

Trivselscirklen, personalet behag/ubehag



Personale i **behag**: Hvad ser vi:

Initiativrige, motiverede. Modtagelige for faglige input og i stand til at reflektere. I tvivl, nysgerrige på hinanden, kan lytte til hinanden. Kan tale om fejl. Kan dele erfaringer.

Adgang til faglige kompetencer. Parathed til at turde flytte sig. Beboerkonference er mulig i sin oprindelige form (hvis der er sat tid af til det).

Den personcentrede omsorgskultur er bl.a. kendetegnet ved: Nærvær og empati, helhedsorienteret omsorg og pleje, inddrager borgerens og dennes perspektiv.

Plejen tilrettelægges ud fra borgerens værdier og ønsker.

Men vær opmærksom her, for der kan være tegn der ligner behag, der egentligt er ubehag: *Den camouflerede forråelses tegn; positive omformuleringer, humor, tomme klicheer, tilsyneladende fejlfrihed og omnipotens* (Dorthe Birkmose).

Trigger: Triggere til at personalet kommer ned på cirklen kan ligge på alle niveauer. Individniveau/gruppeniveau/ledelsesniveau/organisationsniveau.



Personale i **ubehag**: Hvad ser vi:

Stresssymptomer;

Fysiske tegn: Træthed og udmattelse, søvnproblemer, kvalme, åndedrætsbesvær, hjertebanken, forhøjet blodtryk.

Følelsesmæssige og kognitive tegn: Humørændringer såsom hyppig vrede, frustration, irritation og gråd labilitet, hukommelsesproblemer, koncentrationsbesvær, følelse af afmagt, skyld, oplevelse af faglig utilstrækkelighed.

Adfærdsmæssige tegn: Medarbejderen trækker sig gradvist mere og mere fra relationer både på arbejde og privat. I konstant alarmberedskab, svært ved at slippe arbejdet uden for arbejde.

Over for borgerne f.eks. nedsat omhyggelighed i opgaveløsninger og/eller ved at medarbejderen udviser ligegyldighed og distancering ved bl.a. at tale hen over hovedet på borgeren eller mere eller mindre bevidst undlade at se borgerens behov.

Overengagement, skyggearbejde, højlydt brokken såvel som distancering, undvigelse og quiet quitting kan være tegn på ubehag. Faresignaler: Nedgørende humor og uforsonlige konflikter over små ting.

Der er ingen der tør kritisere hvis de ser faresignaler hos kollegaer.

Der er flere konflikter mellem medarbejderne.

Forråelse:

De synlige tegn: De negative fortællinger om andre, tvang, mistro til andres intentioner, trusler, irritation, vrede, skæld ud, hårdhændede forflytninger, straffesystemet, fjendtligheden, de fysiske magtanvendelser, skammekrogene-skærmning, manipulationen, modvilje mod at give omsorg, devalueringer, latterliggørelse, medicin skjult i mad, De stilfærdige tegn: Ligegyldigheden, den passive resignation, ignoreringerne, eksklusionerne, følelseskulden, underinvolveringen, undgåelsesadfærden, ansvarsfralæggelsen.



Løftere:

Her ser vi igen på

Individniveau/gruppeniveau/ledelsesniveau/organisationsniveau.



Trivselscirklen, personalet behag/ubehag

Noter selv



Personale i **behag**: Hvad ser vi:



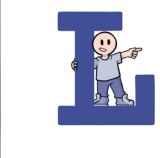
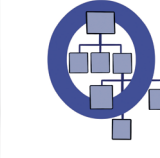
Trigger:

Personale i **ubehag**: Hvad ser vi:

Løftere:



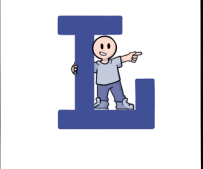
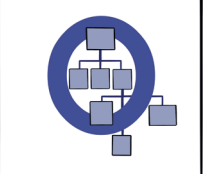
Triggere til ubehag/personale?

Her har vi samlet en oversigt over det vi spørger ind til og holder øje med i forhold til hvad der kan trigge til ubehag.

Niveau	Triggere
<p data-bbox="119 443 207 459">INDIVID</p> 	<p data-bbox="359 432 571 465">Vold og trusler</p> <p data-bbox="359 477 885 510">Uforståelig adfærd fra borger/afmagt</p> <p data-bbox="359 521 954 555">Stor arbejdsmængde og tidspres i arbejdet</p> <p data-bbox="359 566 869 600">Uklare krav/forventninger i arbejdet</p> <p data-bbox="359 611 869 645">Høje følelsesmæssige krav i arbejdet</p> <p data-bbox="359 656 973 689">Manglende hjælp og støtte fra leder/kollega</p> <p data-bbox="359 701 813 734">Manglende faglige kompetencer</p> <p data-bbox="359 745 582 779">"Alene arbejde"</p> <p data-bbox="359 790 614 824">Mangel på pauser</p> <p data-bbox="359 835 1045 869">Manglende intro til nye medarbejdere og vikarer</p>
<p data-bbox="119 896 191 911">GRUPPE</p> 	<p data-bbox="359 880 678 913">Psykologisk utryghed:</p> <p data-bbox="359 925 566 958">Nulfejls-kultur</p> <p data-bbox="359 969 550 1003">Intern fagkrig</p> <p data-bbox="359 1014 598 1048">Uformelle ledere</p> <p data-bbox="359 1059 526 1093">A og b-hold</p> <p data-bbox="359 1104 614 1137">Presset normering</p> <p data-bbox="359 1149 566 1182">Moralsk stress.</p> <p data-bbox="359 1193 606 1227">"Vi plejer" kultur</p> <p data-bbox="359 1238 694 1272">Opgavefokuseret kultur</p> <p data-bbox="359 1283 1045 1317">Manglende rum/prioritering til faglig refleksion.</p> <p data-bbox="359 1328 1005 1361">Mange opsigelser/vikarer/skiftende kollegaer.</p> <p data-bbox="359 1373 1420 1451">Svært tværsektorielt samarbejde og svære samarbejdsrelationer med andre faggrupper.</p>
<p data-bbox="119 1478 207 1494">LEDELSE</p> 	<p data-bbox="359 1462 758 1496">Uklart fælles værdigrundlag</p> <p data-bbox="359 1507 853 1541">Manglende personcentreret ledelse</p> <p data-bbox="359 1552 885 1585">Ledelse med for stort ledelsesområde</p> <p data-bbox="359 1597 622 1630">Ledelse på afstand</p>
<p data-bbox="119 1803 247 1818">ORGANISATION</p> 	<p data-bbox="359 1787 622 1821">Top Down-styring</p> <p data-bbox="359 1832 1077 1865">Manglende lydhørhed over for frontmedarbejdere.</p> <p data-bbox="359 1877 1189 1910">Fejlfinding og individualiseret fokus i problematiske sager.</p> <p data-bbox="359 1921 869 1955">Ansvar placeres nedad i klagesager.</p> <p data-bbox="359 1966 1037 2000">NPM-paradigme/Ydelsesfokuseret organisation.</p>

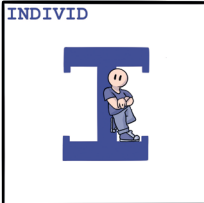



Triggere til ubehag/personale?

Til egne notater.

Niveau	Triggere
<p data-bbox="119 443 207 461">INDIVID</p> 	
<p data-bbox="119 896 191 913">GRUPPE</p> 	
<p data-bbox="119 1482 204 1500">LEDELSE</p> 	
<p data-bbox="119 1800 252 1818">ORGANISATION</p> 	

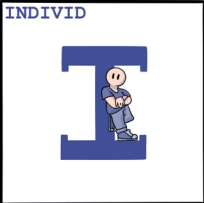
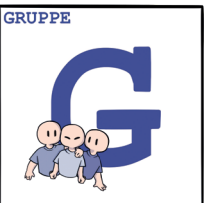
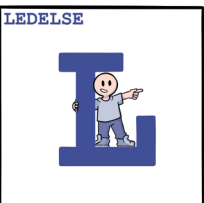
Hvem kan hjælpe? Og med hvad

Her begynder vi at kigge på hvad der er vores opgave som faglige konsulenter og hvad der kan ligge andre steder i iglomodellen. Find evt. flere muligheder i: Inspirationsmaterialet: "Forebyggelse af omsorgstræthed og forråelse i ældreplejen" fra Videnscenter for værdig ældrepleje.

Niveau	Hvem kan hjælpe?	Løftere der bidrager til behag
	Selv opsøge hjælp. AMR HR Leder Kollegaer Demenskoordinator/demensspecialist	Sundt og sikkert arbejdsmiljø/APV-tjekliste på arbejdspladsen www.at.dk Ud-lab/lejrball/fiskerbænk/hændelseslog Adgang til faglig refleksion. Kompetenceudvikling/nænsomt nødværge/opstarter beboerkonference/forflytnings kurser/faglig vejledningsforløb på enkelte borgere (VISO eller demenskoordinator) , diverse fagrelevante kurser. Hjælp til ens private situation (nedsat tid osv.) Hjælp til psykisk førstehjælp, supervision og psykolog.
	AMR HR Leder Kollegaer TRIO MED udvalg Demenskoordinator/demensspecialist	Arbejdsmiljø-handleplan for beboere når de er i rød. Voldspolitik der fungerer og følges i praksis. Handleplan i forhold til magtanvendelse og medfølgende indberetninger. Mulighed for faglig refleksion (se ovenstående) Psykologisk tryghed: Understøtte refleksiv kultur. Sundt psykisk arbejdsmiljø. Kultur og værdier på arbejdspladsen: Kan/skal-opgaver/røde, gule og grønne dage/ personcentreret omsorgskultur.
	HR Chefniveau Lederkollegaer	At skabe gode rammer for kollegial sparring, støttende og anerkendende arbejdsmiljø, en stabil, synlig og tilgængelig ledelse som kender medarbejderne og deres arbejdsopgaver. Opfange problemer og mistrivsel tidligt kan mindske og forebygge omsorgstræthed. Personcentreret ledelse samt APV-tjekliste for arbejdsgiveren www.at.dk
	MED udvalg	På arbejdspladsniveau: Mulighed for fleksibilitet i vagtplanen samt omrokering og variation i opgaverne. Øget opkvalificering af medarbejdere fra ufaglærte til faglærte medarbejdere. Adgang til supervision og efteruddannelse. Særlig faglig viden om demenssygdomme kan bidrage til færre oplevelser af utilstrækkelighed og modvirke omsorgstræthed. På politisk og samfundsniveau; Efterspørge mere tid til den enkelte borger. Projekter, dokumentations- og digitaliseringskrav kan fjerne fokus fra borgeren og kerneopgaven/pseudoarbejde. Opprioritering af uddannelserne så fagligt niveau matcher dagligdagens behov samt anerkendelse og respekt for SOSU-faget. God sammenhæng mellem kerneopgaven og vision og mission så det afspejler praksis.

Hvem kan hjælpe? Og med hvad

Noter selv.

Niveau	Hvem kan hjælpe?	Løftere der bidrager til behag
<p>INDIVID</p> 		
<p>GRUPPE</p> 		
<p>LEDELSE</p> 		
<p>ORGANISATION</p> 