

Rapport psykososialt arbeidsmiljø , avd Barn og unge,

Sogndal kommune, sept-nov 2012.11.20

Bakgrunn

Etter bestilling frå Sogndal kommune ved rådmann Aanestad, har Sogn Bedriftshelseteneste føreteke ei kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ved tenesteområdet «Barn og Unge». Bakgrunnen for dette var ei henvending frå tillitsvalde og vernetenesta knytt til leiinga på eininga.

På eit oppstartsmøte 29 august (for eit felles seminar- prosjekt som underteikna har medansvar for hausten 2012), blei det kort informert om kartlegginga for tilsette ved heile eininga.

Metode

Underteikna hadde ønske om at kartlegginga ikkje skulle vere anonym. Dette fordi ein ved skissering av eventuell konfliktsituasjon, lettare kan bruke konfliktstrategien konfrontasjon. Ein kan med denne strategien raskare finne løysingar på problem som eventuelt ville kome opp. Men ein må også stå for det ein seier og tåle å bli konfrontert. Det er større sjanse for at det mellom anna blir mindre baksnakking ved val av denne strategien. Andre konfliktløysingsstrategier klassifiserast gjennom avvæpning eller ved å unngå konflikt. Etter ønske frå kommunen ved rådmann Aanestad, blei det gjennomført ein avvæpningsstrategi, der dei tilsette skulle kome med eigne meiningar anonymt som skulle rapporterast avdelingsvis. Det er også gjort. Det vil i praksis seie at ein del informasjon bør jobbast vidare med på avdelingsnivå. Denne informasjonen vil difor ikkje bli lagt fram for alle og bør heller ikkje vere offentleg etter mitt syn. Håpet ved å bruke denne tilnærminga, er at alle tore å komme fram med sine meiningar utan å vere redde for eventuelle negative tilbakemeldingar. Slik kan ein bruke informasjonen vidare på ein nyttig måte.

Kartleggingsmetoden har vore tredelt. For det fyste bruk av spørjeskjema «temperaturmålar» med spørsmål i «Easyfact». Fordelen med å ha med spørjeskjema, er at alle blir spurt om det same og kan få innflytelse gjennom relativt liten individuell innsats. Spørsmåla inkluderte krav og forventningar på arbeid innan personleg utvikling, sosialt samspel, organisatoriske forhold og organisasjonskultur. Svara blei kategorisert under TRE avdelingar som høyrer til eininga Barn og Unge i kommunen: Helsestasjon, Barnevern, Økonomi/administrasjon (Leiing). Kvar tilsett svarte under den avdelinga dei er tilsett, leiinga svarte under økonomi/administrasjon. Svara blei utført digitalt i direkte kommunikasjon med underteikna, slik at ein skulle unngå mistydingar og feilkjelde.

For det andre har dei tilsette også svart på tre spørsmål. Desse har hatt ein løysingsfokusert tilnærming (LØFT – metode). Desse var :

- å beskrive tre gode sider ved arbeidsmiljøet som bidreg til eiga og andre sin trivsel
- å skrive ned eventuelle mindre gode sider ved arbeidsmiljøet med forslag om forbetringar
- å sette ord på kva dei meiner er det viktigaste ein bør jobbe med for å forsterke kjensle av kontroll, forutsigbare høve, sosial støtte & samarbeid om mellom anna felles målsetting om arbeidet ein gjer.

For det tredje har alle tilsette hatt ein halv times samtale der vi gjennom dialogen har forsøkt å få fram det dei tilsette har ønska å formidle. Spørsmåla frå Løft- metoden blei naturleg knytt opp mot svara i temperaturmålaren. Slik blei det ein meir heilhet over tema som kom fram utifrå den einskilde si rolle og funksjon på arbeid.

Rapport

Det var i utgangspunktet tenkt at det skulle bli laga ein felles rapport som omhandla tema generelt. Det har underteikna gått bort i frå. Det ville blitt lite til nytte for det denne undersøkinga er ment som. Nemleg sette ord på det som er bra og mindre bra i høve arbeidsmiljøet ved både barnevern og helsestasjonen, og forslag til betring og med tiltak.

Eg rår til at rapporten leggjast fram avdelingsvis for dei tilsette som jobbar der. I tillegg kan leiargruppa / administrasjonen gå igjennom resultat som er kome spesielt fram for deira gruppe. Denne kan også presenterast for dei tilsette om det er ønskeleg.

Ikkje alle har svart på temperaturmålaren av ulike grunnar som at dei var nye i jobben, hadde liten stilling eller var i permisjon. Nokre har svart på delar av skjema. Tal svar på Temperaturmålaren var 26, derav 6 frå Administrasjon/ Økonomi, 9 frå Helsestasjonen og 11 frå Barnevern. Generelt anbefalast vurderingar ved over 10 brukarar. Difor er spørsmåla, kommentarane og samtalane det viktigaste ein bør feste seg ved.

Samtale og tilbakemeldingar i høve det psykososiale arbeidsmiljøet generelt og med vekt på Løft – metoden spesielt, blei gjennomført med 29 tilsette.

AVDELING HELSESTASJONEN

A. TEMPERATURMÅLEREN : 9 svar. Sjå vedlegg.

- Grøn signaliserer gode og tilfredsstillande arbeidsmiljøforhold.
- Gul signaliserer begynnande vanskar og problem i arbeidsmiljøet, vurder tiltak
- Rød signaliserer behov for endring i miljøet. Tiltak for forbetring er naudsynt.

Korte kommentarar frå tilsette:

1. Personleg utvikling:

Krav og forventningar : 4 meiner at det er for høge krav og forventningar i høve ressursar ein har. Kjem foreldre med eit problem i høve barnet, til dømes søvn-vanskar, har ein for lite tid til veiledning, eller ein forskyv andre oppgåver. Journalføring hopar seg opp. Ein blir på etterskot, noko som over tid opplevast som stress. Ein meiner at ein ikkje har **mynde** i høve utføring av mengda arbeidsoppgåver, dei står ikkje i samsvar med **ansvaret** ein har. Dette er ofte ein vanskeleg balansegang. Sjølve **meistringa av oppgåver** er ikkje eit problem, men stress kan forstyrre dette. Nye i jobben må lære seg nye oppgåver. Nye tilsette **treng tid og hjelp for å lære**, men det presiserast også frå helsesøstre med lang erfaring at det er for lite vekt på faglege diskusjonar og oppdatering av kunnskap på jobb. Nye forskrifter, Stortingsmeldingar osv må til dømes lesast heime. Alle meiner dei har ein **givande og meiningsfull jobb**.

2. Sosialt samarbeid :

Samarbeid både mellom kollegaer og med leiar er svært godt på helsestasjonen. Også med leiar av eininga. Alle trekk dette fram som viktige faktorar i høve trivsel. Det er likeverd, god forståing for kvarandre sin arbeidssituasjon og det er ingen personkonfliktar for tida. Ei tilsett meiner at årsaka til litt redusert medverknad til eit godt arbeidsmiljø, skuldast at ho jobbar 50 %.

3. Organisatoriske tilhøve :

Tidspress er den faktoren som for ein del fører til stress. Det kan ha noko å seie i høve at fridomen til å bestemme utførelsen av arbeidet og moglegheiten til å skaffe seg informasjon blir redusert. Dei som jobbar redusert stilling har og mindre høve til å samhandle med andre, samt at det er vanskeleg å koordinere og organisere dagen best muleg med for eksempel eiga kontorplass. Fleire meiner at kontakten med tilsette utanfor eiga avdeling kan bli betre, til dømes med barnevernet.

4. Organisasjonskultur :

Ved helsestasjonen verker det som at organisasjonskulturen er bra i høve tryggleik, «me-kjensla», tolleranse for kvarandre på jobb og heime, samt arbeidsglede.

5.Totalvurdering :

Dei tilsette er godt nøgd med det psykososiale arbeidsmiljøet, men det er forbedringspotensiale. Det vil vidare bli utgreidd:

B. Rapport etter dialog om LØFT spørsmål.

1. Gode sider ved arbeidsmiljøet

1. Gode sider ved arbeidsmiljøet ved helsestasjonen er mange. Dei tilsette synes dei har ein leiar og tenesteleiar som dei har tillit til og som viser dei tillit. Fleire meiner dei både blir sett, høyrd og verdsett. Dei meiner og dei har sosial støtte frå kollegaer. Det er lett å spørje kvarandre om hjelp. Det er generelt ei god stemning, godt humør og mykje latter og glede i høve kvarandre på jobb. Dei fleste er opptekne av å gje ros og er bevisste på å ta imot ros. Dei meiner det er likeverd mellom tilsette. Å delvis kunne styre dagen sin sjølv, blir positivt trekt fram. Dei meiner dei har ganske forutsigbare tilhøve, klare rammer for arbeidet dei gjer, og dei har generelt bra kontroll over det dei gjer. At alle jobbar mot felles ståstad, er viktig, ei tilsett sa det slik:

«Me har alle felles mål om å yte god teneste til brukarane. Slik skal det vere kjekt og lett å komme på helsestasjonen».

2. Mindre gode sider ved arbeidsmiljøet

Angående mindre gode sider ved arbeidsmiljøet, er det mange krav og tidspresset spesielt, som blir nemnt av dei fleste. Ei tilsett fortalte: « Eg dreg alltid heim og veit at eg kunne sete på jobb i timesvis for å komme ajour. Mykje journalføring blir liggjande ». Forslag til forbedring er å ha sette av fem – ti minutt mellom kvar konsultasjon. Det kom og forslag om å øve på å takle stress – blant anna ikkje få dårleg samvit for det ein ikkje har fått gjort når dei går heim.

Noko som også verker negativt trivsel på jobb er at oppfølging av flyktningar / asylsøkarar tek mykje tid utan at ein har fått meir ressursar. Dette går utover både helsestasjonsarbeidet generelt, men også skulehelsetenesta , noko som slit på dei tilsette som psykisk stress.

Eit forslag i tillegg til auka ressursar, er at det er viktig at heile eininga og administrasjonen bør ha auka fokus på korleis ein kan «selje» førebyggjande og helsefremmande arbeid i høve barn og unge. Det er eit ynskje om at tenesteleiar også kan setje seg litt betre inn i korleis tilsette ved helsestasjonen jobbar, og kva for utfordringar dei har i kvardagen. Fleire nemner at det kunne vore interessant med eit felles prosjekt barnevern- helsestasjonen – for å auke samarbeid og utfordre kvarandre positivt fagleg.

3. Det viktigaste som bør prioriterast ved helsestasjonen

- Det viktigaste som ein bør prioritere ved helsestasjonen meiner fleire er å leggje enda betre til rette for å yte service i høve brukarar.

- Det er eit ynskje om å få ha ein tilsett i resepsjonen kvar dag. Da kan tilsette gjere meir av det dei er utdanna og tilsett for å gjere.
- Andre forslag om forbetring er at det blir etablert eit fadder- system / ein ansvarleg for oppfølging av nye tilsette. Spesielt er det viktig at sjukepleiarar utan spesialistutdanning som helsesøster kan ha ein tilsett dei kan spørje spesielt. Det ble presisert at nye tilsette har følt seg velkomne.
- For å ha fagleg felles fokus, kom det og forslag om å diskutere barn og unge sin situasjon i Sogndal, kvifor er Frisklivssentralen tilrettelagt berre for vaksne? Kvifor er det lite fokus på barn og unge sin psykiske helse, på rus, på funksjonshemma barn? Er førebyggjande barnevern helsestasjonsarbeid – kor går grensa ?
- Både jordmødre og helsesøstre ønskjer å bli dratt meir med som ressursar i tverrfaglege diskusjonar. Å bruke sin kompetanse og føle seg nyttig er ein viktig del av trivselen og motivasjonen for å gjere ein god jobb. Å redusere på tilbodet i skulehelsetenesta eller ved helsestasjonen, meiner dei tilsette at bidreg til at utviklinga og fellesmål om barn og unge går feil veg – faglege diskusjonar bør prioriterast.

Stressteori

Avslutningsvis vil eg nemne to viktige teoriar innan stressteori som er relatert til psykososialt arbeidsmiljø spesielt. Robert Karasek sin « Job strain «modell som seier noko om at når det er balanse mellom jobbkrav og kontroll (innflytelse og utviklingsmulegheiter) ein har på arbeidet, blir stresset minst og trivselen best. Å ha høge krav på seg i jobben er bra dersom ein og har stor handlingsfriheit. Dersom ein har høge krav, men liten handlingsfriheit blir ein ofte meir spent over tid, det kan føre til sjukdom. Har in lave krav men høg handlingsfriheit, blir ein meir avslappa, men ved lave både krav og handlingsfriheit kan det føre til at ein blir passiv, noko som og over tid kan føre til sjukdom. God støtte (emosjonelt, praktisk eller gjennom informasjon) frå kollegaer/leiar, kan vere avgjerande for at ein ikkje får dårleg helse. Ved helsestasjonen er det god støtte i kollegiet og ved leiar. Det er bra. Dei har og gitt uttrykk for god kontroll med innflytelse over arbeidet. Kanskje kan dei tilsette jobbe meir for å få kontroll over det psykiske presset som heile tida ligg der over arbeidsoppgåver som» ligg på vent».

Den andre teorien er Siegrist sin «effort – reward-imbalance-model». Det handlar om å få belønning (ros, eller t.d.lønn), når ein er ferdig med eit krevjande arbeid. Det er viktig for motivasjonen og trivselen vidare. Får ein ikkje det over tid, kan det føre til sjukdom. Det er difor viktig at dei ved helsestasjonen fortsett med å gje kvarandre ros. I tillegg ønskjer dei meir kontakt med tenesteleiar og at administrasjonen sett helsefremmande arbeid meir på dagsorden i høve barn og unge.

AVDELING BARNEVERN

A. TEMPERATURMÅLAREN. 11 svar.

- Grøn signaliserer gode og tilfredsstillende arbeidsmiljøforhold.
- Gul signaliserer begynnende vanskar og problem i arbeidsmiljøet, vurder tiltak
- Rød signaliserer behov for endring i miljøet. Tiltak for forbedring er naudsynt.

Korte kommentarar frå tilsette :

1. Personleg utvikling.

Nesten halvparten av dei spurde meinte at **krav og forventningar** var for høge i høve kva dei kunne mestre. Tidspress er viktig årsak. Det er ein del belastande saker ein jobbar med som blir ekstra tunge når ein stadig er på etterskot. Angående **ansvar og mynde**, seier to at dei kjenner seg mistrudd eller ikkje har mynde til å utføre jobben dei skal gjere. Dette går på dårleg relasjon med leiinga dvs både etatsleiar og barnevernsleiar. **Eigen meistring av oppgaver** er bra, ein er ganske ny i jobben. Det er og gode **læringsmogelegheiter** i jobben, men ikkje alle kjenner seg verdsatt av alle i kollegiet. Dei fleste får dra på kurs når dei har behov for det. Alle meiner dei utfører **meningsfulle oppgaver**, det blei av fleire påpeika behovet for meir anerkjening. At ein gjer ein god nok jobb.

2. Sosialt samarbeid

Samarbeid mellom kollegaer meiner ein del er veldig godt, mens nokre meiner det er prega av klikk- danning og baksnakking. Einskilde et ikkje lunsj ilag med andre. Fagleg samarbeid opplevast vanskeleg dersom teieplikta er eit hinder for konstruktivt arbeid. Både **eigen medverknad** og **forståing for kvarandre** ber preg av at samarbeidet kan bli betre. Sju av 11 er oppteken av **forstyrrende personkonfliktar**. Dette går for nokon på **samarbeid mellom leiarane og dei tilsette**. Det har vore konfliktfylt i fleire år. Det har vore utskifting av leiarar, permisjonar og lite stabilitet. Det kom fram at dette har vore spesielt vanskeleg det siste året, da barnevernsleiar har vore sjuk / i permisjon og tenesteleiar har vore ganske ny. Det kjem fram misnøye med at ikkje alle kjenner seg likeverdige – det gjeld både i høve leiinga, men og fordi nokon opplever klikkdanning blant personalet. Nye tilsette kjenner seg godt ivaretekne av tenesteleiar og av kollegar. Dei seier dei alltid har fått svar når dei treng det.

3. Organisatoriske tilhøve.

Tidspress er den faktoren som for mange fører til stress. Det kan virke negativt inn på alle parametrane under dei organisatoriske høva. Når det gjeld fridom til å bestemme over

korleis ein vil utføre arbeidet sitt, er dei fleste nøgd , men nokre kjenner seg overvåka av leiinga. Det blir påpeika at det ikkje er lov å lukke døra, at fleire føler seg mistenkjeleggjort for å drive med private ting. Samstundes har dei eit stort behov for å snakke fag, spesielt når barnevernsleiaren ikkje alltid har vore tilgjengeleg. Fleire meiner ein kan **koordinere og organisere** arbeidet annleis, slik at til dømes ein deler meir på dei tunge sakene.

Samhandling med andre utanfor avdelinga kan bli betre, til dømes med helsestasjonen.

4.Organisasjonskultur

Det kom fram at det ikkje alltid er lett å kome med nye forslag til korleis ein kan gjere ting annleis. Spesielt gjelder det for nytilsette generelt. At 7 meiner det er lite rom for å ha **ulike meininger** og dermed **saklege diskusjonar**, seier noko om at nokre heller ikkje kjenner seg trygge på jobb. Det er **ein mangel på tillit** som for fleire spesielt gjeld i høve både etatsleiar og barnevernsleiar. Dette påverkar også **«me- kjensla»og arbeidsgleda** og dermed også **normer og verdier** på arbeidsplassen. Fleire meiner og det er **forskjellsbehandling** i høve tilsette, dei som er «for» leiinga og dei som er «imot». Men på den andre sida, meiner nokre tilsette at det ikkje er forskjellsbehandling, men at nokre tilsette tolkar det meste av ting som kjem opp negativt sjølv. Nokre seier det er ein klikkdanning av tilsette som kan virke ekskluderande i seg sjølv. Det er ikkje sikkert dei det gjeld ein gong er klar over det. Når det gjeld **tolleranse for livssituasjonen utanfor jobb**, har det kome fram historier der tilsette har opplevd det som at dei har blitt pressa på for at dei skal kome på jobb sjølv om dei har sjuke barn heime. Det har kanskje vore godt meint, men dei det gjeld har ikkje opplevd dette positivt. Å ta vare på eigne sjuke barn skal ein kunne gjere utan å ha dårleg samvit for jobben.

5.Totalvurdering

Dei fleste tilsette er ikkje så godt nøgde med arbeidsmiljøet, men det er forbettringspotensiale. Det vil vidare bli utgreid:

B.Rapport etter dialog om LØFT spørsmål.

1.Gode sider ved arbeidsmiljøet

Det er mange gode sider ved arbeidsmiljøet ved barnevern som blir trekt fram. Det meinast likevel ulikt om dette. Det dei fleste i alle fall er einige om, er at det er mykje humor og latter. Kanskje er dette ein av dei viktigaste friskfaktorane å forsterke vidare i miljøet. Det er og mange som meiner at miljøet er inkluderande med støtte og omsorg for kvarandre. Å bruke kvarandre sin kunnskap blir gjort, men kan gjerne gjerast enda meir. Fleire meiner at

det er positivt at advokatar er kopla inn slik at tilsette kan få rettsleg rettleiing. Nokre nemde at det ville bli oppfatta positivt ved neste høve å spørje dei tilsette som har jobba lenge, om kven dei tidlegare har hatt god erfaring med å nytte seg av. Dei tilsette ønskjer å vere med å ha innflytelse på jobb. Fleire har forslag om at BUP kan koplast meir systematisk inn i høve psykologisk veiledning eller debriefing etter vanskelege saker. Det vil mulig kunne auke fagleg tryggleik og forsterke fagleg fokus i fellesskap. Kanskje kan det også bidra til å forsterke ein betre organisasjonskultur ?

Andre positive ting ved jobben som kom fram, var å jobbe sjølvstendig, ha ansvar, jobbe med familiane/ klientar, ein driftig, tydeleg og ryddig tenesteleiar, fleksibilitet og disponering av arbeidstida, mulegheit for kurs og fagleg påfyll. Her er det mykje positivt som ein kan byggje vidare på.

2.Mindre gode sider ved arbeidsmiljøet

Angående mindre gode sider ved arbeidsmiljøet, er det mange krav og tidspresset ein har, som blir nemt av dei fleste. Fleire meiner det er grupperingar på jobb, personkonfliktar, fråverande barnevernsleiar til tider. Ein tilsett sa det slik: «Skal ein få ein samtale, bør det nesten avtalast gjennom e-post. Skal det vere slik?» Døra til leiar bør vere open. Dei tilsette ønskjer mindre avstand mellom leiinga og dei tilsette. Forslag til betring er at fagleiar kan prioritere samtalar med den einskilde, samt diskusjonar og drøftingar med heile grupper i høve ulike tema. Forslag er og at dei tilsette bryr seg meir om fleire, ikkje berre dei som ein har best kontakt med. Spesielt kan alle bli flinkare til å vere merksame mot kollegaer i vanskelege prosessar eller situasjonar. Leiar har og eit spesielt oppfølgingsansvar her.

Sosiale aktivitetar kan betre kjensle av fellesskap – å ha tid og ta seg tid til å bry seg. Alle kan også bidra positivt i lunsjen og seie god morgon, ha det, så fin du er osv. Å vere høfleg mot andre er ein venlegheitsstrategi som kan vere med på å forsterke ein kultur positivt. Ein bør ikkje bli møtt negativt dersom ein våger å seie ifrå om noko ein ikkje likar eller kritiserer. Ein må jobbe for å møte alle tilsette med respekt. Slik kan ein tryggje alle tilsette. Dette har alle ansvar for, og leiarar må gå føre som gode rollemodellar. Om leiarar ikkje har nok kunnskap om personalleiing, så kan dei kanskje få tilbod om kursing , -utdanning? Ein tilsett meinte ho aldri hadde fått ros av leiar. Dette kan ein bli meir bevisste på å gjere. Det er fleire som kjem med forslag om at alle må jobbe med «me-kjensla» og byggje opp kulturen saman. Ein bør da og vere bevisste på at leiarar og treng ros, ikkje berre kritikk. Å snakke om at haldningar er for dårlege, kjem det ikkje noko godt ut av. Ein må gjere ting positivt. Det har og ein smittande effekt. Slik kan kanskje utskiftinga av personalet bli mindre i åra som kjem?

3.Forslag som bør prioriterast

Dei tilsette kom med forslag om at dei viktigaste tema som burde prioriterast ved barnevern framover er;

- å trygge dei tilsette ved at ein møter kvarandre med respekt.
 - Ved å få ein meir stabil leiing, vil dette bli enklare.
 - Det er viktig at utfordringar blir teke opp på eit tidleg tidspunkt på ein høfleg måte med den eller dei det gjeld. Slik kan ein lettare løyse opp usemje i staden for å byggje opp under konflikhtar.
 - Slik vil ein og få mindre avstand mellom leiar og tilsette og skape meir stabilitet.
 - Forslag om felles lunsj på fredagar med til dømes lotteri og kanskje ein kaffikopp saman før ein tek helg (om det lar seg gjere)?
 - Kursing i stressmestring, slik at ein kan lærer seg å tåle press betre kan og vere nyttig.
 - Konflikhtar som ikkje er ordna opp i må bli teke opp på ein konstruktiv måte, snakka igjennom for så å leggje ting bak seg. Det krev at ein kan seie unnskyld eller beklage dersom nokon har blitt såra eller misforstått. Det krev at ein deretter må sjå framover og gjere det ein har blitt einige om å gjere. Det krev at ingen baksnakkar kvarandre, men at alle jobbar for eit godt og inkluderande arbeidsmiljø. Spesielt er dette så viktig for at ein skal kunne gjere ein god jobb og bruke kompetansen og energien ein har på brukarane. Misnøye tek altfor stor plass. Dette er dei tilsette opptekne av.
 - Neste steg er å gjere dette til handling kvar og ein.
-
- Kursing som Bedriftshelsetenesta har i haust og vidare skal ha i desember og i januar 2013, har ein del av dette som tema – kva som skal til for å byggje ein god bedriftskultur. Alle må bidra – det blir spanande å sjå om alle prøver og gjer noko med eigne haldningar. Og om det får innverknad på andre positivt. Det er opp til kvar og ein uansett kva for rolle du har på jobb.

AVDELING ØKONOMI/ADMINISTRASJON

A. TEMPERATURMÅLAREN : 6 Svar.

- Grøn signaliserer gode og tilfredsstillende arbeidsmiljøforhold.
- Gul signaliserer begynnende vanskar og problem i arbeidsmiljøet, vurder tiltak
- Rød signaliserer behov for endring i miljøet. Tiltak for forbetring er naudsynt.

Korte kommentarar frå tilsette:

1. Personleg utvikling

Dei fleste tilsette meiner **krav og forventningar, ansvar og mynde**, samt **eigen mestring** står nokolunde i samsvar med forventa mengd av arbeidsoppgåver. I periodar er det meir å gjere, men det er ofte forutsigbart. Etatsleiar har gjennom lengre tid og delvis sidan januar 2011 teke over den administrative jobben til barnevernsleiar på grunn av perm/sjukdom. Dette har fått store konsekvensar, sjå rapporten. Ein tilsett meiner eigen mestring og læringsmoglegheiter ikkje står i samsvar med ein viktig del av jobben, til dømes å jobbe med asylsøkjjarar. Det krev mykje tid og kompetanse som ho ønskjer å bli meir oppdatert på. Alle synes jobben gir meining. Ei sa det slik: «Eg brenn for jobben min og for at kollegaene mine skal ha det bra».

2. Sosialt samarbeid

Ved helsestasjonen er det sosiale samarbeidet svært godt. Også med leiar av eininga. Ved barnevern, har **forstyrrende personkonflikter** eller usemje mellom leing og nokre tilsette vore med på å påverke arbeidsmiljøet negativt. Alle meiner frå sitt ståstad at det er **likeverd** mellom dei tilsette.

3. Organisatoriske høve

Tidspress fører til stress for fleirtalet av leiarane. Det dreg og med seg negative konsekvensar i høve dei andre parametranne. **Kontakt og samhandling med andre utanfor sin eigen avdeling**, meiner alle er bra.

4. Organisasjonskultur

Ved helsestasjonen gir dei tilsette tilbakemelding om at organisasjonskulturen er god. Ved barnevern er det for den eine leiaren uholdbart å ha forstyrrende personalkonflikter hengjande over seg over tid utan at det har blitt rydda opp i på ein god måte. Det går utover **tryggleiken** på arbeidsplassen som og gjer mindre rom for **saklege diskusjonar**. To meiner at **toleransen for livssituasjonen** i høve familien er negativt påverka. Ein er oppteken av at ein må kunne få vere sjuk sjølv, eller heime med sjukt barn utan dårleg samvit, utan å føle seg pressa til å gå på arbeid. Har ein det ikkje så bra på jobb, så blir **arbeidsgleda** prega av dette. Dersom familien blir valt vekk til fordel for arbeid, er det også dårleg prioritering over tid.

5.Totalvurdering

Både ved helsestasjonen og barnevern meiner to av leiarane at det er tiltak som kan betre arbeidsmiljøet totalt sett. Det er forbettringspotensiale. Det vil bli utgreid:

B.Rapport etter dialog om LØFT - spørsmål

1.Gode sider ved arbeidsmiljøet

Det er mange gode sider ved arbeidsmiljøet som tilsette ved økonomi/administrasjonen ved helsestasjonen og barnevern trekk fram: Det er eit godt fagmiljø, mange kjekke kollegaer, forståing for kvarandre sitt arbeidspress, arbeidsoppgåver som gir meining, ein både får ansvar og kan gje tillit, godt humør blant dei fleste, mykje latter, er flinke med å gje tilbakemeldingar på ting som er utført, gode på å løyse fagproblem i lag i leiargruppa.

Mykje av dette kan setjast i system og byggast vidare på.

2.Mindre gode sider ved arbeidsmiljøet

Mindre gode sider ved arbeidsmiljøet er som nemt stort arbeidspress som fører til stress og som igjen lett fører til at ein får eit negativt fokus i høve ein del arbeidsoppgåver. Ein leiar sa det slik : «Det er ikkje alltid så lett å vere blid og smilande når ein slit med få tak i kvalifiserte fagfolk. Arbeidsfordelinga kan da fort bli skeiv». Dette gjeld begge avdelingane.

Hadde det vore nyttig om det blei etablert eit leiarforum der ein kunne lufte frustrasjon og kanskje kome med innspel på korleis ein kan løyse ting ?

Fleire tilsette har og vore frustrerte over å ikkje bli teke med på råd /forslag til tiltak på ulike område. Kan det vere muleg å dra personalet meir med i diskusjonane, spesielt ved barnevern? Kanskje ved at fleire får meir ansvar og tillit og blir tekne med som ressurspersonar – ved fellesløyisingar kan bedriftskulturen og bli forsterka positivt. Dette ville kunne gje etatsleiar litt meir fri til å prioritere sine oppgåver annleis. Dette er føreslått som løysing spesielt når ein manglar barnevernsleiar på jobb i periodar.

At leiarar ikkje har tid til lunsj med tilsette, kan gå negativt utover det sosiale samspelet. Dette kan bli retta opp ved at fagleiarstillinga ved barnevern blir besatt i full stilling igjen framover i tid. Ein bør vell også prioritere at alle tilsette har lunsj saman? (med unntak av dei som har beredskap). Det er viktig at dei i mindre stilling og er med på dette i allefall ein dag/nokre dagar i veka ?

Det er kome fram at det er ønskeleg at etatsleiar også er involvert meir i høve personalsituasjonen ved helsestasjonen. Det er et behov for å bli teke på alvor i høve mange utfordringar i jobben der også.

Det er viktig at alle leiarar får støtte også oppover i systemet, som av administrasjonen. Alle har behov for å bli sett, høyrd, forstått og verdsett. Kanskje bør ein prioritere dette meir systematisk framover i tid. Medarbeidarsamtaler er eit godt verktøy. Men det krev at ein følgjer dette opp.

3. Forslag som bør prioriterast.

- Personalkonfliktar må ryddast opp i. Dette er eit ansvar øvste leiar har. Dette er skrive om under punkt 3 avd barnevern.
- Ha positivt fokus. Som ein leiar sa : «Eg må sørge for at vi har eit positivt fokus i høve det vi driver med».
- Fokus skal vere på godt klientarbeid. Det er soleis viktig slik fleire seier at ein må tenkje positivt, ikkje la det negative få råde i løpet av arbeidsdagen.
- Ein må som leiar vere sikker på at ein har forstått kva tilsette kjem med av problem og løysing av desse.
- Ein må ta vare på kvarandre ved sjukdom, ikkje presse nokon til å kome på jobb, sjølv om det er vanskeleg å få gjort alt som er pålagt. Da kan du risikere å få tilsette i mot deg – ikkje spele på lag.
- Ein skal gjere kvarandre gode.
- Ein må som leiar vere audmjuk og ikkje la eventuelle dårlege humør gå utover dei tilsette. Da har du i så tilfelle feil fokus.
- Fleire seier at vi har val. Anten kan alle jobbe for eit positivt arbeidsmiljø med følelse av kontroll, forutsigbare tilhøve, sosial støtte og ein samkjørt kjensle av at ting går riktig veg, eller ein kan jobbe mot det.
- Det som er sikkert er at både eit positivt og eit negativt verdisyn smittar. «Det er om å gjere å få i gang det positive hjulet og forsterke dette», sa ein tilsett. Ved helsestasjonen er det ein slik stemning no. Det er bra, men det har ikkje alltid vore slik der heller. Det vil alltid vere avhengig av dei som jobbar der.
- Leiarforum ?
- Felles lunsj
- Bruke dei tilsette enda meir som ressurspersonar for å løyse faglege utfordringar.

Avslutningsvis vil eg nemne to viktige teoriar innan stressteori som er relatert til psykososialt arbeidsmiljø spesielt. Robert Karasek sin «job strain modell» som seier noko om at når det er balanse mellom jobbkrav og kontroll (innflytelse og utviklingsmulegheiter) ein har på arbeidet, blir stresset minst og trivselen best. Å ha høge krav på seg i jobben er bra dersom ein og har stor handlingsfriheit. Dersom ein har høge krav, men liten handlingsfriheit blir ein ofte meir spent over tid, det kan føre til sjukdom. Har in lave krav men høg handlingsfriheit, blir ein meir avslappa, men ved lave både krav og handlingsfriheit kan det føre til at ein blir passiv, noko som og over tid kan føre til sjukdom. God støtte (emosjonelt,

praktisk eller gjennom informasjon) frå kollegaer/leiing , kan vere avgjerande for at ein ikkje får dårleg helse. Både ved helsestasjonen og barnevern, er det mykje god støtte i kollegiet. Det er bra. Tilsette har og gitt delvis uttrykk for god kontroll med innflytelse over arbeidet. Kanskje kan dei tilsette jobbe meir for å få kontroll over det psykiske presset som heile tida ligg der over arbeidsoppgåver som» ligg på vent».

Den andre teorien er Siegrist sin «effort – reward-imbalance-model». Det handlar om å få belønning (ros, eller t.d.lønn), når ein er ferdig med eit krevjande arbeid. Det er viktig for motivasjonen og trivselen vidare. Får ein ikkje det over tid, kan det føre til sjukdom. Det er difor viktig ved både avdelingane at ein gjer kvarandre ros. I tillegg ønskjer dei tilsette meir/betre kontakt med tenesteleiar og at administrasjonen der ein sett helsefremmande arbeid meir på dagsorden i høve barn og unge.

Forslag for vidare arbeid

Å vidare lage ein handlingsplan for kvar avdeling, kan vere nyttig for alle tilsette, med tema som blir følgt opp med tidsfristar. Det kan vere naturleg at leiar og til dømes verneombod eller tillitsvalde / ei gruppe, kan gjere dette i lag.

Det vil og bli interessant å sjå om kurs Sogn Bedriftshelseteneste har i haust og vidare i desember og januar 2013, kan få positiv innverknad på arbeidsmiljøet i heile avdelinga for Barn og Unge. Målet i Sogndal kommune vil uansett vere at arbeidsmiljøet skal vere prega av «ansvar, respekt og omtanke for kvarandre».

Sogndal 29.11.2012.

Birgit Weel Skram

Spesialist i psykososialt arbeid / Bedriftssjukepleiar

Sogn Bedriftshelseteneste.

