

Inspiration og værktøjer til at styrke det psykiske arbejdsmiljø



SOCIALPÆDAGOGERNE

ØSTJYLLAND

Inspirationsoplæg: få inspiration og værktøjer til at styrke det psykiske arbejdsmiljø

Som et nyt tiltag afholder Socialpædagogerne Østjylland fem inspirationsoplæg med forskellige indfaldsvinkler til temaet psykisk arbejdsmiljø. På arbejdspladsen udvælger I det tema, som I vil inspireres om samt have redskaber og værktøjer til at arbejde videre med.

Hvert inspirationsoplæg åbner med en præsentation af en tematik og lægger derefter op til dialog, øvelser og aktiv deltagelse fra hele personalegruppen. Det er med henblik på at understøtte en indsats, som er meningsfuld for den enkelte arbejdsplads og sikre en lokal forankring af inspiration/input.

Inspirationsoplægget skal fungere som et middel til at arbejde med den ofte u håndgribelige størrelse psykisk arbejdsmiljø.

Målet med inspirationsoplægget er at arbejde aktivt med nogle enkle værktøjer, som I efterfølgende på arbejdspladsen kan bruge til at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø, hvor I kan udføre jeres arbejde på en måde, hvor fagligheden bruges som grundlag for dagligdagen, og hvor I trives i jeres arbejde.

Temakatalog

Her kan I læse, hvilke temaer I kan tage afsæt i, hvis I ønsker et inspirationsoplæg på jeres personalemøde eller evt. sammen med arbejdsmiljøgruppen. Der findes ikke én løsning eller én forklaring på, hvordan I på arbejdspladsen opnår et godt psykisk arbejdsmiljø, men temaet bliver en konkret indgang og tilgang til, hvordan I sammen på arbejdspladsen kan arbejde mod at forbedre det psykiske arbejdsmiljø og skabe bedre rammer for at løse kerneopgaven.

Tema 1: Smidighed på arbejdspladsen

Smidighed handler grundlæggende om at kunne arbejde fleksibelt og harmonisk i forandringer. Derfor kan smidighed ses som et ideal på arbejdspladser, hvor forandring er et hverdagsvilkår og ikke en undtagelsestilstand. Men smidigheden har en pris. Og den pris hedder kontrol, stabil struktur og overblik. Til gengæld får man en arbejdsplads, hvor selvledelse og uformel, tillidsbaseret kommunikation og feedback i hverdagen er det, der skaber og vedligeholder smidigheden.

Det lyder forjættende; og for arbejdsmiljøet rejser der sig både store muligheder for faglighed, trivsel og arbejdsglæde, men også dilemmaer omkring magt, retfærdighed og tryghed. Det – og hvilke faldgruber man skal passe på – vil der blive sat fokus på med inspirationsoplægget 'smidighed på arbejdspladsen'.

Tema 2: Hvordan forbedrer vi kommunikationen og kulturen på arbejdspladsen?

Mange kan nok nikke genkendende til situationer, hvor der ikke bliver vekslet et ord mellem to kolleger ved kaffemaskinen, eller når bølgerne går højt på personalemødet. Netop i en personalegruppe påvirker man hinanden meget – både på godt og ondt. Vi opbygger en fælles måde at kommunikere og være sammen på, som bl.a. kommer til udtryk i omgangstonen. Omgangstonen kan være både god og dårlig, men en dårlig omgangstone har konsekvenser.

”Her har vi en hård, men hjertelig tone”, eller ”omgangstonen hos os er uformel, og vi har en grov sort humor” – kan være udtalelser, man hører, når der spørges ind til omgangstonen.

Omgangstonen handler om, hvordan vi kommunikerer med hinanden på arbejdspladsen, dvs. både kommunikationen medarbejdere imellem, men også din kommunikation over for din kollega.

Den måde, I taler til og om hinanden på arbejdspladsen, handler også om tillid og respekt og fortæller dermed noget om, hvordan I ser på hinandens arbejde og status. Generelt vidner en god omgangstone om, at der er et godt samarbejds-klima på arbejdspladsen, og at I respekterer hinanden. En god tone smitter, men det gør en dårlig tone også. Omgivelserne mærker hurtigt, hvis tonen er dårlig. Så en god omgangstone har betydning for kvaliteten, men også den måde borgerne og pårørende oplever stemningen på.

Oplægget sætter fokus på omgangstonen på jeres arbejdsplads, og hvad I kan gøre for at forbedre jeres kommunikation og kultur på arbejdspladsen.

Tema 3: Selvledelse – hvem har ansvaret, og hvor går grænsen?

Selvledelse skal designes, så det ikke bliver en katalysator for psykisk mistrivsel, men snarere en praksis, der gavner medarbejderen, lederen og organisationen.

I dag søger arbejdspladser efter medarbejdere, der er fleksible, omstillingsparate og ikke mindst robuste. Der søges efter det ’hele’ menneske, der på én gang kan bringe sin faglighed i spil og samtidig evner relationsopbygningens kunst. Der forventes en hel del af den moderne medarbejder.

Til gengæld får medarbejderen frihed i arbejdet og mulighed for at definere sine opgaver. Få er i dag uenige om, at frihed til selvledelse er godt, fordi det skaber motivation, effektivitet og glæde blandt medarbejderne. Men samfundet viser også en forøgelse af antallet af stresssygemeldinger, hvilket indikerer skyggesiden af selvledelse, som vi kender det i dag.

Inspirationsoplægget zoomer ind på, hvordan selvledelse kan designes, så det ikke bliver en katalysator for psykisk mistrivsel, men snarere en praksis, der gavner medarbejderen, lederen og arbejdspladsens kvalitet.

Tema 4: Alene-arbejde og psykisk arbejdsmiljø

At arbejde alene indebærer stor frihed, mange fordele og nogle særlige udfordringer. Mange faggrupper arbejder alene. Det kan du blandt andet gøre som mentor, familieplejekonsulent, mesteringsvejleder eller bostøttemedarbejder, hvor du ofte er overladt til dig selv med en borger.

Når du ikke har kolleger i din arbejdshverdag eller bruger en stor del af arbejdstiden alene, kan det kræve en særlig indsats at skabe og vedligeholde et godt psykisk arbejdsmiljø. At arbejde alene uden det kollegiale fællesskab giver en række særlige fordele og udfordringer i hverdagen. En af kerneudfordringerne i forhold til alene-arbejde er ofte, at det ikke er en gruppe, men enkelte medlemmer, der oplever udfordringerne. Hvis man arbejder alene, er muligheden for kontakt til kolleger og ledelse ofte minimal, og det er belastende i sig selv at være uden samarbejdsrelationer. De belastninger, man kan have i arbejdet, forstærkes, når man udover at arbejde alene også har et psykisk arbejdsmiljø, der er præget af et højt arbejdstempo, mange krav, manglende hjælp, støtte og feedback.

Med inspirationsoplægget vil fokus være på, hvordan man kan skabe bedre trivsel i alene-arbejdet, og hvad der kan true trivslen i alene-arbejdet.

Tema 5: VANEN ER DIN VEN – men hvad sker der så under forandringer?

Hvad sker der, når arbejdslivet accelereres med flere opgaver og færre stunder til fordybelse? En forskergruppe har undersøgt, hvad det betyder, når mennesker føler sig fattige på tid og anbefaler, at man sammen skaber kvalitet i arbejdslivet ved at skabe bæredygtige arbejdsrytmer. Eller med andre ord: gode vaner. Den slags skal man ikke kimse af i en hverdag og et arbejdsliv, der nok indimellem kan tage pusten fra de fleste, men også kan gøres mindre belastende, hvis man sammen får skabt sunde, bæredygtige rytmer.

Henrik Lund, der forsker i tid og grænseløst arbejde, taler om, at de bæredygtige rytmer er fundamentalt forbundet med opretholdelsen af den menneskelige psyke, da de biologiske, psykologiske og sociale rytmer er vævet sammen i mennesker, og kan vi ikke opretholde bæredygtige rytmer i vores psyke, bliver vi syge. Derfor må vi, også i et arbejdsliv, der kan være krævende og ofte opleves som grænseløst, skabe de bæredygtige rytmer, der giver stabilitet, forudsigelighed og tid til restitution.

Mange af de rytmer, arbejdslivet er præget af, kan kaldes brutale rytmer; altså rytmer man ikke altid har indflydelse på. Det kan være en hasteopgave, der pludselig lander på skrivebordet, en personalesag, der skal tages stilling til her og nu, en patient, der svæver mellem liv og død, samkørsel af to sammenlagte afdelinger, det nye it-system, der ikke makker ret eller krav om at arbejde med nye faglige standarder og opgaver. Den slags kræver stor fleksibilitet og evne til at kapere hurtig omstilling, og fordi de fleste mennesker oplever forandringer som krævende rytmebrud, kan vaner, rutiner og ritualer medvirke til at skabe større stabilitet.

Med inspirationsoplægget inspireres I omkring bæredygtige arbejdsrytmer, og hvordan I kan skabe bæredygtige arbejdsrytmer på arbejdspladsen.

Tema 6: Hvordan bruger I tiden på arbejde?

På mange arbejdspladser er det svært at nå dagens arbejdsopgaver inden for arbejdstiden. Tiden er blevet en knap ressource, og forudsætningerne for at udføre et tilfredsstillende stykke fagligt arbejde bliver derfor udfordret.

Inspirationsoplægget giver interessante vinkler og perspektiver på tidsmiljøet på jeres arbejdsplads, og der inviteres til spørgsmålet: Hvordan bruger I tiden på arbejde?

Et af formålene med inspirationsoplægget er at igangsætte en fælles dialog om kerneopgaven samt skabe en fælles opmærksomhed på de forhold, der påvirker jeres arbejde med kerneopgaven. Inspirationsoplægget skal således hjælpe jer til at sætte fokus på, hvordan I bruger tiden, samt hjælpe jer til at få en fælles forståelse af prioriteringer i det daglige arbejde, så der opstår større tilfredshed – og et bedre psykisk arbejdsklima med bl.a. værktøjet kan og skal. Værktøjet skal understøtte jer i at prioritere jeres arbejde med udgangspunkt i kerneopgaven, samt hjælpe jer til at bruge tiden rigtigt.

Praktiske oplysninger

Tid

Inspirationsoplægget varer 1,5 til 2 timer og vil finde sted på et personalemøde på arbejdspladsen eller evt. sammen med arbejdsmiljøgruppen.

Tilmelding

Du kan tilmelde arbejdspladsen til et inspirationsoplæg ved enten at kontakte Socialpædagogerne Østjylland på mail oestjylland@sl.dk eller på tlf. 72 48 63 00, hvor du oplyser ønsket tidspunkt for inspirationsoplæg, antallet af deltagere, samt hvilket tema I ønsker.

NB

Inspirationsoplægget vil ikke berøre løn- og arbejdstidsaftaler, og oplægsholderen vil ikke lave forhandling, men inspirationsoplægget har blot til formål at inspirere og give arbejdspladsen værktøjer til at komme videre i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

Kontakt

Hvis du vil vide mere om inspirationsoplægget, kan du kontakte Dorthe Toft, faglig konsulent hos Socialpædagogerne Østjylland, på tlf. 20 62 42 73 eller på mail dtk@sl.dk