

”Vi vil hellere tale om venlighed end om mobning”

Af Karina Vynne, Arbejdsmiljø og MED

I foråret 2016 udsendte område MED i Sundhed, Ældre og Handicap en folder om forebyggelse af mobning og stress. Med baggrund i Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse var målet at tilskynde områdets arbejdspladser til at sætte fokus på trivsel og samarbejde. På døgntilbudet E44 for voksne udviklingshæmmede, er den opfordring blevet til en målsætning om at skabe sin helt egen venlighedspolitik.

Solsikken.

”Vi sad på et personalemøde og dagsordenpunktet var mobning og konflikthåndtering. Men der blev en tam og underlig stemning rundt bordet. En af de ansatte sagde, at for hende handlede relationelt arbejde om nænsomhed i vores forhold til hinanden – at vi skulle behandle hinanden med respekt og nysgerrighed. På E44, har vi en solsikke som symbol for vores tilgang til arbejdet. Solsikkens symbolik, er også vores værdigrundlag, for alle relationer. Solsikken vender sig altid mod lyset og varmen. Det vi kaster lys på, er også det vi får mere af! Derfor vælger vi at erstatte mobbepolitik og konflikthåndteringspolitik med en venlighedspolitik, fordi det er det vi ønsker mere af. En kontrakt på menneskelig velfærd” fortæller leder af E44, Susanne Lund Mikkelsen.

Døgntilbuddet for voksne udviklingshæmmede med psykiatriske diagnoser er i dag en velfungerende arbejdsplads. Men sådan har det ikke altid været for de 17 ansatte.

”For fire år siden var vi uden leder, hun var blevet sygemeldt – måske på grund af forholdene her. Der herskede en stemning af at enhver passede sit, og hvor vi sjældent talte om vores faglige tilgang til arbejdet eller havde et egentligt fagligt fællesskab. Vi gjorde hver især, det, vi selv synes, var bedst. Derfor opstod der let konflikter, vi var sårbare og jeg trivedes ikke særlig godt i det, ” fortæller Pia Drejer.

I dag er Pia Drejer AMR på bostedet på Elsagervej og glad for, at de har fået vendt billedet af de mange ” jeg-optagede” ansatte til nu at have et fagligt arbejdsfællesskab, hvor solsikken er blevet et symbol på viljen til at vende sig mod lyset og vokse som arbejdsplads og botilbud med en positiv tilgang til opgaver, samarbejde og men også til konflikter.

Ifølge Susanne Lund Mikkelsen findes konflikter, bøvl og uenigheder også på E44. Men på arbejdspladsen øver man sig i at se konflikterne som en mulighed for indsigt i den andens indsigt. Konflikter som mulighed for læring i den andens viden og forståelse.

Ny ledelse

”Da jeg startede her som leder, var det ikke en god arbejdsplads. I stedet for en leder var der mange små ledere. Medarbejderne havde taget over og udførte arbejdet med hver sin tilgang. Man talte ikke om faglighed, men om private ting og medarbejderne forholdt sig til hinanden som private personer. Det gjorde et arbejdssted som vores meget sårbart. Man skal have en vis form for psykisk robusthed i arbejdet med udviklingshæmmede med psykiatriske diagnoser. Man skal kunne skelne mellem sig selv som privatperson og som et fagligt menneske med en opgave,” siger leder, Susanne Lund Mikkelsen og fortsætter:

”I dag har vi fået etableret en helt anden kultur og tilgang til arbejdet her. Vi fungerer som teams og hovedparten af snakken her på stedet handler om det faglige. Vi har efterhånden en god sund faglig nysgerrighed i forhold til hinanden. Det betyder, at konflikter ikke bliver så farlige. Konflikterne er velkomne – det er dem, vi lærer af. Og derfor tror jeg også, at det er helt i vores nye ånd, hellere at ville tale om venlighed end om mobning.”

Venlighed

I marts 2016 er leder Susanne Lund Mikkelsen og AMR Pia Drejer til Arbejdsmiljødage i Vrå. Her hører de et oplæg af stifteren af Venligboerne, Merete Bonde Pilgaard, som opfordrer til at indføre venlighed på arbejdspladserne. Ifølge Merete Bonde Pilgaard er venlighed givende for den enkelte, men også for arbejdskulturen.

”Vi har helt høje og blev så inspireret. Vi ville gerne have venlighed på vores arbejdsplads. Venlighed smitter – det giver energi og overskud,” siger Susanne Lund Mikkelsen, og arbejdsmiljørepræsentant Pia Drejer supplerer:

”Jeg tror også på, at venligheden mellem personalet vil smitte af på beboerne. Vi har borgere, som kan blive voldsomt urolige og angst. Det, at der er en god og rolig stemning omkring dem, betyder rigtig meget. Så på den måde giver venligheden rigtig meget mening her.”

Ny politik

Personalemødet om mobning og inspirationen fra Merete Bonde Pilgaard har nu ført til, at personalet på bostedet på Elsagervej har kastet sig ud i et ambitiøst projekt med at etablere en venligheds politik.

”Vi tror på, at kommunikation og venlighed er vejen til samarbejde og arbejdsglæde. Jeg mener, at den enkelte ansatte selv har et ansvar for at skabe et godt arbejdsfællesskab, og ønsker man sig en god arbejdsplads, må man kigge på sig selv, og blive bevidst om, hvad man kan ”smitte” sine kollegaer med.” fortæller Susanne Lund Mikkelsen.

Indtil videre er der lavet et udkast til en ny politik. Derefter skal indholdet drøftes på et personalemøde, hvor der er lagt op til en brainstorm blandt medarbejderne til, hvordan venligheden kan komme til udtryk på Elsagervej.

Bevidste handlinger

“Vi har flyttet os meget som arbejdsplads over de seneste fire år. Vi er ikke længere så negativt indstillet. Vi har en positiv tilgang til hinanden, og vi trives med det faglige fokus, vi har i dag. Med venlighed kan vi blive endnu bedre,” siger AMR Pia Drejer og leder Susanne Lund Mikkelsen supplerer:

“Vi har faktisk rigtig megen venlighed og stor fælles faglighed på E44, men en venlighedspolitik giver mulighed for, at tilgangen bliver bevidst, som en strategi til forebyggelse af mobning. Vi skal øve os og lære af hinanden. Desuden vil jeg opfordre personalet til at hente App'en "Kollega Karma", som er udviklet i et HK projekt og helt gratis. Her kan man få ideer til et godt arbejdsfællesskab. Endelig kan en ide om at gå rundt med tre "venlige" tændstikker i lommen. I løbet af arbejdsdagen er det så tanken, at når man har været venlig i forhold til en kollega, så kan man tage en tændstik op ad lommen og flytte den over i den anden lomme. Når dagen er omme, skal den første lomme gerne være tom. Vi tror på, at vi kan skabe bevidsthed om vores tilgang til hinanden med enkle værktøjer, og lige så stille blive bedre og bedre til at gå ind i opgaver og relationer med en venlig og nysgerrig adfærd.”

Venligheds politikken skal ikke stå alene, men bliver et bidrag til den øvrige politik og faglige tilgange på E44, hvor den store strategi er fælles faglighed om kerneydelsen.