



Et kvarter med CFD, episode 12:

Stressforebyggelse på Sociale Tilbud

Bettina: Velkommen til Et kvarter med CFD, som i dag handler om stress og arbejdsmiljø i CFD's Sociale Tilbud. Vi har inviteret chef for Sociale Tilbud, Line Rishøj, til at tale om præcis de to emner. Det er emner, som de på Sociale Tilbud har arbejdet med herhen over foråret, sammen med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Velkommen til, Line.

Line: Tak skal du have.

Bettina: Vi glæder os til at blive klogere på, hvordan du ser og arbejder med stress og arbejdsmiljø på Sociale Tilbud.

Bettina: Sociale Tilbud, som Line Rishøj er chef for, består af seks virksomheder med 15 forskellige døgn- og dagtilbud. Målgruppen for vores tilbud er personer, der er døve, har døvblindhed eller som har et betydeligt høretab med en række forskellige funktionsnedsættelser, som eksempelvis autismespektrumforstyrrelser, udviklingshemning, ADHD, psykiatriske lidelser, multihandicap og demens. Der er 322 medarbejdere på Sociale Tilbud.

Bettina: Lad os lige komme i gang med tre hurtige. Hvad kendetegner et godt arbejdsmiljø efter din mening?

Line: Et godt arbejdsmiljø er for mig et trygt arbejdsmiljø. Det er jo tryghed i forhold til, at man kan sige sin ærlige mening, selvfølgelig på en ordentlig måde. At man kan måske lave fejl. Uden at skulle blive hængt ud for det. Men tværtimod få hjælp, når man har brug for det. Det er for mig rigtig vigtige elementer i et trygt arbejdsmiljø.

Bettina: Og har vi så et trygt og godt arbejdsmiljø på Sociale Tilbud?

Line: Ja, det har vi rigtig, rigtig langt hen ad vejen. Men på trods af det, så synes jeg jo altid, at vi kan blive bedre. Der er altid ting, vi kan blive skarpere til, blive bedre til, øve os endnu mere på.

Så jeg synes altid, det er værd at bruge tid på arbejdsmiljøet.

Bettina: Og det er jo præcis derfor, vi har inviteret dig i dag, fordi vi så kan få det foldet lidt mere ud. Så det sidste af de hurtige: Er stress den hyppigste årsag til sygemeldinger i Sociale Tilbud?

Line: Nej, det er det heldigvis ikke. Men jeg kan jo desværre ikke sige, at vi ikke har sygemeldinger, som hænger sammen med stress.

Og jeg synes jo, at bare én stress-sygemelding er én for meget. Og man kan sige, at den går allermest ud over, hvis vi har en stress-sygemelding, jamen det er jo den medarbejder, der er ramt.

Men selvfølgelig har det også konsekvenser for de beboere, som vi er ansvarlige for at give tilbud til. Og det har også konsekvenser for de kolleger, der er til den stressramte medarbejder.

Så derfor synes jeg, vi skylder alle parter at arbejde med at forebygge stress, fordi det er nemlig det, vi har arbejdet med i Sociale Tilbud. Og det er jo det, jeg synes er rigtig interessant og udbytterigt.

For vi har i mange år talt om, hvad gør vi, når stressen har indfundet sig? Hvordan kan vi så hjælpe medarbejderen? Hvordan får vi dækket ind på arbejdspladsen? Hvordan hjælper vi medarbejderen tilbage, når tiden er til det?

Jeg synes, det er dejligt, at vi kan begynde at tale om, hvordan vi forebygger stress på vores arbejdsplads. Og det kunne egentlig godt tænke mig, at vi holder lidt fast i det her perspektiv med at forebygge stress.

Bettina: Der er jo fuld fart på rigtig mange arenaer i stort set alle menneskers liv. Og hvordan arbejder man med at forebygge stress på en arbejdsplads, hvor arbejdspladsen jo kun er?

Line: Noget af det, vi har gjort i CFD Sociale Tilbud, det er at tage udgangspunkt i det materiale, som forsker Pernille Sten Pedersen har udarbejdet. Hun taler meget om, at man kan forebygge stress ved at være bevidst om de menneskelige mønstre, som vi alle sammen har i vores adfærd. Hun taler meget om, at stress og skam er tæt forbundet.

Så det, at vi får viden om, hvordan er det, vi reagerer i forskellige situationer, når vi kan være presset. Og det kan jo være presset på grund af mange arbejdsopgaver.

Men det kan også være presset på grund af modsatrettede forventninger, for eksempel. Der kan være mange årsager til, at den her stress opstår. Og når vi bliver klogere på årsagerne, så bliver vi også klogere på, hvordan vi kan forebygge stress.

Bettina: Og nu nævner du noget med arbejdsopgaver og tidspres og den slags. Det er jo så igen inde på CFD-arenaen. Men der kan jo også ske ting i ens personlige liv. Eller man kan have meget højere ambitioner på nogle ting i sin fritid. Som jo også kan gøre, at man kommer på arbejde og har den her uro i kroppen, og måske ikke kan overskue sine opgaver. Så det er vel også en del af arbejdet.

Men du tænker måske, at det kommer til udtryk på samme vis, uanset hvor presset ligger. Altså, vi er jo hele mennesker.

Line: Det er i hvert fald Pernille Steen Pedersens budskab, at det kan selvfølgelig både være noget i vores arbejdsliv, og det kan være noget i vores privatliv, der presser os.

Og som så giver sig udslag i nogle særlige, vi kan jo kalde dem symptomer, for stresset er jo en syn om. Som vi som ledere og medarbejdere kan hjælpe hinanden med at være opmærksomme på.

Men som man også som den enkelte medarbejder, hvis man får viden om det her, kan være opmærksom på hos sig selv. Og dermed også være med til at forebygge noget hos sig selv. Men det kan man altså kun på de tidlige stadier.

For hvis man bliver ramt af det her, så når man altså et punkt, hvor man slet ikke kan høre, hvad andre siger. Andre velmenende kolleger eller omsorgsfulde kolleger og ledere, man er slet ikke i stand til at høre det, når man er ramt af stress.

Bettina: Pernille Steen Pedersens fokus i sin forskning er på begreberne arbejdsrelateret stress og skam, samt problemet med, hvordan skam kan være afgørende i visse situationer med sygemelding på grund af stress.

Hun har udviklet forskningsbaserede værktøjer i form af dialogkort, om hvordan stress kan håndteres og forebygges ved at fokusere på sociale relationer og skam i samarbejdsdialoger mellem ledelse og medarbejdere.

Et eksempel på et dialogkort lyder således. Du oplever et stort arbejdspress og er frustreret over, at du skal gå på kompromis med din faglighed. Hvordan kan dine kollegaer bedst støtte?

Spørgsmålet følges op med tre svarmuligheder: Mine kollegaer skal først og fremmest lytte, når jeg lufter mine frustrationer. Mine kollegaer skal komme med løsningsforslag. Mine kollegaer skal give mig plads til at finde en løsning.

Bettina: I har valgt hendes model og tilgang til det. Hvor langt er I i det forløb?

Line: Hvis jeg skal fortælle, hvor langt vi er, så vil jeg egentlig gerne starte med, hvordan vi overhovedet fik øje på det her. Det gjorde vi, fordi vi har et arbejdsmiljønetværk i CFD Sociale Tilbud. Vi mødes tre gange om året for at sætte fokus på de forskellige temaer, der rører sig på arbejdsmiljøområdet.

Et af møderne er et temamøde. Til et temamøde i 2023 var vi faldet over det her materiale og syntes, det var spændende. Så det valgte vi at tage ind og bruge et helt møde på at dykke lidt ned i.

Der er også nogle dialogkort med, som vi afprøvede. Vi var enige om i den samlede arbejdsmiljøgruppe, at det her materiale kunne vi bruge til noget.

Men vi havde jo brug for at få flere medarbejdere med, så vi syntes, det var naturligt at inddrage tillidsrepræsentanter. Så derfor valgte vi at bruge en hel dag på et samarbejdsudvalgsseminar, hvor vi først inviterede Pernille Steen Pedersen til at komme og holde et oplæg om sin forskning om materialet. Og hvor vi så arbejdede med materialet hele eftermiddagen. Og det gjorde vi her i starten af 2024.

Og vi kom så langt, at de lokale TRIO-grupper, altså ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, sad sammen og kiggede med udgangspunkt i materialet på, hvad er det næste skridt, der giver mening hjemme i den lokale enhed, den lokale virksomhed og den lokale afdeling.

Så man havde en form for begyndende handleplan med derfra. Så er det jo forskelligt, hvor langt man er med de handleplaner.

Men vi er altså så langt, at vi er ved at kigge på, hvad giver mening lokalt at gribe fat i, og få udbredt viden lokalt.

Bettina: Og har du sådan et indblik i et sted på CFD, hvor du ved, hvordan de har tænkt sig mere konkret at gribe det an?

Line: Ja, jeg ved f.eks. Boligerne Oktobervej, som hører til her i Søborg, de har valgt blandt andet at kigge på arbejdstidstilrettelæggelse. Og det er jo ud fra det perspektiv, som du nævnte tidligere, at har man rigtig, rigtig travlt, skal man løbe rigtig, rigtig stærkt, så gør det noget ved os. Og det kan betyde, at medarbejderne kan befinde sig i et krydspres mellem deres egne forventninger til måden at udføre arbejdet på, til lederens forventninger, måske pårørendes forventninger, en kommunes forventninger, og til det, der rent faktisk er muligt, hvis man skal løbe rigtig stærkt.

Derfor gav det god mening for dem at kigge på, kan vi ikke tilrettelægge arbejdstiden anderledes, så vi måske har tidspunkter, hvor vi ikke skal løbe så stærkt, så vi ikke kommer til at befinde os i det krydspres, eller risikoen i hvert fald bliver mindre.

Bettina: Og er det måske sådan, at man faktisk kan forebygge rigtig meget stress med at se på struktur, tænker du?

Line: Det tror jeg, at man kan på nogle områder. Jeg tror, at uanset hvor meget vi lægger os i selen, så kan vi ikke forebygge alt stress. Fordi der er ingen af os, der kan forudse, hvad sker der i vores private liv.

Og der kan jo også ske noget på arbejdspladsen, som sætter os i et krydspres. Det kan jo være, at man befinder sig i en situation, hvor man synes, at man mangler nogle kompetencer.

Det kan være en beboer, som pludselig befinder sig i en situation, der kan være en somatisk sygdom inden over, hvor man kan føle sig presset i forhold til kompetencer eller i forhold til sine egne forventninger.

Hvis man oplever, at man hovedsageligt er en rigtig dygtig medarbejder, og pludselig befinder sig i en situation, hvor kompetencerne ikke slår til, så kan man godt blive ramt af nogle af de her ting.

Så jeg tror, at uanset hvor meget fokus vi har på at forebygge, så kan vi ikke udrydde det. Gid vi kunne, det tror jeg ikke, vi kan.

Men vi kan gøre alt, hvad vi kan for at forebygge og forhåbentlig minimere risikoen for at få stress, når man er medarbejder i CFD. Du nævnte her indledningsvis også ordet skam, som også er en del af det her med at måske få stress og føle sig utilstrækkelig, både fagligt, men måske også sådan i de menneskelige relationer på sin arbejdsplads.

Bettina: Kan du sige lidt mere om, hvordan I har talt om det?

Line: Vi er ikke nået dertil, hvor vi har talt en masse om det i Arbejds miljøgruppen og også i TRIO-grupperne. Udover at det selvfølgelig var et tema, da Pernille Steen Pedersen holdt oplæg for os, og det er en del af materialet. Derudover har vi ikke talt en masse om det, men vi har jo nogle helt gruppe medarbejdere og ledere, som har en bevidsthed om, at skam er en del af det, med stor sandsynlighed, hvis man bliver ramt af stress.

Og dermed også i de samtaler, man har med en stressramt medarbejder, eller en, hvor man som leder eller tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, kan være nervøs for, om der måtte være noget stress på vej. At man faktisk kan gå ind og tage livtag med den her skamfølelse, og tale med den pågældende medarbejder, så vi forhåbentlig kan fjerne lidt af den.

Bettina: Det lyder som en meget sympatisk tilgang til det. Det er nok ikke sådan, at vi kan trække stress ud af det, det er sådan et fænomen, som man jo taler vidt og bredt om i hele samfundet. Hvordan tænker du, at I arbejder med at fastholde fokuset?

Line: Jeg tror, at det fokus kan fastholdes ved et kontinuerligt blik på det. Og det kontinuerlige blik, det har jeg selvfølgelig en stor del af ansvaret for, at vi har, men jeg vil jo rigtig gerne have hjælp til det af vores samarbejdsudvalg.

For det er jo der, ledere og medarbejdere mødes og bliver enige om, hvad er vigtigt for os. Og det er jo tillidsrepræsentanter. Det er jo tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, der sidder der. Og så er det jo ledere.

Så jeg tror jo på, at vi i fællesskab skal hjælpe hinanden med at have det her kontinuerlige blik på det. Holde fast i den gode proces, vi har fået sat i gang. Og det gør vi jo ved, blandt andet også, at vi jo har en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor vi kigger på, hvilke temaer har vi været inde omkring i året, der er gået.

Og hvor vi jo også naturligt kommer til at tale om, hvad skal vores temaer og fokus være for det kommende år. Og der er det jo helt oplagt, at vi så lang tid, som vi synes, der er udvikling i det her, og vi kan se relevansen af det, og det tror jeg, vi kan i meget, meget lang tid, kan fastholde den her forebyggelse af stress i Sociale Tilbud.

Og så ser jeg jo også, at vi i ledergruppen har et stort ansvar for, at rammerne omkring arbejdet, altså arbejdstidens tilrettelæggelse, mulighederne for at dygtiggøre sig, mulighed for at mødes på tværs, mulighed for at lufte usikkerhed, at den er til stede for medarbejderne.

Bettina: Tiden den løber hurtigt, når man er i et godt selskab og taler om vigtige emner. Så vi skal sådan set til at runde af nu, Line. Tusind tak, fordi du kom forbi. Vi kan jo håbe, at nogle af medarbejderne på Socialtilbud også lytter til den her podcast. Så er de da i hvert fald også allerede endnu mere oplyst om, hvad der foregår. Hvad skal du afsted at lave nu?

Line: Lige om lidt, så skal jeg over og deltage i et personalemøde i UNO-huset, så det glæder jeg mig rigtig meget til. Jeg kan altid godt lide at komme ud og høre, hvad medarbejderne har på hjertet, hvad der rører sig lige nu. Så der skal jeg over lige om lidt.

Bettina: Tak fordi du kiggede forbi.

Line: Selv tak.



Bettina: Det var alt for denne udgave af Et kvarter med CFD. Hvis du vil vide mere om Sociale Tilbud og deres arbejde med forebyggelse af stress, kan du kontakte Line på mail lr@cfid.dk. Vi håber, du vil lytte med igen næste gang.

Du kan finde vores podcast de steder, hvor du normalt finder podcast. Ellers hold øje med vores Facebook-side og vores hjemmeside. Her bliver alle episoder også slået op.

Og hvis du synes om det, du har hørt, så må du meget gerne tippe andre, som også kunne være interesseret i at lytte med.