

DET ER IKKE SÅ FARLIGT AT BEDE OM HJÆLP

I Psykiatrien Øst satte man fokus på social kapitals betydning for det psykiske arbejdsmiljø og ord på, hvordan man fremover og på tværs af organisationen vil kommunikere, involvere og støtte hinanden.

Af Kirsten Weiss

– Vi ved, at vi står over for store forandringer. Vi er en arbejdsplads med mere end 350 medarbejdere, vi er geografisk spredt på flere lokaliteter, og vi er udfordrede af implementering af Sundhedsplatformen. Vi har forskellige kasketter på og forskellige opfattelser af tingene indimellem, men vi skal løfte i fælles flok og arbejde på tværs af grupper. Derfor er det, fint at få forskningsbaseret viden udefra, formidlet på en måde, så det kan bruges i hverdagen.

Sådan siger ledende oversygeplejerske Karin Højen Johannesen fra Region Sjællands Psykiatrien Øst om baggrunden for, at man her takkede ja til tilbuddet om af få inspiration til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Muligheden for at få ekspertrådgivning og inspiration udspringer af en aftale ved overenskomstforhandlingerne i 2015 mellem Danske Regioner og Forhandlingsfælleskabet om at sætte mere fokus på det psykiske arbejdsmiljø, herunder organisatoriske forandringer, faglige forandringer samt vold og trusler. Og derfor benyttede Psykiatrien Øst sig af tilbuddet og skruede sammen med konsulent og dialog- og netværkskonsulent Stig Ingemann Sørensen, fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, en proces sammen – med et indledende kickoff-møde for alle arbejdsmiljøgrupper, LMU (det lokale MEDudvalg) og ledelsen.

GENKENDELIGE FORANDRINGER

– Mødet havde fokus på forandringer og social kapital, både i forhold til ledelse og medarbejdere og medarbejder til medarbejder. Det gav god mening, både fordi vi arbejder geografisk spredt, på forskellige afsnit og på forskellige tidspunkter. Og også fordi vi generelt rammes af forandringer. Det kan være svært at falde til ro i en medarbejdergruppe, når der sker noget nyt hele tiden, og man for eksempel spekulerer over, om forandringerne også betyder, at man måske ikke har sit job længere? Derfor var det rigtig fint, at vi fik sat forskning og viden om forandringer på dagsordenen – og kunne omsætte det til vores egen hverdag, siger Jesper Svanberg, der er fellestillidsrepræsentant og næstformand i LMU.



Også Ellen Jacobsen, der er sosu-assistent, arbejdsmiljørepræsentant og medlem af LMU pointerer, at netop genkendeligheden var vigtig. For nok var oplægget forskningsbaseret, men også med god plads til dialog og drøftelser; både samlet og i grupper med kollegaer, man ikke var vant til at arbejde sammen med, på tværs af afsnit og funktion.

– Temaerne gav mening, fordi vi kunne genkende os selv og fik en forståelse for, hvad der sker med mennesker i forandringer – og at vi ikke alle er lige hurtige til at gå ind i en forandringsproces, siger Ellen Jacobsen, mens Karin Højen Johannesen tilføjer:

– Ja, eller på samme niveau i forhold til viden om, hvad der skal ske fremover. Ofte forventer vi jo, at andre ret hurtigt skal forstå det, som vi andre har vidst længere og faktisk været lang tid om at forstå.

FORANDRINGER FRYDER IKKE ALTID

På mødet blev forandringer og reaktionerne på dem drøftet. Først gennem forskernes briller, hvor det blev gjort klart, at forandringer kan fryde, men også belaste organisationer: Fx i form af tab af medarbejdere, mange nyansættelser, lavere engagement og tillid, højere sygefravær og generelt tab af produktivitet. Derfor er nøgleordene i forandringsprocesser – og dem Psykiatrien Øst arbejder videre med: Kommunikation, Involvering og Støtte. Og en klar og tydelig kerneopgave. For som både Ellen Jacobsen, Jesper Svanberg og Karin Højen Johannesen understreger, så er en veldefineret kerneopgave, som alle kender, en forudsætning for at arbejde med social kapital.

Konkret forløb dagen sådan, at forskerne fra NFA først fortalte, hvad forskningen siger om forandringsprocesser og menneskers reaktioner på dem. Hvad gør forandringer ved os? Og hvorfor skal vi forholde os til dem og vores reaktioner på dem?

Derefter blev der i grupper drøftet, hvad man lokalt og fælles skal være særligt opmærksomme på i forhold til kommunikation, involvering og støtte. Og deltagerne skrev også tre råd til sig selv som tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt medlemmer af LMU. Herefter satte man, med kerneopgaven som bagtæppe for debatten, fokus på begrebet social kapital og stærke samarbejdsrelationer – i og mellem teams.

– Vores overordnede konklusion i forhold til social kapital var, at det at bede om hjælp er en positiv handling. Vi står i en situation, hvor vi ved, vi har

brug for hinanden og for en forståelse af de processer, der ligger bagved mange af vores handlinger og beslutninger. Fx blev det i vores proces her tydeligt, at ikke alle er klar over, hvorfor udvisitering af patienten kan foregå forskelligt, på forskellige tidspunkter. Og så undrer man sig måske over andre afsnits måde at gøre tingene på, og får ikke den fælles forståelse, siger Karin Højen Johannesen.

ET KLARERE MÅL

– Hvis man bliver retningsforvirret, opstår der lettere uro. Men jeg synes, vi fik en klarere fælles forståelse af målet med forandringerne, og hvorfor beslutninger er truffet. Og så var det rigtigt vigtigt, at vi fik talt om, at det ikke er et nederlag, men helt legitimt at sige, at der er noget, man ikke kan finde ud af og bede om hjælp hos en kollega, siger Ellen Jacobsen.

Mens Jesper Svanberg pointerer, at "helt nede i det lavpraktiske handler arbejdet med social kapital jo om sammen at udføre kerneopgaven. Her skal vi bruge de ressourcer vi hver har og hjælpe hinanden. Og derfor gav det god mening, at vi talte om brobyggende social kapital, som findes i relationer mellem teams".

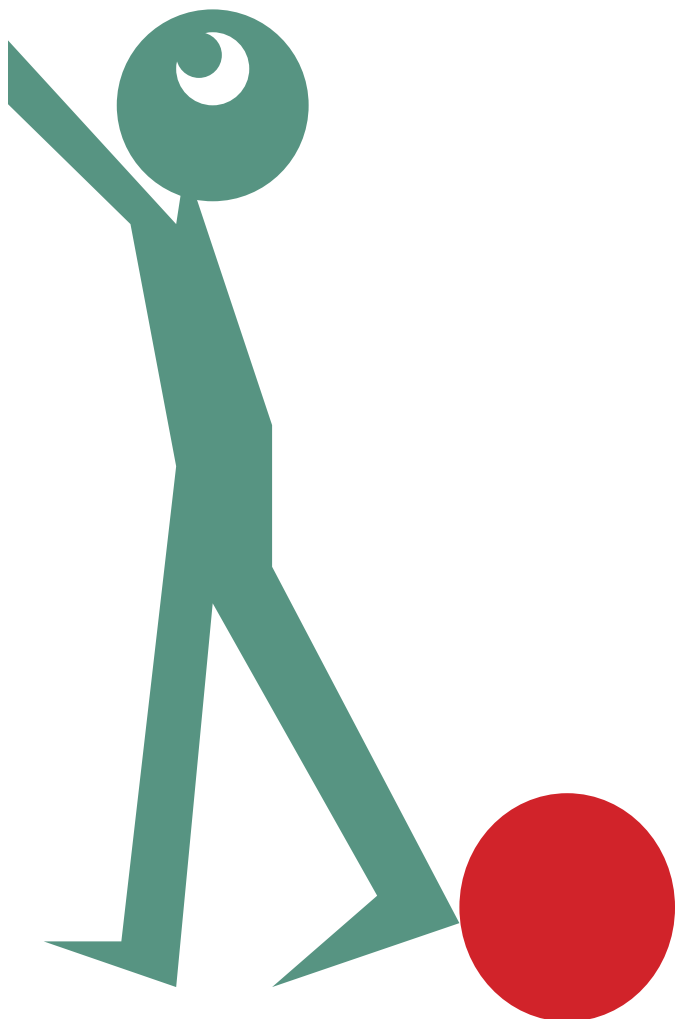
– Ja, og ikke mindst i weekenden, hvor vi kun er os selv på afdelingerne, er det vigtigt, at vi får opmærksomhed på, hvordan vi bedst arbejder sammen og spørger hinanden til råds. Her skal vi netop samarbejde, hjælpe og støtte hinanden og have den tillid til vores kollegaer som betyder, at vi har et godt arbejdsmiljø. Vi har altid været gode til at samle op på svære situationer, synes jeg. Men vi fik en større opmærksomhed på det, da vi talte det igennem. Her blev lyttet og talt om tingene på den god måde. Man fik luft – og så går gassen jo gerne lidt af, siger Ellen Jacobsen.

– Der var plads til at komme med sin undren. Og var der en sten i skoen, så blev der taget hånd om den. Jeg tror, man kan sige det på den måde, at vi har fået talt mange ting igennem, der viste sig for nogen at være helt indlysende – og for andre hidtil havde fremstået ret uforståelige. Man følte sig hørt og mødt, men vi er stadig i proces, for arbejdsmiljøet er noget, vi løbende skal arbejde med. Derfor har vi fået udnævnt tovholder på den videre forandringsproces og en pligt til at følge op. Social kapital er noget af det, vi kommer til at arbejde videre med, for det er tydeligt, at vi kan lære meget af hinanden. Man behøver ikke altid at finde nye veje selv, men kan godt gå ad stier andre har trådt før en, siger Karin Højen Johannesen, mens Jesper Svanberg peger på, at åbenheden og den tillid, der blev vist andre også betød, at man fik aflivet noget af den usikkerhed, der opstår i forandringsprocesser.

FEM FJER - FEM HØNS

– Vi er i et system med så mange forandringer, at det indimellem kan føles som om man har nok at gøre med at holde fast i bordkanten. Og så kan man godt som medarbejder blive usikker på, om man nu får de rigtige informationer om sin fremtid her. Har jeg et job eller ej? Siger de mon hele sandheden til os? Får vi de rigtige informationer fra ledelsen? Den usikkerhed kom også i spil, og det tror jeg er vigtigt, hvis vi skal undgå, at de fem fjer bliver til de fem høns. Helt konkret fik vi sat ord på, hvad social kapital er, også i vores hverdag. Vi kunne genkende ord og begreber overalt i organisationen, siger Jesper Svanberg.

– Ja, og så skal man heller ikke underkende betydningen af at mødes på tværs. Det giver en god psykologisk sikkerhed, at man har talt åbent sammen og fået sat ansigter på mennesker, man ikke møder til daglig. Man forstår, hvordan virkeligheden ser ud fra deres synspunkt. Bagefter er det ikke så farligt at ringe og bede om hjælp. Man forstår bedre, siger Ellen Jacobsen.



Psykiatrien Øst satte sammen med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø blandt andet disse temaer på dagsordenen:

Hvad siger forskningen om forandringer på arbejdspladsen og psykisk arbejdsmiljø?

Og hvordan kan vi aktivt styrke gode samarbejdsrelationer i og mellem teams og med borgeren/ patienten i centrum?

Hovedoverskriften var Social kapital, forstået som en faktor, der har stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø.

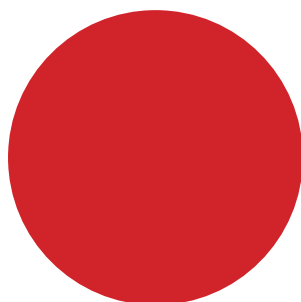
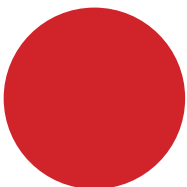
- I forandringsprocesser står på den ene side typisk de positive faktorer: indflydelse og inddragelse og oplevelse af mening i arbejdet.
- Og risikofaktorerne: ubalance mellem krav og ressourcer, dårlig ledelse og frygt for/usikkerhed om forandring.

Social kapital kan defineres som de ressourcer der findes i relationerne mellem medarbejderne på en arbejdsplads.

Social kapital kommer til udtryk i:

- De ting vi gør sammen, fx samarbejde, hjælp og støtte.
- Oplevelsen af kvalitet af relationer, fx tillid og gensidig anerkendelse.
- De ting, vi tænker om relationerne på arbejdspladsen, fx fælles forståelser og kollektiv selvtillid.

Kilde: Konsulent Stig Ingemann Sørensen fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.



SKAB GODE FORANDRINGER

Sådan arbejdede Psykiatrien Øst med at sætte fokus på det psykiske arbejdsmiljø

Region Sjællands Psykiatrien Øst har med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) arbejdet med at styrke samarbejdet om arbejdsmiljøet på arbejdspladsen i forbindelse med udfordringer og faglige forandringer, herunder implementering af Sundhedsplatformen.

Forløbet blev aftalt med arbejdsmiljøgrupper og TR/LMU (det lokale MED-udvalg) og satte fokus på nøglepersonernes rolle og muligheder for at understøtte igangværende og kommende forandringer. På et heldags kickoff-møde for AM-grupper og TR/LMU var formålet at inspirere og formidle forskning og værktøjer, der kan styrke samarbejdsrelationer og oplevelsen af at være del af en større og samlet helhed, samt sætte gang i dialog om fælles konkrete indsatser på arbejdspladsen.

De overordnede fokusområder blev her defineret som: involvering og støtte og en kultur, hvor man aktivt hjælper hinanden og kan/tør bede om hjælp. Desuden blev der arbejdet med konkrete bud på løsninger omkring samarbejde/kritiske situationer, herunder afløsning på sengeafsnit, visitation og rapport.

Dagen blev senere fulgt op med et midtvejsmøde og et fremadrettet opsamlingsmøde.

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

