



## Notat

**Vedrørende:** Resumé fra Temadag i Sektor-MED social 17.04.18

**Sagsnavn:** Temadag for Sektor-MED Social 17.04.2018

**Sagsnummer:** 81.38.06-P35-6-18

**Skrevet af:** Lis Thorsø Nielsen

**E-mail:** ltn@randers.dk

**Forvaltning:** Social og Arbejdsmarked sekretariat

**Dato:** 24-04-2018

**Sendes til:** Udvalget, Helle Bonde

---

Formand og næstformand bød velkommen – derefter en præsentationsrunde.

Dorthe gennemgik kort indgang og muligheder på Broen – og den lokale Bro for socialområdet.

**Oplæg ved Rikke Trillingsgård fra UKON:**

Slides fra Rikkes gennemgang vedhæftes.

**Stresstrappe:**

- Akut stress - kan opstå ved travlhed – ”alt det vi skal nå”
- Belastet – gentagne arbejdssituationer eller arbejdsforhold, hvor man ikke føler, at man udfylder sin rolle
- Langvarig stress – man kører sig selv for hårdt gennem en længere periode, hvilket resulterer i svigtende hukommelse og ineffektivitet
- Sygemelding – en følge af en langvarig stress, hvor man ”giver slip” og lader sig sygemelde
- Senfølger af stress – har en nedbrydende effekt på hjernen - planlægning og overblik reduceres – komplekse opgaver kan påvirke negativt – hukommelses- og følelsescentre påvirkes.
- Hvordan håndterer vi, at andre viser tegn på stress ?
- Er det ”in” at være stresset – er man så betydningsfuld – og har meget at lave ?
- Vi skal passe på, at ordet stress ikke bruges i flæng.

**Hvordan tales der om stress hos jer ?**

- Behov for begrebsafklaring – er det travlhed – eller konkret stress
- Hvilke typer jobs bestrider vi – hvornår ser vi hinanden ?
- Hvordan kan vi hjælpe hinanden, når vi ser begyndende stress ?
- Kultur ved mødeaktivitet
- Sammenblanding af privat og arbejdsrelateret overbelastning
- Det skal være legitimt at tale om belastninger

- Vi vil gerne præstere og være gode – vi er pligtopfyldende, og det kan være vor fjende
- Hvilket mål arbejder vi på at nå – og hvad sker der, hvis vi ikke når målet
- Hvad betyder robusthed – hvordan definerer vi ordet ? Robusthed kan være at præge arbejdsgange og støtte hinanden i forskellige situationer.

#### **Det fysiologiske beredskab:**

- En bekymring kan være medvirkende til at sætte en stress-situation i gang – en formodning om at ”noget kan ske”
- Det er vigtigt, at vi efter en stresset situation/periode også får mulighed for restitution
- Der kan være tale om stress, når
  - betingelser og krav overstiger kompetencer og muligheder
  - den fysiske og psykiske sikkerhed trues
  - selvværd og anseelse trues.

#### **Vold og trusler som stressfaktor:**

- Efter et overfald kan man have svært ved at indgå og være i lignende situationer – og man tvivler ofte på egen formåen
- Vold og trusler må aldrig blive betragtet som et vilkår !
- Vidner til et overfald kan være hårdt ramt - og bør også have opmærksomhed – ligesom debriefing er vigtig.

#### **Krav og ressourcer:**

- Der skal være en balance mellem krav og ressourcer, idet stress oftest opstår som følge af ubalance mellem belastning og egne ressourcer
- Privatlivet spiller også en rolle set i forhold til stress påvirkningen.

#### **Andre mulige kilder til stress på arbejdspladsen:**

- Der skal være realistiske mål for, hvad en arbejdsopgave består af – således man kan måle, om man faktisk slår til
- 80% løsninger italesættes måske som værende ok – men hvad er 80% - det kan dermed være en stressfaktor, at man selv ved, at det kan gøres bedre.

#### **Feed back - gruppearbejde: Hvilke potentielle belastninger ser vi i vores organisation – som vi må være opmærksomme på ? Fremhæv de 1-2 største belastninger i jeres optik:**

- Finde eget niveau i forhold til opgaveløsningen – hvad er ”godt nok”
- Mange nye opgaver – nye projekter – nye handleplaner – ingen rutine opnås inden det nye kommer. Der er ingen ”helle”
- Hvordan sætter vi skibe i søen – hvor ambitiøse skal vi være – behøver vi have nye på dagsorden hele tiden ?

- Belastning ved at arbejde i døgntilbud – det er svært at mødes – og når det sker er der et stramt program
- Ved privat stress kan det virke positivt at komme på arbejde – dog stadig med påvirkning af situationen
- Området/kommunen er ambitiøs – der er mange ideer, som vi gerne igangsætter. Det kræver dog også, at der samtidig afsluttes
- Puls og skuldrene skal lidt ned – dette gælder for både ledere og medarbejdere
- Hvordan holder vi et niveau, hvor vi kan være med – og hvor vi kan udvikle og igangsætte alligevel
- Hvad er kerneopgaven og fagligheden – og hvordan forstår vi den. Det der virker for én behøver ikke nødvendigvis virke for en anden
- Vi vil som hovedregel være uddannet til at gøre mere end det, der forventes af os
- Relationel koordinering hvor andre i ”kæden” bør have respekt for den enkeltes arbejde.

#### **Vilkår kontra mulighed:**

- Hvor har vi kontrol – hvad kan vi selv beslutte i det rum
- Hvad har vi indflydelse på – hvad kan vi bære opad til beslutning – kan vi gå i dialog med andre på samme niveau – og hvad er udenfor vores kontrolzone ?

#### **Forandringsprocesser:**

- Gør det tydeligt, hvad processen er – giv indflydelse i processen – og gør det synligt
- Medarbejderne vil føle sig inddraget – ikke nødvendigvis enige – men inddragelsen beriger.

Tjek slides omkring Fair proces (Kilde: Bo Vestergaard)

#### **Mulige dilemmaer for kollegaerne:**

- Hvad forventes af en kollega, når man ser stress symptomer hos en kollega
- Hvad må jeg – og hvad gør jeg. Man skal være enige om, hvordan man agerer overfor hinanden og i forhold til ledelsen.

#### **Opsamling ved Helle Bonde, HR og personalejuridisk afdeling:**

Slides fra Helles gennemgang vedhæftes.

**Nedbringelse af sygefravær** - Målet er at ligge under 10 arbejdsdage årligt.

**Overordnet nedbringelse af arbejdsskader** – Sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø for alle.

**Trivselsmåling og psykisk APV** - Vi vil fastholde høj trivsel – min. på samme niveau som sidst (89,5%).

- Arbejdsmiljøredegørelsen for 2017 drøftes på Sektor-MED møde
- Sygefraværet for hele socialområdet ser faktisk pænt ud.
- Fra marts 2017 til nu er tallet faldet

- Vi har mange ambitioner og visioner – men vi skal balancere med, hvad vi kan håndtere
- Optaget af fagligheden (stolthed) – det giver rum til at fagligheden kan udfolde sig forskelligt
- Kerneopgaven
- Social kapital: tillid, samarbejde, retfærdighed
- Vilårene, når vi arbejder med borgerne.

**Feed-back - gruppearbejde: Hvad giver dagen i dag anledning til - set fra Sektor-MED perspektiv ?:**

- Opsamling på hvad der foregår lokalt i forhold til temaet – inspiration til hinanden
- Nødvendige processer for at understøtte nye planer/modeller – herunder et passende tempo for udviklingsarbejdet
- Afstemning af ambitionsniveau – er langsommelighed legalt ?
- Opmærksomhed på succeser og de langtidsfriske (hvad gør at vi trives på arbejdspladsen)
- Arbejdet med risikoprofiler har givet ny viden
- Sektor-MED kunne indsamle procedurer og politikker vedr. stress – for en genoplivning/sammenskrivning.
- Inddragelse af medarbejdere, som faktisk har været i et stressforløb
- Eks.vis FKO implementering – mulighed for at implementere i bund, inden man sætter noget nyt i gang. Ellers kan det betyde, at medarbejderne opgiver på forhånd
- Vi skal ikke bare tro, at praksis er ændret – men faktisk undersøge.
- Tværgående tema – med fokus på at man har medindflydelse
- Temaer, som har været drøftet – hvordan kan disse bringes videre i organisationen
- Forslag om fælles arbejdsmiljødag (uddannelse) for socialområdet, hvor man eks.vis drøfter
  - 1 - Faglighed og kerneopgaven
  - 2 – Trivsel, trivsel og sygefravær.

**Afrunding ved formand og næstformand:**

- Stress har været drøftet i mange fora
- En medarbejder, der nedsmelter eller udbrænder, er en for meget.
- Vi skal have opmærksomhed på, at vi arbejder i ”venstre side” af stress trappen – der skal sættes ind på et tidligt tidspunkt.
- Langsommelighed i organisatorisk forstand kan være en fordel ved implementering af nye tiltag (men set fra borgernes synspunkt – er det dårligt)
- På udvalgmødet i maj evalueres dagen – og det drøftes, hvordan vi kommer videre.