



Vejen til kollektiv faglig udvikling og sikkerhed, med ejerskab i medarbejdergruppen

Analyse på tværs skaber større trivsel for borgerne og bedre sikkerhed for medarbejderne i Specialområde Børn og Unge (SBU)

I foråret 2017 stod Gerda Aakerberg Klausen med en arbejdsulykke, som hun skulle hjælpe medarbejderne med at analysere. Det blev starten på en ny måde at arbejde med at skabe mere sikkerhed i SBU, hvor medarbejderne undgår at bringe sig selv i farlige situationer. En af de væsentlige hjørnesteen er inddragelse af fagfaglig viden i sikkerhedsarbejdet. Tidligere skulle det måske registreres og analyseres på 5 forskellige steder, når der var sket en ulykke. Mange forskellige analyseskemaer gav siloopdelte løsninger. Den opdeltede registrering i SBU er ikke kommet til livs, men analyseapparatet er blevet sammentænkt. Det krævede et opgør med silotænkningen og indførelse af helhedstænkning, så medarbejdernes faglighed kunne komme i spil.

"Vi lånte lidt fra de forskellige systemer, som der allerede blev arbejdet med, for eksempel fra Low Arousal og utilsigtede hændelser og fik mange sideres analyseskemaer reduceret til 2 sider", fortæller Gerda Aakerberg Klausen.

Når der laves analyse på tværs inddrages medarbejderne i grupper, der arbejder med forskellige episoder i borgerforløbet. Én gruppe arbejder f.eks. med borgerens indskrivning på institutionen, mens en anden f.eks. arbejder med en magtanvendelse 14 dage før arbejdsulykken, og en tredje gruppe kigger på selve den voldelige hændelse, der gav anledning til arbejdsulykken. På den måde bringes det faglige grundlag på afdelingen i spil. Ofte er det sådan, at forløbet op til hændelsen forklarer, hvorfor det skete.

Ved alvorlige hændelser tager det 4 timer at arbejde ulykken igennem, hvor en personalegruppe på ca. 20 arbejder i grupper på 4-6 medarbejdere. Hvis der er tale om mindre hændelser, tager det ikke så lang tid. Medarbejderne har taget arbejdsmetoden til sig og bruger den i lille skala af egen kraft. Når den bruges i lille skala, kan det f.eks. handle om en borger, hvor der ikke skete noget alvorligt, men teamet omkring borgeren vil gerne drage læring. De laver arbejdet selv og præsenterer kort læringen på p-møde, hvorefter de ikke involverede kolleger aktivt skal forholde sig til løsningen.

Hvordan skabes kollektiv læring?

Arbejdspladsen har et problem, når en medarbejder kommer til skade eller bliver overfaldet. Fælles læring giver fælles udvikling. Hvis alle er med til at lave en løsning, giver det ejerskab. Det kræver fokus fra ledelsen, hvis det skal lykkes godt, men når det lykkes, giver det en bedre leveret ydelse og et udviklingsforløb for borgeren, hvor der arbejdes på at holde borgeren i trivsel.

"Nu tager vi udgangspunkt i hændelsen og ikke i systemet. Det handler om en borger i mistrivsel. Hvordan løser vi det fagligt, så vi ikke ender et sted, hvor der er en medarbejder, der kommer til skade?" siger Gerda Aakerberg Klausen.



Gerda Aakerberg Klausen,
konstitueret administrationsleder samt
arbejds miljø- og tilsyns koordinator, SBU