

Social- og Boligstyrelsen - Episode 2

Vært:

Mads Christian Heede

Medvirkende:

Hans Marstrand Jensen, seniorkonsulent ved Crecea og ekspert i arbejdsmiljø

Benjamin Jæger, socialpædagog på Paderuphus

Malene Andrea Rude, afdelingsleder på Paderuphus

Hans Marstrand Jensen:

Konflikter er noget af det mest energikrævende overhovedet, der findes. Altså det der, hvor intimiderende, krænkende, lidt grænseoverskridende adfærd, som man kan opleve, hvor man får givet fingeren, eller man får at vide, at man er både grim og dum og tyk, eller hvad det nu lige kan være. I den situation, der kan man risikere, at man som medarbejder for at skærme sig selv, faktisk kan blive kold og kynisk.

Vært:

Når voldsomme episoder opstår på botilbud og boformer for hjemløse, opstår de ofte i samspil mellem borgere og medarbejdere. Voldsomme episoder skal altid ses i en kontekst, og den kontekst kan være trivslen på botilbuddet – trivslen blandt beboerne, men også trivslen blandt personalet.

Benjamin Jæger:

Hvis jeg bliver stresset, og min beboer bliver stresset, fordi det hele flyder sammen, så er det klart, at det har en negativ effekt.

Vært:

I denne episode spørger vi os selv, hvordan vi kan trives bedre på arbejdspladsen? For medarbejderens og borgerens trivsel er tæt forbundet. Jo mere overskud personalet har til at møde borgerne med en positiv tilgang, leve sig ind i deres situation, og støtte dem i deres hverdag, ja, jo nemmere bliver det at forebygge voldsomme episoder.

Malene Andrea Rude:

De er bare hundrede gange bedre til at løse deres kerneopgaver, når de trives.

Vært:

Mit navn er Mads Christian Heede, og du lytter til en podcast fra Social- og Boligstyrelsen. Målet med den her podcastserie er at klæde dig som fagperson bedre på til at kunne forebygge, at der opstår voldsomme episoder på botilbud og boformer for hjemløse. Podcastserien tager udgangspunkt i de nationale retningslinjer på området.

Benjamin Jæger:

Jeg kan huske, at jeg kommer ind til den her pige, autisten. Jeg tror ikke engang, at jeg har været derinde i tre sekunder, før hun kigger på mig. Hun står og stirrer på mig, og så siger hun, at der er noget galt.

Vært:

Benjamin Jæger er uddannet socialpædagog, og arbejder på Paderuphus - et midlertidige botilbud i Randers for personer mellem 18-40, som er psykisk sårbare.

Benjamin Jæger:

Og jeg prøver bare at køre den lidt af og siger, at der er ikke noget. Jeg er måske lidt træt eller et eller andet, men der er ikke noget. Og hun bliver ved med at stirre på mig. Og jeg kører den lidt af og prøver at tage en maske på, og udføre det arbejde, jeg skal. Og det ender egentlig ud med, at personen får en helt forfærdelig aften.

Vært:

Beboerne på Paderuphus har brug for stabilitet og trygge rammer, og der er generelt et godt og tæt forhold mellem personalet og beboerne. Så når der er mistrivsel i den ene part – hos personalet - kan det hurtigt afspejle sig i borgernes trivsel.

Benjamin Jæger:

Det var en person, som jeg havde det rigtig godt med. Og havde et tæt forhold til. Hun havde følelsen af, at det var hende, der havde gjort, at jeg havde det på den måde. Du narrer ikke en autist. Du kan gå ind og have den bedste maske på, du overhovedet har i rygsækken. Det nytter ingenting. De læser dig med det samme. Det ødelagde simpelthen hele aftenen for hende. Jeg

kan ikke mindes, at hun begyndte at selvskade den aften. Men jeg kan tydeligt huske, at det skabte nogle problematikker i vores forhold, som så krævede en reparation efterfølgende.

Vært:

Benjamin Jæger har siden hen lært, at han virkelig skal overveje, hvordan han har det, inden han tager hul på sit daglige arbejde. Han har erkendt, at hans trivsel – og hans kollegers trivsel – i høj grad påvirker beboerne. Ja, med andre ord; jo dårligere personalet trives, desto større risiko er der for, at der opstår uhensigtsmæssige og voldsomme episoder.

Benjamin Jæger:

Så du kan lige så godt være ærlig og sige det, når man går ind. Fordi deres hoveder begynder at køre med det samme. Og hvis ikke du har sagt det, så fortsætter det hoved bare med at køre. Og så laver det selv en masse teorier og tanker omkring, og så bliver det jo pålagt dem selv. Og det skal vi jo gerne undgå, fordi de kæmper med nok i forvejen. Vi skal ikke også pålægge dem vores ting.

Vært:

På Paderuphus i Randers står de i dag et godt sted – men sådan har det ikke altid været.

Benjamin Jæger:

Da jeg startede herude, der hende lederen, som kontaktede mig, hun var blevet opsagt. Så vi gik i meget lang tid uden en leder. Det har været meget kaosagtigt. Meget turbulent. Og det sætter et præg, både ved personalet og derved også på beboerne. Når man er i det her turbulente, så er ens krop hele tiden i alarmberedskab. Fordi man ved ikke rigtig, hvor man skal gå hen, og hvad man skal gå til, og hvornår man kan sige til, og hvem man skal sige det til heller.

Vært:

Manglen på en leder skaber utryghed, og hvis der opstår utryghed blandt personalet på et botilbud, kan det hurtigt føre til mistrivsel. Ledelsen har nemlig ansvaret for at sørge for positive arbejdsmiljøfaktorer - som medarbejderindflydelse, social støtte og tillid. Dét forklarer Hans Marstrand Jensen, der er seniorkonsulent ved Crecea og ekspert i arbejdsmiljø.

Hans Marstrand Jensen:

Konsekvensen er, at hvis du på den måde ikke er sikker på, at der er nogen omkring dig, der kan understøtte dig og gribe dig, så bliver du reduceret til sådan en enmandshær. Og det kan vi måske også godt håndtere på korte strækninger, men vi kan alle sammen løbe tør for energi, og vi kan alle sammen løbe tør for overskud. Og det er der, hvor vi er så afhængige af, at der er andre, der på en eller anden måde kan træde ind foran os eller ved siden af os, og støtte os i det stykke faglige arbejde, vi har gang i.

Vært:

Det gør sig især gældende på arbejdspladser som botilbud og boformer for hjemløse. Her er det utroligt vigtigt, at der er et fællesskab med høj faglighed og stærk social kapital, da medarbejderne så får mere overskud – og dermed reducerer risikoen for, at voldsomme episoder optræder.

Hans Marstrand Jensen:

Arbejds miljø på den her type arbejdspladser er særlig vigtigt, fordi det, der jo kan ske, det er, at vi på en eller anden måde er løbet tør. Man taler om omsorgstræthed. Og det er der, hvor du mister overskuddet til at rumme og forstå. I den situation, der kan man risikere, at man som medarbejder, for at skærme sig selv, faktisk kan blive kold og kynisk. Taler nedsættende til beboerne eller skælder dem ud. Nogle gange kan der også være magtanvendelse, der faktisk bundler i, at jeg som medarbejder er løbet tør for det der mentale overskud. Så nu svarer jeg igen med magt.

Vært:

Ja for medarbejdere, der trives, truer sjældent med magt. Og borgere der er i trivsel, udøver sjældent vold. Af den årsag har Hans Marstrand Jensen en klar opfordring: Forebyg de voldsomme episoder ved at fokusere på bedre trivsel blandt medarbejdere og borgere.

Hans Marstrand Jensen:

Der er mange af os, der er forældre, og vi ved også det der med, at vi selvfølgelig skal være den voksne i forhold til vores børn. Men sådan en dag, hvor man kommer hjem fra arbejde, og børnene skændes og alt det der; på et eller andet tidspunkt er der nogen af os, der ligesom mister grebet om sig selv, og pludselig så er man med i råbekampen og fortæller, at nu skal du holde mund og ned på værelset og lukke, og du skal ikke komme op igen før... og alt den slags ting. Så kommer der noget ud af munden på os, som vi egentlig godt ved, det er ikke sådan,

man som den gode forælder er. Og det er faktisk den samme situation, der kan ske på bosteder.

Vært:

På Paderuphus er det vigtigt, at der er en stabil hverdag og et godt fællesskab for de psykisk sårbare unge. For hvis de ikke bliver mødt af et personale, der både har overskud og de rette kompetencer, kan det nemlig hurtigt udvikle sig i den forkerte retning; og i værste tilfælde kan mistrivsel føre til voldsomme episoder. I en lang periode oplevede medarbejderne en turbulent hverdag, fordi der var en konstant udskiftning i ledelsen. Det ændrede sig, da der kom en ny afdelingsleder: Malene Andrea Rude.

Malene Andrea Rude:

Jeg plejer at sige altså uden tryghed ingen trivsel. De to ting de hænger simpelthen uløseligt sammen. Hvis vi er utrygge, så kan vi ikke trives. Så er vi i gul zone, så er vi mere eller mindre i alarmberedskab. Også selvom vi ikke synes vi har hjertebanken og render rundt og kigger os over skulderen. Men hvis vi mistrives, så er vi ikke i grøn zone, hvor vi er konstruktive og åbne og ser gode løsningsmuligheder.

Vært:

Med en baggrund som både psykiatrisk sygeplejerske og uddannet coach, havde den nytiltrådte afdelingsleder en klar målsætning for Paderuphus: Der skal være en høj grad af fokus på samarbejde, og at personalet skal turde tale frit om deres trivsel.

Malene Andrea Rude:

Jeg har fra starten været meget bevidst om, at jeg overtog stilling herude, hvor det var meget vigtigt, at når jeg var her, så var jeg til stede. Vi bruger rigtig meget det menneske vi er i arbejdet med at hjælpe de sårbare borgere. Det betyder også at når vi møder en adfærd der kan være voldsom, så kan den også gøre noget andet ved os end i mange andre situationer. Så jeg tror noget af det jeg gør, hvor jeg sådan helt fysisk stiller mig ved siden af medarbejderne, det er at sikre at der er de her rum hvor de kan få lov til at dele det, der måtte fylde hos den enkelte.

Vært:

At kunne skabe plads og mulighed for medarbejderne til at kunne dele tanker og frustrationer, er helt essentielt på botilbud og boformer for hjemløse. Den sociale kapital – altså gode relationer,

tillid og retfærdighed – skal fremmes, forklarer ekspert i arbejdsmiljø ved Crecea, Hans Marstrand Jensen.

Hans Marstrand Jensen:

Psykologisk tryghed er sådan et kulturbegreb. Man bruger det om den kultur, hvor man tør tale om egne fejl, men også tør påpege andre. Man taler om en kultur, hvor man også er velkommen til at komme med gode ideer eller andre ideer, eller komme med input på forskellige måder. En kultur præget af højt psykologisk tryghed vil også være et sted, hvor uenigheder er velkomne, og hvor man er nysgerrig på hinanden, og nysgerrig på at finde ud af, hvad ligger der bag det her, og finde veje sammen.

Vært:

At opbygge et stærkt samarbejde om voldsomme episoder og skabe rum for refleksion over egen praksis er en essentiel del af de nationale retningslinjer for forebyggelse af voldsomme episoder på botilbud og boformer for hjemløse, som Social- og Boligstyrelsen har udarbejdet. Retningslinje nummer 8 handler om samarbejdet på botilbuddet, og her er én af hovedpointerne, at tillid, dialog og gensidig omsorg mellem ledelse og medarbejdere er med til at understøtte det voldsforebyggende arbejde. Ledelsen skal understøtte positive arbejdsmiljøfaktorer, og det sker blandt andet ved, at medarbejderne har gode muligheder for at tale om udfordringer og have indflydelse på arbejdsgangene.

Hans Marstrand Jensen:

At man inviterer til nye idéer, til kritik, at man har nogle subversionsrum, hvor man forsøger på at gå så tæt til den udfordring, der fx kan være om at hjælpe en bestemt beboer i afdelingen. På ledelsesniveau er der også rigtig meget at hente her, fordi at den leder, som tør at stille sig op og sige, at der er simpelthen noget, jeg ikke helt har styr på - og dermed tør at stå ved egne udfordringer og fejl eller mangler - giver jo også mulighed for, at jeg som medarbejder også kan gøre det samme.

Vært:

Dén følelse har socialpædagog Benjamin Jæger i dag. Han oplever, at der er en god dialog medarbejderne imellem, og han kan mærke, at lederen Malene Andrea Rude skaber rum til, at der kan tales frit.

Benjamin Jæger:

Hun er sindssygt dygtig til at komme og spørge, eller sige til, hvis hun oplever et eller andet. Og så kan man jo tilføje, eller sige fra eller til i forhold til det. Det er blevet et opmærksomhedspunkt, som det ikke har været tidligere. Og det har vi haft et behov for herude, fordi det lige præcis har været så turbulent. Så ja, der er sket en kæmpe udvikling, det må man sige.

Vært:

Én af de teknikker, som Malene Andrea Rude har gjort brug af, er walk-and-talks. Her prikker hun af og til en medarbejder på skulderen og inviterer med ud på en gåtur.

Malene Andrea Rude:

Og det er egentlig ikke sådan en "nu kalder chefen dig til samtale." Det har jeg egentlig gjort bevidst for hele tiden at forsøge at sikre at der er et rum, hvor der er tid sammen med den enkelte medarbejder. Og så har jeg ikke nødvendigvis en overskrift på hvad den samtale skal handle om. Og det er en walk-and-talk, så det er ikke en walk-and-talk hvor vi sætter os ind i samtalerummet; vi tager vores tøj på og så forlader vi matriklen og så går vi en tur. Og så kan den samtale jo handle om noget der frustrerer rent fagligt. Den kan også handle om noget der bøvler privat. Og det er jo fordi at vi er jo hele mennesker.

Benjamin Jæger:

Jeg har selv døjet med noget... jeg var ikke stressramt, men jeg var på vej ned i et hul, jeg havde svært ved at komme op af selv. Og havde set mig lidt sort på nogle ting. Og der var Malene ret hurtigt til at tage fat i mig og sige, at vi går lige en tur. Og få snakket om nogle ting. Og der er hun egentlig ligeglad med, om det er på hjemmefronten, at der er et eller andet, som går én på. Eller om det er arbejdsrelateret. Fordi det hele har jo en indflydelse på, hvordan jeg møder op.

Vært:

På Paderuphus lægges der også vægt på, at personalet skal have de rette rammer for at kunne vise forståelse og nysgerrighed over for hinanden. Det kræver, at der anvendes det rette sprog og de rette sætninger, og derfor er der blevet hængt en decideret tavle op i personalerummet, med sætninger, som medarbejderne kan gøre brug af.

Malene Andrea Rude:

Det her med at få lavet enkle sætninger, der gør det nemt at huske. "Se bag adfærden". Når den sætning bliver sagt i dag, så ved vi hvad det drejer sig om. Det gør jo, at vi husker at blive nysgerrig på hvad er det der sker. Altså bag enhver adfærd er der en positiv hensigt. Så hvad har hensigten været?

Vært:

De her sætninger bruges til at understøtte evnen til at forstå egne og andres tanker og følelser.

Malene Andrea Rude:

Mentalisering som metode er genialt for et sted som vores, fordi det vi bliver skarpe på, det er, hvad sker der i det menneske vi står overfor? Vi har meget fokus på at være nysgerrige på, hvad der sker bag adfærden. Men også en viden om, hvad sker der i os selv? Så det her med at kunne prikke sine kolleger på skulderen, inden de er på vej ind til en aftale og sige, er du okay? Det giver jo mulighed for at skabe et rum, hvor hvis den medarbejder faktisk ikke er okay, kan fortælle om det der er. Så det der måtte fylde, ikke bliver taget med ind til den beboer, man skal ind og yde støtte for.

Benjamin Jæger:

Vi er nogle sindssygt dårlige løgnere, og vi er sindssygt dårlige til at lægge skjul på, hvis der er et eller andet, der presser os. Så med det samme, en kollega træder ind, så kan vi spotte det på hinanden. Og så er vi heller ikke blege for at sige det. "Der er et eller andet med dig. Du er off, der er et eller andet."

Vært:

Og netop det her med at træne evnen til mentalt at sætte sig i andres sted, er et værktøj, som Hans Marstrand Jensen også anbefaler. For når man får sat rammer for at reflektere over sin egen praksis, og når man spørger ind til sine kollegaer, ja, så kan man være med til at prikke hul på den boble, der af og til fylder i os. Den boble, der kan være en hindring for, at medarbejderne understøtter borgernes trivsel på bedste vis.

Hans Marstrand Jensen:

Altså det er sådan et helt simpelt defusing-redskab, som simpelthen handler om, at man kigger hinanden i øjnene på vej ud ad døren, og så spørger: "Hvordan har din dag været? Er der noget, der har fyldt særlig meget i dag? Og er du klar til at gå hjem og slappe af?" Det er tre meget simple spørgsmål, og de er faktisk nogle lidt mirakel-spørgsmål, kan man sige. Altså, når

man får stillet dem, så har man både muligheden for, at komme i kontakt med det, som der har fyldt. Man bliver måske også opmærksom på: "Hvor er der faktisk noget, som jeg bliver nødt til at arbejde lidt med, fordi det der, det var da ikke helt hensigtsmæssigt, og det var faktisk lidt voldsomt, det vi stod i."

Vært:

Den gode og åbne dialog mellem medarbejderne har også haft en anden effekt; det har skabt en bedre dialog med beboerne. Benjamin Jæger oplever, at det gør en kæmpe forskel, når han kan tale frit om sine frustrationer eller udfordringer. Med den gode dialog med beboerne er det muligt at forebygge, at der opstår misforståelser og potentielle voldsomme episoder. Et godt eksempel på det er at Benjamin Jæger på et tidspunkt havde det meget svært med en beboer, og han var bange for, at hvis han ikke fik en pause, så ville det eskalere.

Benjamin Jæger:

Jeg gik med det samme ned til den her beboer her. "Jeg har besluttet mig for, at jeg skal have en pause herfra. Fordi jeg kan mærke, at det gør nogle ting ved mig, og jeg kan ikke udføre mit arbejde ordentligt. Fordi jeg følelsesmæssigt er lidt på vildspor her. "Og så havde mig og den beboer her en sindssyg god og åben snak omkring det her. Og havde det også løbende, imens jeg havde pausen. Og så kom jeg jo tilbage igen og var endnu mere engageret i det, end jeg var forinden.

Vært:

På den måde var Benjamin Jægers refleksion over egen praksis netop med til at sørge for, at det gode forhold til beboeren blev opretholdt – og at der dermed blev forebygget en potentiel voldsom episode. Den åbne dialog og inddragelsen af beboerne har også budt på gode eksempler for Malene Andre Rude. For så snart medarbejderne er trygge ved at tale om situationen, kan beboerne også føle sig mere trygge.

Malene Andrea Rude:

Vi har en borger med svær spiseforstyrrelse. Der har vi været lidt på usikker grund. Vi har haft svært ved at få den hjælp vi havde brug for, synes vi, fra eksperterne i behandlingspsykiatrien. Vi arrangerede et fællesmøde med den borger. Og det der var helt særligt, det var at det var alle medarbejderne, ikke kun teamet, sammen med borgeren og mig. Og der sad enkelte medarbejdere og sagde højt, at jeg er usikker på, om jeg gør det rigtigt, når jeg gør sådan her.

Og det var ikke kun i selskab med sine kollegaer, det var faktisk også i selskab med den borger det handlede om. Og der turde de være enormt sårbare.

Vært:

Den øgede tryghed og tillid resulterede i, at borgeren følte sig inkluderet og også selv bød ind med løsningsforslag. Hans Marstrand Jensen forklarer, at der er en direkte sammenhæng mellem tryghed og tillid, og så det faglige arbejde, der bliver udført.

Hans Marstrand Jensen:

Resultatet af det gode arbejdsmiljø, det er, at man lykkes ganske simpelt bedre med opgaven. Jeg var ude et sted, hvor der åbenbart har været noget konflikt mellem leder og medarbejder - i hvert fald så har lederen skrevet med store bogstaver, at god trivsel er ikke en del af kerneopgaven. Og lige på det sted, der lykkes det faktisk hverken særlig godt med kerneopgaven eller den gode trivsel. Der, hvor der til gengæld er en god trivsel, der vil det ofte også være noget af det, der understøtter, at man lykkes med kerneopgaven.

Vært:

På botilbud og boformer for hjemløse i Danmark er det ikke nok med høj faglighed, hvis man vil forebygge voldsomme episoder; et stærkt fællesskab og tydelige arbejdsgange skaber forudsigelighed og en oplevelse af kontrol i hverdagen – hvilket i sidste ende kan medvirke til at reducere risikoen for, at der opstår voldsomme episoder. For socialpædagog Benjamin Jæger har det gjort en stor forskel, at der på botilbuddet Paderuphus i Randers er blevet sat fokus på "det gode fællesskab".

Benjamin Jæger:

Det gør også meget, at man også har nogle kolleger, som kender en, som f.eks. kan se på mig og tænke, at Benjamin plejer godt at kunne spørge. Så jeg spørger ham lige, om han har brug for en snak. Eller Benjamin er måske typen, at hvis han har det på den måde, så vil han hellere, at vi venter lidt. Og så siger man, at det er fint, at du lige siger det Benjamin, men vi tager den bare senere. Og det gør meget, at der er opmærksomhed og også kendskab til menneskerne omkring.

Vært:

Afdelingsleder Malene Andrea Rude er heller ikke i tvivl om, at det øgede fokus på trivsel har haft en positiv effekt i løbet af de sidste par år. For der har været et minimalt antal voldsomme

episoder, og den generelle tilfredshed har ført til, at medarbejderne har overskud til at anvende de korrekte redskaber og metoder, så beboerne kan trives bedre.

Malene Andrea Rude:

Da vi lavede APV og trivselsmåling sidste år, så var den, når man kiggede isoleret på medarbejdernes bedømmelse af deres leder, var det en rigtig god tilbagemelding, der var der. At det ikke er mig, der render rundt totalt med skyklapper på og tænker, at de elsker mig. Og så kommer der bare en rød trivselsmåling. Så det var rart at blive bekræftet i, at den oplevelse jeg selv synes jeg har med mig som leder herude, at det tilsyneladende er bedre, at medarbejderne er enige.

Vært:

Når det kommer til et sundt arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen, er der ingen tvivl om, at ledelsen spiller en stor rolle. Det fremgår også klart af de nationale retningslinjer for forebyggelse af voldsomme episoder på botilbud og boformer for hjemløse: Retningslinje 7 siger blandt andet, at en aktiv inddragelse af medarbejder- og borgerrepræsentanter kan sikre mere succesfuld implementering af metoder og retningslinjer i arbejdet med at forebygge voldsomme episoder.

Malene Andrea Rude:

Det betyder enormt meget for mig at mine medarbejdere de trives. Og at de har det godt og de synes det er fedt at komme på arbejde. Det der er rigtig vigtigt det er jo at man som leder ikke der så bøjer som pileflet i vinden: "fordi det vigtigste er bare glade medarbejdere". Fordi det kan sådan være sådan lidt en tisse-i-bukserne-løsning. Så den her balancering mellem, at det betyder rigtig meget for mig, at jeg har medarbejdere der trives af mange grunde. Og en af dem er selvfølgelig at de er bare 100 gange bedre til at løse deres kerneopgaver, når de trives.

Vært:

Det er seniorkonsulent ved Crecea, Hans Marstrand Jensen, enig i. Han peger også samtidig på, at ledelsen – ligesom medarbejderne – har et ansvar for at opretholde fagligheden. For hvis først fagligheden ryger, ja, så kan det hurtigt spinne ud af kontrol, og så er der grobund for forråelse og voldsomme episoder.

Hans Marstrand Jensen:

Der er sådan et skønt citat, der er én, der siger det på den måde, at faglighed er det bedste værn mod nedslidning. Og man kan også sige, at faglighed er det bedste værn mod forråelse. Så det med at holde sig fagligt skarp, det er en vigtig opgave, der ligger på individet. Hele tiden at være opsøgende på ny viden og prøver på at forstå det, som man har med at gøre.

Vært:

Han understreger, at trivsel på arbejdspladsen ikke kommer af sig selv, og at det kun bliver værre, hvis man lader tingene stå til. Derfor kommer han med en klar opfordring til andre botilbud og boformer for hjemløse; Vær forebyggende og arbejd med den psykologiske tryghed lige fra starten.

Hans Marstrand Jensen:

Det, der er nogle gange smutter, det er at arbejde forebyggende i det her felt her. At man først arbejder med det gode psykiske arbejdsmiljø, når det på en eller anden måde er kørt af sporet. Og der kan jeg ikke andet opfordre, at man hele tiden forsøger på at være på forkant. Forsøger på at have opmærksomheden på folks trivsel og at sikre sig, at de har det godt med hinanden. Taler om den psykologiske tryghed. Arbejder med indflydelse og belønning og passende krav og alle de andre fine ord. Og der ved vi, at det koster tid og opmærksomhed at gøre det. Men hvis det først er kørt af sporet, så kan det være utrolig svært at arbejde med. Så: Forebyggende. Forebyggende. Forebyggende.

Vært:

Vi ved fra forskning og praksis, at der er en sammenhæng mellem medarbejdernes trivsel og beboernes trivsel. Og hvis der lige fra starten fokuseres på arbejdsmiljø, fællesskaber, tillid og tryghed, ja, så er der langt mere overskud i hverdagen til at udføre kerneopgaven; at understøtte borgernes trivsel. Du kan finde mere viden og værktøjer i de nationale retningslinjer for forebyggelse af voldsomme episoder på botilbud og boformer for hjemløse – der er et link hertil i episodebeskrivelsen. Samme sted finder du også et link til Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, som indeholder de vigtigste regler om psykisk arbejdsmiljø. Podcasten er produceret af Kontekst & Lyd for Social- og Boligstyrelsen. Mit navn er Mads Christian Heede – tak fordi du lytter med.