



- Viden i fællesskab

2013

## Arbejds miljø i praksis

**Smil, fart over feltet, kommunikation og mange bolde i luften karakteriserer Anne Berggren, ergoterapeut, arbejdsmiljørepræsentant (AMR) i Boenhed 16, assisterende arbejdsmiljøleder i Landsbyen Sølund og medlem af LMU og HMU i Skanderborg Kommune. Hun har brug for jævnligt at skifte boldbane i løbet af ugen fra at være almindelig pædagogisk medarbejder og til at have arbejdsmiljømæssige opgaver i organisationen. Men der er altid fokus på arbejdsmiljøet: belastningerne skal frem i lyset, så de kan takles – både de psykiske og de fysiske!**

*Af Liselotte Petersen, formidlingskonsulent, VISS.dk*

VISS.dk møder Anne på hendes daglige arbejdsplads i Boenhed 16 for at høre noget om arbejdsmiljøarbejdet i praksis, især den del som handler om belastninger. "Belastningerne fylder meget i arbejdet", fortæller Anne, og på spørgsmålet om der er blevet mere af det, svarer Anne: "Ja, måske, men vi er også blevet bedre til at registrere. Når det er sagt, så registrerer vi langt fra alt, som medarbejderen bliver udsat for." Det har i flere år været et fast punkt på det fælles møde for AMRerne i Landsbyen Sølund samt på personalemøderne i de enkelte boenheder, og det vil det blive ved med at være.

Den netop overståede trivselsundersøgelse i Skanderborg Kommune, som omhandlede det psykiske arbejdsmiljø, bekræfter Annes udsagn. Spørgsmål som "har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold" og "skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer" bekræftes af et stort flertal af Landsbyen Sølunds medarbejdere, og derfor arbejdes der naturligvis med denne side af arbejdsmiljøet. Registreringer af belastninger og arbejdet med dem er en del af denne indsats.

### Hvorfor er registreringer vigtige?

Hvorfor er det så vigtigt at lave registreringer ud over, at det direkte betyder noget for medarbejdernes arbejdsmiljø? Anne fortæller: "Det er vigtigt for den enkelte at få det indberettet, også hvis der sker noget senere på baggrund af de belastninger, man har været udsat for: det er simpelthen dokumentation for det. Det er vigtigt i forhold til beboeren, at det er med i handleplanen, så det hænger faktisk sammen med økonomi. Hvis man i virkeligheden har en beboer, som genererer

mange belastninger, så nytter det ikke noget at skjule det, for så tænker man: her går alt godt, og der skal vi ikke have sendt flere penge hen. Det er vigtigt at dokumentere, at her er faktisk en beboer, som er krævende på nogle punkter, så vi ikke får taget ressourcer fra vedkommende. Og vigtigt i en personalegruppe, så man kan arbejde med at forebygge belastninger."

### Hvad er en belastning?

Anne fortæller om de former for belastninger, som fylder mest i Landsbyen Sølund: "Der er fysiske belastninger som slag, skaller, krads, nap, ryk i hår og i særlige tilfælde spark og kvæler tag, samt psykiske belastninger som fx den påvirkning det er, hvis nogen skriger eller har en lyd fx en brummen, som de siger hele tiden, banker på skabslåger en hel dag eller truer".

Men hvornår er noget egentlig en belastning, hvor går grænsen? Anne uddyber: "Jeg synes, at følgende er et godt billede på, hvad en belastning er: "Hvad ville du acceptere / finde dig i af en tilfældig forbipasserende person nede på Adelgade? Hvad ville man blive chokeret over at blive udsat for? Fx hvis du tænker: hold da op, hvis personen udsætter dig for fx et ryk i håret....., selvom man selvfølgelig kan forvente noget andet fra vores beboere end fra en forbipasserende på Adelgade. Men det "virker" på samme måde."

Men hvad er en belastning egentlig, og hvorfor kalder man det belastninger og ikke vold? I organisationen har man valgt at tale om belastninger og ikke om vold, og det har givet pote i forhold til at øge medarbejdernes bevidsthed om de påvirkninger, de udsættes for, og det kan ses på



registreringerne. "Nogle ting blev ikke registreret fx smækken med skabslåger – det er sådan set ikke vold, men det kan alligevel påvirke en at blive udsat for en hel dag. "Belastninger" dækker bredere end "vold". Det kunne også være hændelser, som en beboer der går og "dasker" eller klapper en hårdt på skulderen. Ikke direkte vold måske, men man kan godt blive øm i skulderen eller gå med optrukket skulder af frygt for, at der kommer et slag. Definitionen blev lavet for at få en forståelse af, at det ikke nødvendigvis var tænkt som vold fra beboerens side, men alligevel kan man godt få spændinger i nakken, hvis man går og frygter et klap fx."

### **Svært at få alle til at registrere**

På trods af meget fokus på arbejdet med registrering af belastninger er der som sagt stadig udfordringer, og Anne har et par bud på, hvor skoen trykker: "Nogle steder handler det om kultur. Nogle steder er der det, vi kalder "Tarzan-syndromet": det påvirker ikke mig, så registrerer man ikke. Det er også noget med at få tilrettelagt det, så registreringsskemaet er tilgængeligt, så man ikke skal til at finde den frem et sted, og så bliver der pludselig overlap, og man får ikke registreret. Det sker for rigtig mange."

Anne har ikke selv direkte oplevet "Tarzan-syndromet", men er ikke i tvivl om at det påvirker fx nye medarbejdere og vikarer, som ser, at erfarne medarbejdere ikke registrerer og dermed overtager deres normer, hvorved belastningerne ikke bliver synlige, så der kan arbejdes med dem. De ældre medarbejdere er rollemodeller og skal være bevidste om dette både i den grundige introduktion af nye kolleger og i det daglige arbejde. Nye medarbejdere bliver introduceret til arbejdsmiljø fx om sikkerhedszoner og sikkerhedsregler dvs. helt konkret om, hvordan man fx skal placere sig/kommunikere for at undgå slag.

### **Forskellige måder at takle belastninger på**

Hvordan påvirker det medarbejdergruppen, at man vurderer og takler belastningerne forskelligt? Kan det give udfordringer fx i form af en rollefordeling eller en opdeling i et A eller B-hold, hvor en medarbejder kan klare det hele, og en anden kan klare ingenting? Det er ikke Annes erfaring: "Det accepteres, at nogen føler, de virkelig har været udsat for en belastning, og der tages hånd om det. Der er ikke nogen, som tvivler på de andres følelser, hvordan de har oplevet situationen. Så har

det været hårdt, så har det også været hårdt. Nogle kan selvfølgelig gå med det selv, og det ser vi jo så desværre ikke."

I forhold til at fastholde fagligheden i arbejdet er Anne ikke i tvivl: "Vi skal ind og have fat i noget omkring relationerne, for der er altid relationer, hvor nogle kan noget, som andre ikke kan. Man kan ikke altid kopiere det, som virker for den ene, og så tænke at det også virker for mig. Jeg synes, vi er super gode til at samarbejde om, hvad det så er, vi gør for at kende" det stærkeste og det svageste led". Man kan lave nogle tiltag som er "de sikre tiltag" – det er en forebyggelse af nærvæd ulykker: det kan godt være, at du ikke kan gøre som mig, men du har en køreplan for, hvordan du skal stå fx". Det handler om, at "det svageste led" også er sikret." Anne fortsætter med et eksempel: "I en af grupperne i huset bor en beboer, som de faste medarbejdere i gruppen ikke har problemer med. Men beboeren kan finde på at slå ud, hvis andre medarbejdere er nødt til at passere igennem gruppens fællesareal. Problematikken snakkes igennem, og der findes en løsning, som ikke nødvendigvis er super god for gruppens medarbejdere, men for helheden."

### **Påvirkning af samarbejdet**

Det er klart, at det påvirker medarbejderen psykisk at være udsat for en belastning og være i en længerevarende tilstand af parathed, og det ses typisk ved, at man er træt i hovedet resten af dagen, og det kan give en utryghed og en væren på vagt hele tiden, hvis man risikerer at få et slag eller måske opleve, at en beboer pludselig er i en psykotisk tilstand. Det påvirker samarbejdet, og man kan måske blive lidt mere kort i sin kommunikation. Her koordinerer man og hjælper hinanden måske med personaleskift og prioritering af at få snakket om tingene. Derudover har man i boenheden tilbud om supervision og psykologhjælp.



## AMR-arbejdet i det daglige

Det daglige arbejde består i at kontrollere arbejdsmiljøet som medarbejdernes repræsentant: det indebærer at arbejde med belastningsskemaer: når der er skrevet en registrering, hvor belastningsgraden er 4 eller 5, så følger Anne eller lederen op på hændelsen med en samtale (se også faktaboksen). Hvis det er en kategori 5, anbefales det at melde det som en arbejdsskade. Arbejdsulykker anmeldes, og der skal følges op på dem. AMR lægger registreringerne ind elektronisk. Der arbejdes med registreringerne på flere niveauer dels overordnet på fællesmøderne for AMR'erne, dels på personalemøderne i husene. Anne arbejder med at analysere arbejdsulykker og nær-ved-ulykker i samarbejde med medarbejderne, og på personale-møderne behandles belastningsregistreringerne altid: hvor mange har der været, hvilken karakter har de haft, hvordan har det påvirket den enkelte medarbejder og gruppen? Hvordan arbejdes der pædagogisk med beboeren – skal der ændres i noget? Desuden arbejder hun med APV (arbejdspladsvurderinger), hvor konkrete sager registreres, behandles og dokumenteres elektronisk i AM-online.

En anden opgave er det løbende arbejde med de enkelte beboeres risikovurderinger, som er centrale

i det daglige i forhold til at forebygge og minimere omfanget af belastninger for den enkelte medarbejder.

Der samarbejdes med ledelsen i et udvalg, hvor leder, to stedfortrædere, AMR-kollega samt tillidsrepræsentant (TR) deltager, hvor lederen har det overordnede ansvar for arbejdsmiljøet.

## Arbejdet med belastninger i fremtiden

Der har i lang tid været fokus på analyse af arbejdsulykker, den kommende periode arbejdes der med job, krop og sundhed. Men belastningerne bliver ved med at være et centralt punkt, fortæller Anne, fordi de nye beboere, som flytter ind er mere

### Infoboks: Belastningsgrader

#### Infoboks: Belastningsgrader angives i forbindelse med registreringer

1. Du tænker måske "Åh – skal det nu også registreres, belaster det mig?!" Fx du tjattes til
2. Du er ikke i tvivl om, at det skal registreres, men det berører dig ikke så meget
3. Du er blevet udsat for noget, der gør ondt, og/eller det berører dig
4. Du har ondt, og/eller det påvirker dig
5. Du har ondt, og/eller det påvirker dig meget. Du har brug for hjælp.

ressourcekrævende og udfordrende i deres kommunikation. De mindre ressourcekrævende integreres lokalt. Lige nu er der fokus på medicinnettrapning, hvilket heller ikke gør belastningerne mindre. Der er krav fra pårørende, som vil have, at deres datter/søn skal have gode tilbud og aktivering osv. Der tilbydes allerede kurser i konflikthåndtering, men kunne Anne få lov til at drømme i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, ja, så håber hun "helt lavpraktisk" på en ekstra hånd i huset, fordi det kunne give tryghed at have en at kalde på. Men det skal være en professionel, som kender beboerne indgående og kan være i miljøet på stedet.