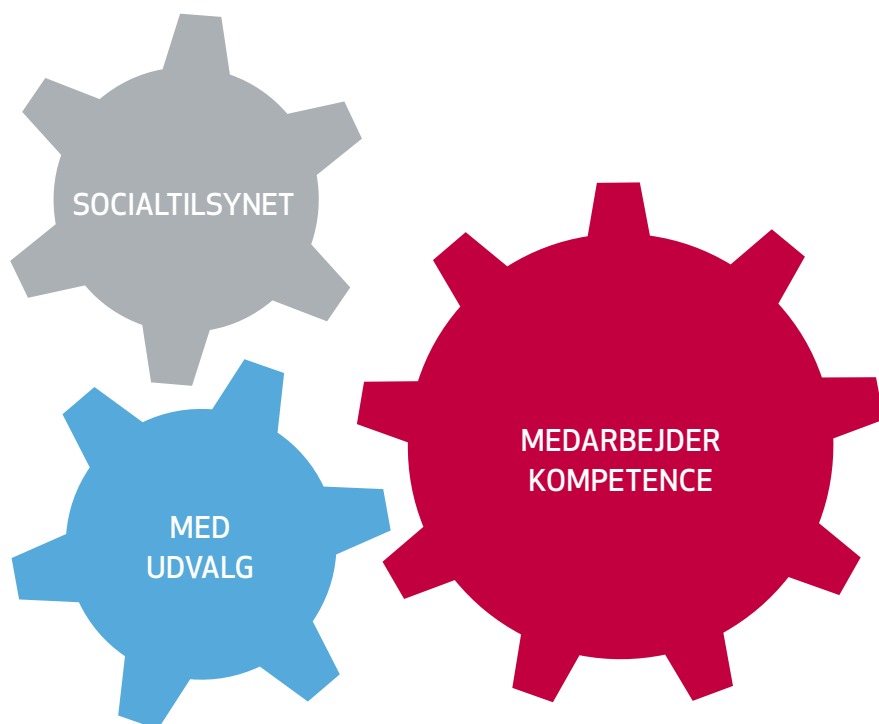
"Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at tilbuddets medarbejdere har de kompetencer, uddannelse, erfaring eller viden, der er nødvendige i forhold til tilbuddets målsætninger og målgruppe, de metoder tilbuddet anvender samt borgernes aktuelle behov." Bekendtgørelsen om Lov om socialt tilsyn.

Tilsynet kræver således, at medarbejderne har kompetencer til at varetage tilbuddets aktuelle opgaver. Men tilsynet stiller også krav til tilbuddets fremtidige kompetencer:

"Udover tilbuddets aktuelle kompetenceniveau er det vigtigt, at tilbuddet har et strategisk fokus på, hvordan de nødvendige kompetencer sikres på såvel kort som langt sigt, samt hvordan eventuelle specialistkompetencer kan tilvejebringes." Bekendtgørelsen om Lov om socialt tilsyn.

Det sociale tilsyn omfatter dermed både medarbejdernes aktuelle og fremtidig kompetencer.

Alle medarbejdere skal kunne redegøre for tilbuddets metoder. Manglende kompetencer hos medarbejderne vil medføre påbud om kompetenceudvikling, eller at tilbuddets godkendelse inddrages.



Medarbejdernes fælles forståelse af tilbuddets metoder og aktuelle opgaver er forudsætningen for løsning af den pædagogiske opgave. En sådan fælles forståelse letter samarbejdet om kerneopgaven, der samtidig er grundlaget for tilbuddets sociale kapital. Dialog om tilsynsrapporten styrker derfor også arbejdspladsens sociale kapital og psykiske arbejdsmiljø.

En af de af Socialpædagogerne indgåede aftaler, handler om medindflydelse på kompetenceudvikling. I KTO aftalen om kompetenceudvikling hedder det i § 6:

”SU/MED-udvalget skal med afsæt i arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling

- Drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsats på arbejdspladsen
- Drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling
- Drøfte hvorledes arbejdet med kompetenceudvikling evalueres”

MED-udvalget skal derfor, i forhold til kompetencer, inddrages i forberedelsen af det årlige driftstilsyn og efterfølgende behandling af tilsynsrapport.

Lov om socialtilsyn omfatter også tilbuddets sygefravær. Sygefravær er, ligesom kompetenceudvikling, omfattet af overenskomstmæssige aftaler. KTO aftalen om Trivsel og sundhed § 6, forudsætter således, at ledelsen en gang om året fremlægger statistik over tilbuddets sygefravær.

Kompetenceudvikling er ofte forudsætning for at løfte arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø. Tilsvarende er arbejde med sygefravær og personalegennemstrømning en del af arbejdsmiljøarbejdet og en opgave for arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsmiljøorganisation.

Socialpædagogerne, Kreds Storkøbenhavn opfordrer det enkelte MED-udvalg til at drøfte udvalgets opgaver i forhold til Socialtilsyn Hovedstaden. Kompetenceudvikling, sygefravær og personalegennemstrømning er tre eksempler, men MED-udvalget bør inddrages i tilbuddets samlede samspil med det sociale tilsyn. MED-udvalget bør også sikre, at tilsynsrapporten gøres tilgængelig for alle medarbejdere og drøftes i arbejdsmiljøorganisationen, på personalemøder og i teams.

TJEK:

- **Har MED-udvalget aftalt udvalgets opgaver** i forhold til det årlige driftstilsyn og tilbuddets årsrapport, herunder:
 - Tilbuddets aktuelle kompetencer
 - Tilbuddets kompetencer på sigt
 - Sygefravær
- **Har MED-udvalget drøftet øvrige opgaver** i forhold til Socialtilsyn Hovedstaden, eksempelvis:
 - Personalegennemstrømning
 - Magtanvendelse
 - Tilbuddets økonomi
 - Kravene til dokumentation og tilrettelæggelsen af denne
- **Har MED-udvalget sikret**
 - at alle medarbejdere har adgang til tilsynsrapporten
 - at arbejdsmiljøorganisation og personalemøde drøfter tilsynsrapporten

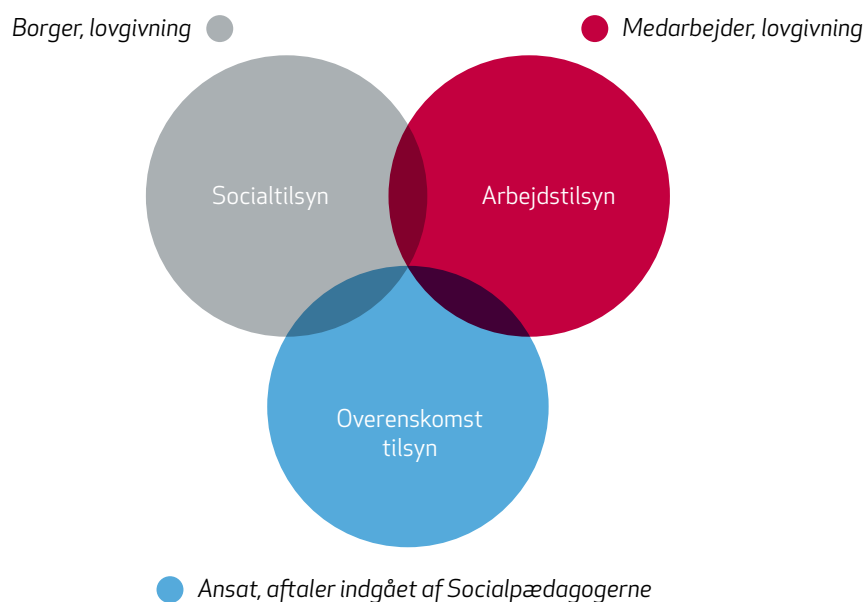


Tilsyn på socialpædagogiske tilbud

Sociale tilbud er omfattet af Socialtilsyn, Arbejdstilsyn og Socialpædagogernes "tilsyn" med overenskomster og aftaler. De tre tilsyn har hver deres opgave, metoder og magtmidler. Men også overlappende opgaver. Ved samarbejde med de tre tilsyn, er det derfor vigtigt at være opmærksom på forskellene de tre tilsyn imellem. Hvad kan de hver især, hvad kan de ikke, og hvor spiller de sammen?

"Overenskomsttilsynet" varetages af Socialpædagogerne som faglig organisation, der håndhæver de overenskomster, Socialpædagogerne indgår med arbejdsgiverne og deres organisationer. Overenskomster vedtages hos Socialpædagogerne ved urafstemning. Uoverensstemmelser med arbejdsgiverne afgøres i det fagretlige system.

En række tilbud er ikke omfattet af lov om Socialtilsyn, men af interne tilsyn fra Kommunen eller Regionen selv.



Dokumentation, arbejdsmiljø og den pædagogiske opgave

"Dokumentationsarbejdet må ikke blive en stressfaktor, og som det opleves nu, en meget tidskrævende opgave, hvor det for nogle medarbejdere kan være svært at se formålet."

Sådan konkluderer SL's arbejdsmiljøundersøgelse 2014, på interviewene med ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Navnlige lederne ønsker færre krav om dokumentation og en dokumentation, der i højere grad kan bruges til at udvikle kerneopgaven. Næsten to ud af tre ledere oplever, at der er arbejdsgange, som er unødigt bureaukratiske. En fjerdedel af lederne er uenig i, at den dokumentation, som lederen giver, bliver brugt til at forbedre kerneydelsen. Se kilder og links bagerst: De offentlige ledere og tillidsaftalen. Offentlig Ledelse 1. 2015.

Dokumentation, der giver mening og styrker løsningen af den faglige opgave, forbedrer også arbejdsmiljøet. Omvendt kan dokumentation, som opleves meningsløs eller som udtryk for mistillid, forringe det psykiske arbejdsmiljø. Men også en velbegrundet og meningsfuld dokumentation kan give stress, hvis værktøjet, som anvendes til dokumentationen, er unødigt tidskrævende eller ustabil. Vanskelige IT-systemer med mange passwords tager urimelig meget tid, stjæler opmærksomhed og giver stress. Dokumentationen og udførelsen af denne, er derfor en væsentlig faktor i arbejdsmiljøet.

"Vi skal være rigtig meget opmærksomme på, om dokumentationen skaber værdi for brugerne. Socialtilsyn ønsker effektmål og det er en god intensjon. Men når jeg som leder skal formidle det til medarbejderne, bliver det nemt til en løftet pegefinger, til kontrol. Retorikken fjerner sig nemt fra det centrale spørgsmål: Giver dokumentationen værdi for brugeren?"

En værdifuld dokumentation skal skabe mening. Den skal have blik for medarbejderne og brugerne og understøtte tilliden mellem leder og medarbejder.

Det gælder også udførelsen af dokumentationen. For at kunne udfylde en dokumentation, skal du ind med dit personlige login. Skal det gentages for mange gange, og løber det ud, bliver det til: Åh, skal jeg nu i gang med det. Dokumentationen risikerer at tabe medarbejderen, så værdien for brugeren udebliver."

Pia Enemark, Forstander

DOKUMENTATIONEN ØGES

"Der er indført flere dokumentationskrav". I den offentlige sektor svarer 75 % af de spurgte medarbejdere helt eller delvis ja til dette spørgsmål. Det viser rapporten: Fællesskab før Forskelle, udarbejdet for LO og FTF november 2014.

En undersøgelse blandt Socialpædagogernes ledere viser, at lederne ønsker:

- færre krav til dokumentation
- en dokumentation, som i højere grad bruges til at udvikle kerneopgaven.

På spørgsmålet: "Jeg oplever, at kravene til dokumentation er for omfattende i forhold til vores udbytte", svarer 44 %, at de enten er "Meget enig" eller "Enig".

Kilde: Fællesskab før forskelle. LO og FTF november 2014 og Offentlig Ledelse 1. 2015. "De offentlige ledere og tillidsaftalen."

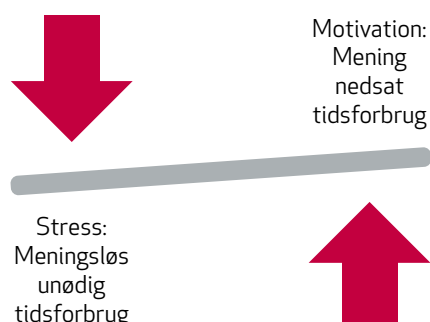
Der er derfor brug for at kvalificere dokumentationen. Dokumentationen er en del af fagligheden og skal styrke denne. Den skal give mening og retning i det daglige arbejde. Nedbringer vi den tid, vi bruger på dokumentation, frigør vi samtidig tid til brugerne.

Kredsens faglige mål er at:

- Sikre, at dokumentation styrker den pædagogiske opgave
- Sikre, at dokumentationen giver mening og styrker medarbejdernes motivation
- Sikre, at den gennemførte dokumentationen udføres med mindst muligt tidsforbrug

Ligesom socialpædagogen skal kunne redegøre for sine handlinger, skal dokumentationen kunne begrundes. Dette gælder også tidsforbruget, som skal være proportionalt med det forventede resultat. Dokumentationen bør bygge på en forandringsteori, der knytter en sammenhæng mellem dokumentationen og de tilsligtede effekter.

Kravene til dokumentation kommer fra: lovgivning, myndigheder, forvaltninger, indgåede kontrakter og arbejdspladsen selv. Socialpædagogerne udfører en stor del af dokumentationen og derfor en indsigt, vi er forpligtiget til at formidle. Det er os, der er nærmest til se, hvis samme forhold dokumenteres to gange. Ansvar for den pædagogiske faglighed kræver, at vi som socialpædagoger bidrager til dialogen om kvaliteten i dokumentation.



"Tillid er for mig en forpligtigende relation, og dermed en langt stærkere styring end kontrol. I en professionel kontekst er tillid altid baseret på ønsket om resultater i forhold til kerneopgaven, output. "Forpligtiget tillid" er dermed en kalkule, en "give and take", leder og medarbejder imellem.

Kontrol risikerer at fjerne fokus fra kerneopgaven. Navnlige på vores område, hvor den daglige kerneopgave kan være svær at dokumentere. Lederens opgave er at holde fokus på mål og resultater, og her er "forpligtiget tillid" afgørende. Derfor er jeg optaget af tillidsreformen."

Vivi Lauritsen Forstander

TILLIDSREFORMENS SYV PRINCIPPER:

1. Styring i den offentlige sektor fokuserer på mål og resultater
2. Dialog, åbenhed og klare mål skal være udgangspunkt for opgaveløsningen
3. Ledelse og styring skal tage afsæt i tillid og ansvar
4. Udvikling og fagligt handlerum skal bygge på velbegrundet dokumentation
5. Opgaveløsning skal baseres på viden om, hvad der virker
6. Ledelse og engagement skal fremme innovation
7. Offentlig service skal inddrage borgernes ressourcer

Tillidsreformen er en aftale mellem Regeringen, de kommunale og regionale arbejdsgivere og OAO, FTF, AC. Socialpædagogerne er som medlem af OAO, med i aftalen, som blev indgået juni 2013. Se www.OAO.dk

TJEK:

- Har vi dokumentation, som ikke bidrager til den pædagogiske opgave?
- Har vi dokumentation, som medarbejderne ikke oplever meningsfuld eller er demotiverende?
- Har dokumentationen til Socialtilsyn medført, at anden dokumentation er bortfaldet?
- Virker vores IT-værktøjer hensigtsmæssigt?

Socialpædagogerne Storkøbenhavn foreslår kommunerne, at vi sammen kvalificerer dokumentationen. Det er et mål at nedbringe tiden, som bruges til administrative opgaver, og tilføre tid til den pædagogiske opgave. Midlet er tillid og dialog om resultater. Enkelt-sager må ikke medføre nye tidskrævende procedurer. Processen skal involvere Socialudvalg, Forvaltninger, Socialtilsyn, ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og MED. Kontrol og dokumentation har stor betydning for arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljørepræsentanterne har derfor en vigtig rolle i processen.

Initiativet til en forbedret dokumentation kan begynde mange steder. Socialpædagogerne Storkøbenhavn opfordrer ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter til at sætte dokumentation på dagsordenen i arbejdsmiljøorganisation og MED-udvalg.

Kilder og Links

ARBEJDSSTILSYNET

Arbejdstilsynets Call Center telefon: 70 12 12 88

(mandag - torsdag kl. 8-16, fredag kl. 8-15).

For kilder fra Arbejdstilsynet: Link på: www.at.dk og angiv kilden i søgefeltet øverst til højre eller kopier kilden ind i Google søgefeltet.

Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse. Arbejdstilsynets vejledning,

maj 2014. D.4.3-2.

Døgninstitutioner og Hjemmepleje - Arbejdsmiljøvejviser

Risikobaseret tilsyn – generelt. Arbejdstilsynet: RT-1

Bekendtgørelse om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet

Bekendtgørelsen om Samarbejde om sikkerhed og sundhed

Døgninstitutioner og hjemmepleje. Afsluttende statusnotat for den særlige indsats i Døgninstitutioner og hjemmepleje. Arbejdstilsynet 2011.

VIDENCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Site om forebyggelse af vold og udad reagerende adfærd.

Cases, vejledninger og regler www.forebyg vold.dk/

ARBEJDSKADESTYRELSEN

www.ask.dk/da/Arbejdsskader

Forskellen imellem en arbejdsulykke og en erhvervssygdom

FOREBYGGELSESFONDEN / FOREBYGGELSESPAKKER

www.forebyggelsesfonden.dk

SOCIALTILSYN HOVEDSTADEN

Lov om socialt tilsyn

LO / FTF / OAO:

Har arbejdstilsynet et godt øje til arbejdsmiljøet? LO Øje på arbejdsmiljøet.

August 2010. Center for Arbejdsmiljø og arbejdsliv. Side 71.

Underrapportering af arbejdsulykker. Øje for arbejdsmiljøet – LO. Maj 2012.

Fællesskab før forskelle. LO og FTF november 2014

OAO om Tillidsreformen. Se øverste bjælke www.OAO.dk

KTO / FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

KTO aftalen om kompetenceudvikling

KTO aftalen om Trivsel og sundhed

SOCIALPÆDAGOGERNE

Socialpædagogernes arbejdsmiljøundersøgelse 2014, interview med ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Offentlig Ledelse 1. 2015. "De offentlige ledere og tillidsaftalen"

SOCIALPÆDAGOGERNE STORKØBENHAVN

Arbejdsmiljø og Tillid

KOLOFON

Arbejdsmiljø og Tillid. Socialpædagogerne Storkøbenhavn 2015

Tekst: Arbejdsmiljøkonsulent Christian Jensen i samarbejde med Karen Holte, Kredsformand for Socialpædagogerne Nordsjælland og Lars Petersen, Kredsformand for Socialpædagogerne Storkøbenhavn.

Ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter fra de to kredse har bidraget med interviews, forslag til tekst og prioritering af stoffet.

Foto side 2, 7, 14: Tom Ingvarsdén



SOCIALPÆDAGOGERNE

STORKØBENHAVN