

Det stærkeste, vi har, er hinanden - At tage fælles ansvar for det gode arbejdsmiljø

På det specialpædagogiske døgntilbud Toppen har de fokus på det gode kollegaskab og løfter i flok – også når det handler om arbejdsmiljø. Vi har sat afdelingsleder Kim og de to medarbejdere Andreas og Marie stævne for at tale om det gode kollegaskab, som de mener, kendetegner Toppen.

På Toppen bor 10 døgnanbragte børn, hvis hverdagsliv har sit udgangspunkt på toppen af Årslev Møllevej i Brabrand. Hver dag forsøger medarbejderne at skabe forudsætninger for det gode børneliv. Og de er ikke i tvivl om, at deres gode arbejdsmiljø og kollegaskab smitter af på børnenes hverdag og trivsel. *"Børnene kan mærke, at vi har det sjovt sammen, og at vi glæder os til at komme på arbejde"*, fortæller Marie.

Det gode arbejdsmiljø kan også ses på resultaterne af afdelingens social kapital måling, et lavt sygefravær og en stor stabilitet i personalegruppen. Men hvordan er de lykkedes med at skabe det gode arbejdsmiljø på Toppen? De er enige om, at det fælles ansvar er en hovedårsag. På Toppen tager hele medarbejdergruppen ansvar for det gode kollegaskab og det sunde og sikre arbejdsmiljø.



Pædagogerne Andreas Hauskov Berthelsen og Marie Kvejborg Jeppesen og deres leder Kim Sørensen står her foran centrets logo – dragen.

Et arbejdsmiljø præget af omsorg og åbenhed

Det fælles ansvar viser sig blandt andet ved en stor opmærksomhed på hinandens trivsel.

Andreas eksemplificerer med et spørgsmål, han mødte en dag, hvor det gode humør strejkede: *"Du danser ikke i sofaen i dag? Er der noget i vejen?"* Medarbejderne er generelt ikke bange for at spørge ind til hinandens trivsel eller fortælle, hvis de oplever udfordringer i arbejdsmæssig eller privat sammenhæng. *"Hvis der er noget, der presser os, så taler vi om det ved dagens overlap. Vi giver lige en status på tingenes tilstand. Og man bliver ikke kigget skævt til, hvis man er ked af det"*, fortæller Marie. Der er altså plads til også at dele det sårbare og svære, og det virker selvforstærkende: *"Det er nemmere at være åben og ærlig, når man oplever, at andre også er det"*, fremhæver Marie.

Medarbejdernes åbenhed har bidraget til, at de kender hinanden rigtig godt. Og det er en god ting, når de står i svære situationer sammen. Det hører til sjældenhederne, men indimellem er medarbejderne nødsagede til at foretage en magtanvendelse mod et barn. I sådanne situationer oplever både Marie og Andreas det yderst gavnligt, at de kender hinanden så godt. De fortæller, hvordan det giver tryghed at kende hinandens handle-mønstre og kunne læne sig ind i troen på, at man kan stole på hinanden.

Plads til nytænkning og medarbejder-drevne initiativer

Herudover fortæller de to medarbejdere om en kultur, hvor der er plads til de gode idéer og medarbejderdrevne initiativer. På et tidspunkt fik medarbejderne en idé om, at deres arbejdstid måske kunne tilrettelægges på en anden måde end hidtil. Medarbejderne øn-

skede sig færre men længere vagter – både for deres egen skyld, men også for at skabe færre skifte for børnene i løbet af deres hverdag. Afdelingsleder Kim gav plads til at prøve den nye vagtplan af i et halvt år – og med stor succes. Initiativet blev evalueret, og det viste sig som forudset både at være til gavn for medarbejdere og børn. Og eksemplet står ikke alene.

Der er mange gode eksempler på medarbejderdrevne initiativer i afdelingen. I følge Andreas er der én afgørende forudsætning for, at man som medarbejder tør tage initiativ – nemlig Kims ledelsesstil. *”Vi tør som medarbejdere tage chancer, fordi vi ved, hvad vi bliver mødt af. Vi bliver mødt af en leder, der går på opdagelse i de nye ideer. Her er der tillid til, at vi kan teste ting. Der er frihed under ansvar, og hvis det ikke går, så er det også okay. Så kan vi vende tilbage til det vante”.*

Kim beskriver sin ledelsesstil som frisættende, og fortæller, at de i centret generelt er gode til at arbejde med prøvehandling. Og ifølge Kim giver det lige præcist medarbejderne lyst til at tage medansvar. Der er selvfølgelig også mange ideer, der ikke kan følges, fordi de praktiske, lovgivningsmæssige eller økonomiske rammer sætter begrænsninger. Men der bliver strøet og sået idéer, og nogle af dem får lov til at spire.

Arbejds miljøet på dagsordenen

På Toppen er arbejds miljø et emne, der drøftes regelmæssigt og prioriteres i det daglige – på lige fod med faglighed og kerneopgave. Og det giver medarbejderne gode forudsætninger for at bidrage til arbejds miljøarbejdet. Arbejds miljø er et fast punkt på dagsordenen på de fælles personalemøder, der afholdes hver 14. dag. Og her benytter medarbejderne

ivrigt muligheden for at pege på både arbejds miljøudfordringer og forbedrings muligheder. Herudover arbejder de i hele centret med rullende arbejds pladsvurderinger. *”Vi deler sandwichen op i nogle bider og drøfter og vurderer forskellige arbejds miljøemner hen over året”*, forklarer Kim, der ikke er i tvivl om, at det har gjort arbejds miljø til et emne, der fylder hos medarbejderne, og ikke blot lever i form af procedurer og instrukser.

I samtalen med Kim, Marie og Andreas bliver det tydeligt, at Toppen har en stærk arbejds miljøprofil. Blandt andet fordi Center for Specialpædagogiske Børnetilbud har prioriteret at have en arbejds miljøleder og arbejds miljørepræsentant på hver afdeling og har en fuldtids arbejds miljøkoordinator, der arbejder på tværs i hele centret. Medarbejderne mærker også denne prioritering: *”Der bliver talt meget om arbejds miljø, og man er aldrig i tvivl om, hvad der bliver arbejdet med, og hvor man skal gå hen.”*



Center for Specialpædagogiske Børnetilbud er en del af driftsområdet Børn, Familier og Fællesskaber.

/ Josefine Kristensen & Clara Maria Pedersen