

# Det mener Socialpædagogerne om psykisk arbejdsmiljø

## Godt miljø giver ordentligt arbejde

Socialpædagogerne anser godt psykisk arbejdsmiljø som grundlæggende forudsætning for at udføre ordentligt socialpædagogisk arbejde til gavn for mennesker med behov for særlig støtte.

Heldigvis er det psykiske arbejdsmiljø godt på mange socialpædagogiske arbejdspladser. Men der er også arbejdspladser med et psykisk arbejdsmiljø præget af store udfordringer, som kan være vanskelige at tackle.

Det psykiske arbejdsmiljø handler om de påvirkninger, vi møder på arbejdspladsen, som har betydning for vores trivsel og helbred. Påvirkningerne udspringer af selve arbejdet, måden arbejdet er organiseret på og samspillet på arbejdspladsen. Et godt psykisk arbejdsmiljø kan føre til udfordring, udvikling, engagement, arbejdsglæde, trivsel og kvalitet. Et belastende psykisk arbejdsmiljø kan føre til stress, dårligt samarbejde, højt sygefravær, personalegennemtræk og dårlig kvalitet.

Et godt og udviklende psykisk arbejdsmiljø er bl.a. kendetegnet ved, at:

- Der er balance mellem krav i arbejdet og ressourcer.
- Den enkelte har indflydelse på eget arbejde, f.eks. på pædagogiske metoder og tilrettelæggelse af arbejdstid.
- Arbejdet giver mening og har værdi for den enkelte, der kan se sig selv bidrage til at opfylde arbejdspladsens mål og visioner.
- Arbejdet er forudsigeligt, således at relevante informationer gives på det rigtige tidspunkt for at undgå uvished og utryghed.
- Der er faglig og social støtte fra både kolleger og ledere.
- Der gives belønning, f.eks. ros, anseelse, anerkendelse, løn eller mulighed for udvikling/læring i jobbet i form af uddannelse og nye opgaver.

## Hold øje - og se sammenhæng

Ligesom omgivelser og betingelser for arbejdet forandres hele tiden, forandres også det psykiske arbejdsmiljø. Derfor er det nødvendigt at have løbende fokus på det. Ikke mindst de store udfordringer og forandringer i den offentlige sektor sætter sig spor i det psykiske arbejdsmiljø på socialpædagogiske arbejdspladser.

I KTO forliget fra overenskomst 2005 har parterne tilkendegivet, at der skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere arbejdsbetinget stress – den såkaldte stress-aftale.

Socialpædagogerne ser aftalen som et redskab til at løfte det psyki-

ske arbejdsmiljø på de socialpædagogiske arbejdspladser. For det første forpligter aftalen gensidigt parterne til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. For det andet understøtter aftalen sammenhængen mellem de personalepolitiske og arbejdsmiljømæssige indsatser, da retningslinierne skal aftales i MED-udvalget. Endelig får arbejdspladserne anledning til at give arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø en mere central plads.

### **Hold øje - og se muligheder**

Socialpædagerne har gode erfaringer med at integrere området arbejdsmiljø, der er lovbaseret, med det personalepolitiske område, der er aftalebaseret. Fordelene ligger især i, at personalepolitik rummer perspektiver for udvikling, som i højere grad inddrager den socialpædagogiske opgave end traditionelle spørgsmål om arbejdsmiljø. Samtidig er arbejdet med arbejdsmiljø bundet op på Arbejdsmiljøloven, som der ikke kan viges udenom.

Socialpædagerne ser de personalepolitiske aftaler som et middel, der kan skabe grobund for et godt psykisk arbejdsmiljø. Frem for at fokusere på problemer ser vi arbejdsmiljøet i et udviklingsperspektiv: Hvilke muligheder og ressourcer er der på denne arbejdsplads?

### **Én for alle og alle for én**

Friheden til at styre og tage ansvaret for sin egen arbejdssituation er central. Socialpædager skal have indflydelse og medansvar for udviklingen af kompetencen på arbejdspladsen. Det gælder i forhold til den enkeltes færdigheder, men også i forhold til udvikling og kvalificering af arbejdets organisering, samarbejde og arbejdsmetoder.

Fagligheden er væsentlig for socialpædager. At der er mening i arbejdet, er tilmed det, der motiverer socialpædager i dagligdagen - og sikkert en stor del af årsagen til at uddanne sig til socialpædagog. Den holdning er både en gevinst og en udfordring i forhold til arbejdsmiljøarbejdet. Gevinsten er, at centrale forhold for et godt psykisk arbejdsmiljø - bl.a. indflydelse, meningsfuldhed og udfordring - nærmest pr. definition er indeholdt i det socialpædagogiske arbejde. Til gengæld er udfordringen, at der skal følges op med klare retningslinier, støttemuligheder og kompetenceudvikling.

Leder, tillids- og sikkerhedsrepræsentanterne er de helt centrale aktører, når et godt psykisk arbejdsmiljø og Den gode arbejdsplads skal skabes. I den forbindelse er det vigtigt, at de tre aktører inddrager medarbejderne, når de går i gang med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Hvis projekt Den gode Arbejdsplads skal lykkes, kræver det medleven og en høj grad af faglig aktivitet fra alle kolleger.

Det er Socialpædagogernes mål, at alle ansatte - sammen med

ledelsen - påtager sig ansvar og opgaver i forhold til arbejdspladsens udvikling. Samtidig forudsætter vi, at ledelsen, tillids- og sikkerhedsrepræsentanterne får frihed, ressourcer og opbakning fra arbejdsgiverne til at løse opgaverne.

### **Anbefalinger til arbejdspladserne**

Socialpædagogerne anbefaler, at psykisk arbejdsmiljø indgår aktivt i arbejdspladsens udvikling af personalepolitikken. Indsatsen for et godt psykisk arbejdsmiljø hænger nøje sammen med de personalepolitiske tiltag i forhold til kompetenceudvikling, arbejdsplanlægning, seniorpolitik, socialt kapital og fravær. De er ofte hinandens forudsætninger. Det psykiske arbejdsmiljø har betydning for hele arbejdspladsens virke og skal derfor være et højt prioriteret indsatsområde.

Socialpædagogerne anbefaler, at arbejdspladser søger hjælp hos eksterne rådgivere, hvis de har store problemer med det psykiske arbejdsmiljø, der giver sig udslag i højt sygefravær, arbejdsskader, uhensigtsmæssig kultur og omgangstone eller lignende.

Socialpædagogerne anbefaler, at MED-udvalget på den enkelte arbejdsplads udarbejder retningslinier for identifikation, forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress, vold, mobning og chikane. Både ledelse og medarbejdere har ansvaret for at rammeaftalen føres ud i livet.

Socialpædagogerne anbefaler, at hovedudvalgene i regioner og kommuner understøtter det lokale arbejde ved at udarbejde en overordnet arbejdsmiljøpolitik med retningslinier for identifikation af arbejdsbetinget stress, vold, mobning og chikane.