



- Viden i fællesskab

2017

En kærlighed, der kræver pleje

Lone er som leder altid på udkig efter måder, hvorpå hun kan give sine medarbejdere de bedst mulige redskaber til at udføre deres arbejde. Enhver god leder bekymrer sig om sine medarbejders velbefindende, men i Lones situation er der et yderligere hensyn, som gør, at den psykiske robusthed i den grad er et fokuspunkt: Når man arbejder med målgrupper, som dem vi har på Sølund, så smitter personalets humør og kropssprog meget af på beboerne. Det er nemt at overse, hvor vigtigt det er, at den enkelte medarbejder er i kernen. Hvis en medarbejder er lidt ude af balance, kan det have en ret stor effekt på beboerne, men ikke i positiv forstand, fortæller Lone Premate.

Af Jeanette Albæk Henriksen, cand.scient.pol., praktikant ved VISS

Jeg møder Lone ved boenhed 4's hovedindgang. Pynteting i vinduerne skaber en hyggelig kontrast til de låste døre ind til huset. Vi går ned i Lones "hule", som hun kalder det: Hendes kontor i hjørnet er præget af mapper, bøger, skrivebord og en rød tekande. Vi sætter os om skrivebordet med en kop te, og Lone fortæller mig sin historie. Hun er uddannet socialpædagog tilbage i 90'erne, og har været leder det meste af sin karriere – de sidste 11 år i Landsbyen Sølund som fagligleder af en boenhed. Som fagperson har hun altid øje for kerneopgaven: at give beboerne i hendes boenhed den pleje, hjælp og omsorg de har brug for, og vejen hertil går gennem dygtige og velafbalancerede medarbejdere. Arbejdet med de målgrupper, som er bosat i Landsbyen Sølund, er givende og livsbekræftende, men det er også hårdt. Selvom alle de medarbejdere, Lone har haft med at gøre gennem sin tid på Sølund, har elsket deres arbejde, så er det en kærlighed, der kræver pleje, for at den består. Hun ser det derfor som sin fornemmeste opgave at give sine medarbejdere de bedste redskaber til ikke kun at passe beboerne, men også til at passe på dem selv, og her er den psykiske robusthed vigtig. For Lone handler robusthed i høj grad

om refleksion. Hun tager fat i sin røde tekande og forklarer: "Man er nødt til at se alle dele af tekanden. Den har et låg, en hank og en bund. De enkelte dele er særlige hver især. Men man må heller aldrig glemme, at de er en del af en helhed, og at de kun giver mening inden for deres referenceramme. Sådant er det også med mennesker og episoder i hverdagen. Vi skal reflektere over de enkelte dele i forhold til helheden, det giver den bedste indsigt. Og med indsigt kommer forståelse, og forståelse for egne og andres reaktioner er nøglen til robusthed". Én af hendes succeshistorier i forhold til at styrke den psykiske robusthed blandt sine medarbejdere er projektet om kernen og masken.

Projekt "Kernen & Masken"

I den boenhed, Lone tidligere var leder i, gennemførte de et projekt om Kernen og Masken – et begrebsæt, som kan bruges i arbejdet med psykisk robusthed. Hvor det at være i kernetilstanden vil sige, at man er mest muligt i følelsesmæssig balance, beskriver masketilstanden omvendt en følelsesmæssig ubalance. Begreberne kan bruges i forhold til egen udvikling, men kan også anvendes som en metafor for, hvilken tilstand man er i som



gruppe. At være i kernen er det vi stræber efter: Her kan vi mærke os selv, og vi er åbne for, hvad der sker i andre. Når ledere og medarbejdere er funderet i kernen, kommer alles kvaliteter i spil. ”Vi kaldte det vores kernekraft”, fortæller Lone med et lille grin. Men vi er alle blot mennesker, og vi vil derfor alle af og til ryge ud i masken. Her mister vi den indre centrering og kontrol, og kommer til at opføre os på måder, som ikke harmonerer med det, vi egentlig vil. Projektet startede med nogle temadage, hvor ledere og medarbejdere blev introduceret til begreberne, og formålet med arbejdet med dem. Efterfølgende begyndte en supervisionsproces på arbejdspladsen med en psykolog fra firmaet Specular. Al arbejdet tog udgangspunkt i den enkelte medarbejder og dennes personlige mål, eller i en faglig problematik i forhold til en konkret borger. ”Der var en medarbejder, som ofte oplevede at blive stresset af de mange opgaver, hun skulle nå, og som derfor følte, at hun forhastede sig i arbejdet. Hun satte sig et mål om at blive bedre til at skynde sig langsomt”, fortæller Lone. Det er klart Lones opfattelse, at det fokuserede arbejde med kernen og masken gav medarbejderen nogle gode redskaber til at nå sit mål.

Robusthed: Før og efter

Det er derfor heller ikke overraskende, at der allerede inden projektet blev igangsat, blev snakket om det psykiske velbefindende i medarbejdergruppen. ”Jeg har aldrig brugt ordet ”robusthed” som et buzzword, men det psykiske velbefindende blandt medarbejdere og ledere har altid været noget, vi har talt om”, siger Lone. Der var dog et behov for at få fokus på den psykiske robusthed på en ny måde. Det kan være svært at tale med en kollega om

vedkommendes psykiske velbefindende uden at føle, at man går ind i en privat sfære, hvor man ikke har noget at gøre. Men projektet gav medarbejdergruppen en ny fælles begrebsramme at tale ud fra, og dermed et fælles sprog. På den måde hjalp projektet med at bringe den enkelte medarbejders psykiske velbefindende ud af den personlige sfære og ind i den professionelle. ”Man skal selvfølgelig ikke stå til regnskab for sine private følelser som sådan, men den psykiske robusthed, og den måde arbejdet nogle gange kan påvirke os hver især på, blev til noget fagligt”, forklarer Lone.

Det fælles sprog og den skærpede opmærksomhed på hinandens psykiske velbefindende i medarbejdergruppen har også betydet, at det er blevet lettere at hjælpe hinanden til at tage ansvar for sit arbejde. ”Vi havde på et tidspunkt en demenspatient, som fik nogle grimme liggesår. Når det sker, så er der noget i vores arbejde, der ikke har været, som det skulle være. Der var en medarbejder, der blev meget påvirket af situationen. Hun havde det så dårligt med det, at hun ikke kunne sove om natten. Før projektet kunne samtaler med hende om det nemt have fået karakter af medlidenhed – det er vist det nærmeste, jeg kan komme det. Kollegaer kunne sige ”Ej, det er også synd for dig. Ved du hvad, det skal du ikke tage dig af, det skal vi nok ordne”, og på den måde fratage hende sit ansvar. Efter projektet blev reaktionen ændret til ”Ej, du ser ud til at være kommet ud i masken her. Hvad skal der til, for at få dig tilbage i kernen?” – altså, sådan taler de selvfølgelig ikke helt, men det er budskabet”, fortæller Lone og understreger, at de dermed hjælper hinanden til at tage ansvar, uden at tage ansvaret fra en tynget kollega.



Ny boenhed, samme fokus

Selvom Lone for nyligt er blevet flyttet over i en ny boenhed, så er hendes fokus stadig på kerneopgaven, og herunder medarbejdernes psykiske robusthed. Hun håber at kunne skaffe midler til at give sin nye medarbejdergruppe et lignende kursus som det, hun gennemførte i sin "gamle" boenhed, men det er desværre ikke så let. "Lykkedes det ikke, så vil jeg viderefordre tankerne bag projektet til medarbejderne selv", siger Lone. Alle boenheder har en særlig type beboere, som har hver deres særlige udfordringer. Boenhed 4 er ingen undtagelse. Beboerne her er fysisk velfungerende, men kræver hjælp til det meste i hverdagen, da deres kognitive udviklingsniveau ikke er så højt. Det kan gøre det vanskeligt for medarbejderne altid at forstå, hvad den enkelte beboer vil, og frustrationer hos beboeren kan få en udadreagerende og til tider voldsom karakter. Det kræver tålmodighed og empati hos medarbejderne, og selvom Lones medarbejdergruppe både er dygtig og engageret, vil Lone gerne gøre, hvad hun kan for at sikre, at de bibeholder kærligheden til deres arbejde. "Man kan som medarbejder næsten få en følelse af forråelse, når man skal balancere mellem at passe og hjælpe borgerne, og samtidig skulle passe på sig selv", fortæller Lone. Det kan derfor være nyttigt for medarbejderne ikke kun at få redskaber til, hvordan de kan passe på sig selv, men også at få skabt en kultur på arbejdspladsen, at det er helt okay, at man nogen gange er nødt til at passe bedre på sig selv, for at man kan passe beboerne bedre i fremtiden.

Som samtalen rundes af, og den røde tekande er ved at være tom, følger Lone mig ud af boenheden. Solen skinner fra en skyfri himmel, og den kolde luft er klar. Det er en flot dag. Jeg går gennem Landsbyen Sølunds smukke landskab, og langt fremme ser jeg en ung mand med en ledsager. Mens jeg lægger en længere distance bag mig, har de kun rykket sig nogle få meter. Den unge mand finder interesse i alt, hvad han ser, og vejen hjem må blive lang. Jeg ser, hvad Lone mener, når hun siger, at det kræver tålmodighed og overskud at arbejde med de mennesker, der kalder landsbyen deres hjem. Da vore veje mødes, smiler manden til mig med hele sit ansigt og med en overvældende oprigtighed. Jeg fyldes med glæde og smiler igen. Den unge mands livsglæde smitter i den grad, og det er længe siden, at jeg har haft et så kort, men givende møde med et fremmed menneske.

Kærligheden til arbejdet kræver pleje for at bestå - men det synes bestemt at være indsatsen værd.