

"HVIS VI STÅR MED ARBEJDSMILJØ-PROBLEMER, SÅ ER DET TIT EN FAGLIG LØSNING DER SKAL TIL. VI SIGER JO HELE TIDEN, AT VI GÅR PÅ TO BEN."



Oasen er en afdeling i Center for specialpædagogiske Børnetilbud (CSB). Oasen er beliggende på Grøndalsvej i Viby J, og som navnet antyder, i naturskønne omgivelser. Her bor i løbet af året omkring 40-50 børn og unge med ADHD, autisme eller lignende udviklingsforstyrrelser, som hver især tilbringer mellem 45 og 182 døgn i aflastning. Målet er at give børnene en tryk og spændende hverdag, samt at give deres pårørende noget mere overskud i familielivet.

I det specialpædagogiske aflastningstilbud, Oasen, arbejder medarbejderne i en omskiftelig hverdag med en udfordret børne- og ungegruppe, hvor nogle arbejdsbelastninger er et grundvilkår. Derfor kobler Oasen faglighed og arbejdsmiljø i en opmærksomhed på både borgerens og ens eget stress niveau som en grundlæggende tilgang i hele centret.

Vi har taget en snak med afdelingsleder Allan, arbejdsmiljørepræsentant Tobias og arbejdsmiljøkoordinator Marianne om, hvordan de har haft succes med at forebygge arbejdsrelateret stress. I et arbejdsliv, hvor man nogle gange er nødt til at ændre planerne i sidste øjeblik for at møde børnene, der hvor de er, så kunne man ellers forestille sig, at stress ville tale sit tydelige sprog i målingerne af det psykiske arbejdsmiljø. Dette er dog ikke tilfældet – faktisk tværtimod. Som Tobias siger: "Så har vi jo i CSB enormt lavt selvrapporteret stress sammenlignet med Aarhus Kommune."

Og vi står muligvis med nogle af de mest stressede borgere." Men hvordan skaber man en sund stresskultur, hvor stress betragtes som en organisatorisk udfordring fremfor en individuel? Hvis man spørger på Oasen, så ligger svaret flere forskellige steder. Heriblandt ved en stærk stressorienteret faglighed, samt en arbejdsmiljøorganisation hvor man har samme mål for øje.

Den sunde stresskultur i højsædet fremfor "helte-fortællingen"

Kulturen i Oasen er præget af, at der løftes i flok, og at man har åben dialog, når opgaveløsningen bliver svær. Det kommer sig af, at det i afdelingen er et vilkår, at man som medarbejder ikke kan lykkes med alt hele tiden, og at man til tider skal håndtere

tilspidsede situationer. "Selvom du gør det perfekt, så kan det godt være, at det ikke lykkedes alligevel. Fordi der er noget andet på spil for barnet, som vi ikke er klar over, og som barnet måske heller ikke er klar over", fortæller Tobias. Han tilføjer, at det derfor har været vigtigt, at medarbejdere ikke ser disse oplevelser som et fagligt nederlag, men at opgaven bare er svær at løse: "Det er noget vi snakker om hele tiden. Vi snakker ikke om 'Vi lykkes ikke med opgaven, det fejlede helt vildt'. Vi snakker om 'hvad gør vi for at få det her til at lykkes for de her børn?'". Det betyder nemlig ingenlunde, at de ikke løser kerneopgaven, eller at hverdagen ikke rummer succesoplevelser. Tværtimod lykkes de i fællesskab. Dette er hjulpet på vej af en sund stresskultur, hvor det anses som et kvalitetstegn fremfor en svaghed, når kollegaer formår at mærke efter og række ud efter en hjælpende hånd, hvis en opgave bliver for vanskelig. På den måde løftes noget af byrden fra den enkelte medarbejder, og det giver mere frihed og tryghed i det daglige arbejde. "Det handler ikke om at gøre alt hvad jeg kan, så meget som muligt (...) og så må jeg falde om, når jeg kommer hjem eller begynde at græde i bilen. Den der 'heltefortælling'...", fortæller Tobias.

Allan påpeger, at en sådan kultur dog ikke skaber sig selv: "Hvis man ikke plejer det, så forsvinder det. Kultur er jo en mærkelig størrelse at arbejde med." Derfor prioriterer de ifølge Allan, at nye medarbejdere får en god introduktion til Oasens måde at gå til den fælles opgaveløsning: "Når man kommer ind på en arbejdsplads, vil man gerne vise 'Prøv lige at se, I har ansat mig, nu skal jeg...'. Men det er ikke forventningen. Det er svært det her, så vi hjælpes ad. Vi tager det ansvar væk. (...) Der er ikke nogen forventning om at du kan løse det hele, men vi vil rigtig gerne hjælpe dig med det."



Sammenspillet mellem faglighed og arbejdsmiljø: "Vi går på to ben"

De er alle enige om, at en af nøglerne til den lave selvrapporterede stress både på Oasen – og generelt i CSB – er, at arbejdet med stress er en integreret del af deres faglige fundament. For som Marianne siger, så hænger arbejdsmiljøet og den stærke faglighed uløseligt sammen i CSB: "Hvis vi står med arbejdsmiljøproblemer, så er det tit en faglig løsning der skal til. Vi siger jo hele tiden, at vi går på to ben. Det hænger så tæt sammen." Centeret har også sat handling bag ord ved at investere tid i forebyggende arbejde med forskellige faglige metoder relateret til håndteringen af stress og konflikter – herunder Atlass, Mindfulness-baseret Stressreduktion (MBSR) og Low Arousal. Her lærer medarbejdere, hvordan de bliver mere bevidste om både børnenes og deres egne stressreaktioner, samt hvordan dette spiller sammen i arbejdsituationer. I gennem mange års arbejde har disse

metoder rodfastet sig i den daglige pædagogiske linje. Derfor bliver stress ikke først et samtaleemne, hvis uheldet er ude. "Vi skal ikke være stressede, før vi snakker om stress", beretter Tobias.

Sammenspillet mellem arbejdsmiljøet og fagligheden kommer også til udtryk i den daglige planlægning og koordinering. I forlængelse af centerets konflikt-håndteringsstrategier for borgerne har arbejdsmiljøorganisationen gjort en indsats for at arbejde med risikovurderinger. Ifølge Allan, Tobias og Marianne kalder konfliktsituationer både på et fagligt fokus på nedtrapning og et arbejdsmiljøfokus på risici for medarbejderen. Derfor har de til konflikthåndteringsstrategien for det enkelte barn koblet en risikovurdering, så de er opmærksomme på, hvilke konsekvenser det kan have for medarbejderen, hvis affekten hos barnet stiger. Derudover indgår risikovurdering som en fast del af de daglige overlap under vagtskifte.

En stærk arbejdsmiljøorganisation

På besøget i Oasen bliver det også tydeligt, at en vigtig drivkraft i deres stressforebyggelse netop er arbejdsmiljøorganisationen på tværs af centeret. Arbejdsmiljøet er en klar prioritet, som der også investeres tid og ressourcer i. Der afholdes møder i arbejdsmiljøgrupperne, mellem centerets arbejdsmiljørepræsentanter samt mellem centerets arbejdsmiljøgrupper, og derudover er Marianne arbejdsmiljøkoordinator for hele centret. Marianne understøtter arbejdsmiljøorganisation, så der bliver mulighed for at igangsætte ambitiøse projekter.

Udover at der investeres den nødvendige tid, er Allan og Tobias enige om, at en anden styrke i deres arbejdsmiljøorganisation er gensidig tillid og enighed om den fælles målsætning; at løse kerneopgaven på bedst mulig vis. Dette betyder naturligvis ikke, at ledere og medarbejdere altid anskuer tingene ens, men at man ser værdien i hinandens perspektiver. Med erkendelsen om, at faglighed og arbejdsmiljø kan være to sider af samme sag, har ledelsen, ifølge Tobias, brug for medarbejderne til at byde ind, og omvendt, for at de sammen kan skabe et trygt arbejdsmiljø som effektivt forebygger stress: "Der er forskellige perspektiver, men det handler ikke om, om det er en leder eller medarbejder, der siger det."

Skrevet af:
Oliver Cohen, studentermedhjælper
Clara Maria Pedersen, arbejdsmiljøkonsulent

