

## **Autismecenter Storstrøm**

**Færggårdsvej 15 z**

**4760 Vordingborg**

**Tlf: 55 36 36 00**

**Sikkerhedsrepræsentant Torben Christoffersen & Viceforstander Helle Riis**

## **Socialpædagogernes Landsforbund**

Projekt: Socialpædagogerne på arbejdspladsen – arbejdsglæde, indflydelse og synlighed

### **Præsentation af indsatsen**

Autismecenter Storstrøm har i længere tid haft fokus på efteruddannelse, og vi har i den sammenhæng gjort det muligt at tilbyde alle socialpædagoger en diplomuddannelse. Dette har skabt pædagogiske diskussioner på et højere niveau, men det har ikke skabt mere arbejdsglæde i hverdagen.

I en trivselsundersøgelse udarbejdet i Vordingborg kommune scorer vi meget lavt i udviklingsmuligheder, og bl.a. derfor har sikkerhedsgruppen op til dette projekt ofte talt om, hvordan vi kan skabe mere arbejdsglæde i hverdagen. Det var således ikke svært at se fordelene ved at ansøge om at skrive dette projekt, som ville give os mulighed for at arbejde målrettet med emnet.

Fra projektinteressen til selve ansøgningen blev MED udvalget inddraget, for at vurdere om der var lyst og engagement til at indgå i et projekt med fokus på arbejdsglæde. Der var bred tilslutning i MED udvalget, og sikkerhedsgruppen blev gjort ansvarlige for at projektet kunne gennemføres, hvis vi fik penge til det. I sidste ende blev Torben Christoffersen og Helle Riis valgt som projektansvarlige.

Vores overordnede mål for hele arbejdet i projektet ”God pædagogisk atmosfære” er at kvalificere socialpædagoger til at kunne få fokus på samarbejdet og glæde ved arbejdet. Vi har en oplevelse af, at der er et stærkt fokus på individuelle præstationer i hverdagen og mindre på at det også er fællesskabet, der skaber gode resultater. Det vil vi gerne gøre noget ved.

Det har været vores ønske at vise et konkret eksempel på et målrettet arbejde ud fra en målsætning om at skabe en bedre pædagogisk atmosfære, som forhåbentlig kan tjene som et

grundlag for videre arbejde med emnet, og være et udgangspunkt for andre til selv at give sig i kast med at forbedre deres arbejdsplads på netop dette område. Igennem vores resultater og præsentationer af konkrete tilbagemeldinger fra de medvirkende parter er det vores forhåbning, at der danner sig et billede af, hvad der kan fungere i praksis, og hvad der virker mindre godt.

Vi har ønsket at arbejde med gruppekultur og skabe muligheder for at være undersøgende i forhold til samarbejdet og beboernes perspektiver og behov. Derudover ville vi skabe grundlag for tillid i arbejdsgrupperne og udvikle en god pædagogisk atmosfære på arbejdspladsen. Vores intention har været at arbejde med en blanding af teori om følgende: kerneydelserne, kommunikation og relationer i arbejdsgrupperne samt en mere kreativ indfaldsvinkel.

### ***Projektet havde følgende milepæle:***

23.11.09: Fokusgruppeinterview.

04.12.09: Fælles temadag om hvordan vi skaber arbejdsglæde. (oplægsholder Connie Svendsen om arbejdsglæde, oplæg fra beboer om hvordan det er at have autisme, fælles kreativ proces, statusmålinger).

Mellempæriode: SR arbejder med at sætte fokus på arbejdsglæde.

17-18.05.10: 2 temadage på Sorø Storkro. (2 konsulenter Henrik Pedersen og Susie Brandstrup fra DISKUK og 1 oplæg ved Charlotte Juul Petersen og 2 oplægsholdere fra Undercoverservice samt statusmålinger).

Udarbejde pjece og projektrapport.

### **Gennemgang af indsatsen**

#### **23.11.09**

Vi afholdt på dagen et fokusgruppeinterview, hvor vi havde fokus på, hvilke forhold der er afgørende for oplevelsen af arbejdsglæde. Vi drøftede hvilken betydning fysiske forhold, auditive, visuelle og dufte, har for oplevelsen af arbejdsmiljøet. Vi fandt det interessant at drøfte og skabe større opmærksomhed på disse elementer, men der herskede dog ingen tvivl i fokusgruppen om, at det der betyder mest for oplevelsen af pædagogisk atmosfære er kemien mellem kollegaerne.

Med drøftelsen i fokusgruppen in mente besluttede vi, at alle medarbejdere skulle spørges, så vi udarbejdede et spørgeskema til temadagen d. 04.12.10. På skemaet havde vi stillet yderligere spørgsmål: Har du forslag til, hvordan vi kan skabe en god pædagogisk atmosfære?

**04.12.2009**

69 medarbejdere var på dagen samlet til en temadag om arbejdsglæde.

Dagen startede med et indlæg fra Martin, som er en ung mand med autisme. Indlægget havde fokus på, hvordan det er at have autisme, og mere specifikt hvilke udfordringer han har med personalet. Martin fortalte om sit liv, og i den forbindelse om de oplevelser af nederlag han har oplevet gennem sit liv, fordi han ikke er blevet forstået.

Meningen med oplægget var at få fokus på, hvordan brugerinddragelse i hverdagen kan minimere misforståelser og konflikter, som opstår på grund af manglende kendskab til handicappet. Det er vores indtryk at det virker stærkere at blive konfronteret med udtalelser direkte fra en bruger end fra teoretiske oplæg.

Som indlæg udefra havde vi booket Connie Svendsen. Hun holdt et oplæg, hvor hun lagde op til at den enkelte medarbejder selv til en hvis grad er med til at bestemme, hvordan man har det på arbejdet. Gennem sit eget job som stewardesse kom hun med en række eksempler på, hvordan episoder kan forløbe på en ualmindelig og morsom måde. Connie Svendsen er fortaler for, at den enkelte kan ændre sit eget arbejdsmiljø. Hun talte om det "lille ekstra", som kan skabe kulør i hverdagen og få mennesker omkring en til at grine; humor på arbejdspladsen får dagen til at spurte af sted.

Oplægget sluttede af med at hun gav alle medarbejdere en check på sekunderne for det næste døgn. Man må selv om hvordan man vil bruge checken, men hvis man lader den ligge eller bruger den til ufornuftige formål kommer tiden ikke igen. Tilbagemeldingerne fra medarbejderne var meget positive. Det virker opfriskende at få en påmindelse om, at det godt kan være det er andres skyld at det er surt at gå på arbejde, men at man også selv har et ansvar for at skabe og opretholde en god pædagogisk atmosfære.

Vi havde i sikkerhedsgruppen snakket om, hvad der kunne få os til at grine og arbejde sammen på en temadag. Dette førte til at vi udarbejdede en konkurrence a la vild med dans, hvor de enkelte afdelinger skulle dyste indbyrdes i fællesdans.

Med udgangspunkt i en "Jenka" dansede alle 11 afdelingerne med forskellige temaer, såsom vals og tango, mod hinanden. Der var nedsat en dommerkomite, som med stor retfærdighed og dansekendskab afgjorde konkurrencen til udbredt morskab for både vindere og tabere.

I et af vores spørgeskemaer på dagen indgik forslag til, hvad der skal til at skabe en bedre pædagogisk atmosfære. Det var i disse svar der var mulighed for at skabe debatter i den mellemliggende periode for de enkelte sikkerhedsgrupper og temaerne for 2 fællestemadage skulle findes.

### **Mellempperiode**

I den mellemliggende periode blev Torben Christoffersen desværre syg, og i og med at projektet havde en så forholdsmæssig kort løbetid, vurderede Helle, at det ikke var muligt at nå at sætte en ny ind i stedet. Dette fik selvfølgelig betydning for selve processen. Den sparring der skulle have været mellem Torben og Helle i forhold til planlægning af diskussioner i sikkerhedsgrupperne og temadagene i maj, bliver nu udelukkende mellem Helle og sikkerhedsgruppen. Foråret er tillige præget af nedskæringer i kommunen, og det er tydeligt at det kan virke anmassende at tale om arbejdsglæde når alle skal spare og løbe hurtigere. Ikke desto mindre fastholdt sikkerhedsgruppen temaet, og der blev løbende arbejdet for at holde gryden i kog.

Samarbejde er en svær størrelse og dette kommer meget konkret til udtryk, da den ene sikkerhedsrepræsentant løber ind i et sandt mareridt i sin gruppe. Med udgangspunkt i ”pædagogisk atmosfære” laver vi et forløb, hvor hver enkelt i gruppen får mulighed for at vælge at blive og arbejde for samarbejdet, eller at blive flyttet til en anden enhed; en socialpædagog i gruppen vælger at flytte gruppe.

En intern psykolog og Helle laver en proces med gruppen, hvor vi, ud fra deres egne udsagn, arbejder med at genetablere og få fokus på arbejdsglæde. Vi går specifikt til værks ved at skrive breve, og begynder med at alle i gruppen skal skrive et brev til deres kollegaer om hvad de vil gøre for fællesskabet, til de skal mødes igen om 4 uger. Psykologen og Helle sender hver uge et brev til dem om at de skal huske at holde fokus på det, som er blevet aftalt.

Efter 4 uger oplever de at de har fået arbejdsglæden tilbage, og da de læser brevene højt for hinanden bliver de overraskede over i hvor høj grad det egentligt var det samme de ville, og hvor svært det var at få øje på 4 uger før. De oplever at de breve som de fik fra psykologen og Helle har hjulpet i processen, og giver udtryk for at det er dejligt at vide, at der er nogle som er bekymrede og bakker dem op undervejs.

Processen havde formentlig forløbet anderledes, hvis vi ikke i organisationen var midt i et projekt om arbejdsglæde. Fokus var på, hvordan vi ønskede at have det med hinanden, frem for at finde ud af hvad årsagen til samarbejdsproblemerne var. Det er vores oplevelse at dette gjorde en enorm forskel. Socialpædagogen, som valgte en anden gruppe, var og er stadig glad for sin beslutning.

### **17-18 maj**

På fællestemadagene på Sorø Storkro var der 71 deltagere.

Dagene startede med en fællessang skrevet til lejligheden af vores huskomponist Susanne Palskov. Herefter havde alle afdelinger fået en hjemmeopgave, som gik ud på at de skulle præsentere afdelingen for de øvrige. Vi havde sat en grænse på 5 min pr. afdeling, hvilket vidste sig at være heldigt, for ellers havde det taget begge dage bare at komme igennem præsentationerne. Der blev udfoldet en fantastisk fantasifuldhed, og der var en udpræget diversitet i indslagene, som bl.a. omfattede: en social historie, en præsentationsfilm, en gyserfilm, interview, rollespil og plancher vist frem under sang.

### ***Programmet for dagene havde udgangspunkt i 3 temaer:***

Brugerperspektiver og brugerfortællinger.

Kommunikation.

Konflikter og uenigheder.

Derudover var der et indslag om aftenen af konsulentfirmaet ”Undercover”.

### **Brugerperspektiver og brugerfortællinger:**

Temaet startede med et oplæg af psykolog Charlotte Juul Petersen om hvad det vil sige at have et brugerperspektiv, og om hvordan man som professionel kan forsøge at indtage brugernes perspektiv og bruge det i det pædagogiske arbejde. Hun inddrog fortællinger fra sit arbejde med brugerne, og viste at forskellige perspektiver skaber forskellige historier, som vi er med til at holde i gang; både de positive og de negative historier.

Hun brugte Emil fra Lønneberg som et eksempel på at have forskellige perspektiver. Hvis man læser historien fra et børneperspektiv vil Emil altid det gode, og han er opfyldt af gå på mod og virkelyst. Ikke desto mindre oplever de voksne i hans nærhed ham som en skarnsknægt, der altid finder på skarnstreger.

Vi skal som professionelle altid forsøge at se begge perspektiver i vores samvær med brugerne, og hvis vi ser eller oplever uhensigtsmæssig adfærd kan det i det pædagogiske arbejde med at finde løsninger, hjælpe at forsøge at forstå brugerens perspektiv.

***Som arbejdsmetode til dette tema blev der anvendt en Café metode, som gik ud på at alle afdelinger startede med at drøfte følgende:***

Hvad bliver du særligt optaget/inspireret af i oplægget?

Efter en indledende samtale gik vi over til at drøfte nedenstående:

Fortæl om gode oplevelser med at inddrage brugernes perspektiver:

Hvad var det for en situation?

Hvad forestillede du dig og hvad gjorde du?

Hvad tror du der blev sat pris på?

Hvilke idéer har du til, hvordan du og I med gevinst kan indtage brugernes perspektiver endnu mere?

Hvad kunne du/I måske gøre?

Hvad vil det kræve fra din/jeres side (tænkning, handlinger mv.)?

Efter ca. 40 min snak ved bordene, blev 2 stående ved bordet, mens resten fordelte sig ved de andre borde. På den måde fik alle mulighed for at høre om det de andre havde snakket om. Der lå flipover papir på alle bordene, så stikord og udsagn blev skrevet ned undervejs.

Som afslutning blev bordene bedt om at samle vigtige pointer ned på et stykke papir og fremlægge dem i plenum.

***Her er de samlede pointer:***

Vi mærker gennem stemninger brugernes ja/nej.

Dagsprogrammer og lignende tilpasses ”gode” og ”dårlige” perioder.

Brugerindflydelse – at kunne vælge.

Blive bedre til at sætte beboernes behov først.

Træde i beboernes sko; hvad er deres drømme og hvad har de lyst til?

Vi skal være bevidste om vores magt.

Vi skal være modige – turde skabe udvikling selvom det somme tider ikke i første omgang virker attraktivt for dem det indebærer.

Livshistorie / respekt for drømme.

Vi arbejder i et miljø, hvor det er sjældent at brugerne tager vores perspektiv.

Sproget har betydning, eksempel: at være gået en tur eller at være stukket af opfattes meget forskelligt.

Vigtigt at berøre/diskutere/udvikle brugernes perspektiv.

Indsigt, forståelse for brugernes liv.

”Er mine drømme også brugerens drømme”?

Er der tale om drømme eller behov?

Hvis behov er det? Personale/brugere?

Beboerne har ikke selv valgt, hvem der skal komme i deres hjem. Vores job er at imødekomme dem.

Fastholde i rolle / stempling.

Afkodning af objekters betydning.

Prøve ting af – ikke give op fordi det går galt, når det går godt kan vi derved finde deres perspektiv.

Brugernes perspektiv eller resultater?

Personalets syn på brugerne og deres drømme.

Adskille egne værdier fra brugernes.

Være kritiske/opmærksomme på vores tolkninger af brugernes adfærd.

Møde beboeren glad – humoristisk hvis det virker bedre.

Valgmuligheder frarøves.

Valgfrihed i strukturen.

Motiverende ting/ drømme.

### **Kommunikation**

Næste punkt på dagsorden var kommunikation.

Vi blev inddelt i tremandgrupper med nogle vi ikke taler med til hverdag, og opgaven gik så ud på at vi skulle interviewe hinanden i 3 x 40 min.

Vi skulle lave en socialkonstruktivistisk kommunikation, som tager udgangspunkt i at vi skaber vores verden gennem den sprogbrug vi har; vi skal forsøge at få helikopterperspektiv.

Vi skulle arbejde med en narrativ tilgang; vi skaber livet gennem fortællinger/historier. Vi laver historier om os selv, og pointen var i denne sammenhæng at vise, hvordan nogle kan have en begrænsning gennem det de fortæller om sig selv.

### ***Kommunikation - nogle perspektiver:***

Kommunikation og skabelsen af sociale verdener.  
Skaber mening og forandring gennem fortællinger.  
Eksternaliserende sprogbrug - ”problemet” adskilles fra personen.  
Intentionelle frem for indre tilstande.  
Bevidning- engagerer kolleger i foretrukne fortællinger.  
Eksternaliser: Man prøver at adskille personen fra problemet.  
Intentionelle: sætte lighed mellem problem og person.

Vi fik gennemgået bevidningens rolle og funktion i interviewet.

Bevidningens 5 kategorier:

Udtrykket: Hvilke ord, sætninger eller udtryk har du særligt hæftet dig ved

Billede/metafor: Fik du et billede for dit indre af X, mens X fortalte? Har du en fornemmelse af hvad der ligger X på sinde, hvad der er vigtigt for X?

Færdigheder/kunnen: Har du en fornemmelse af, hvilke færdigheder X besidder ud fra det X har fortalt? Hvad fornemmer du at X kan?

Resonans/genklang: Hvilken genklang eller resonans giver det du hæftede dig ved i dit eget (arbejds)liv? Hvilke erfaringer fra dit eget liv blev berørt da X fortalte?

Bevægelse/inspiration: Hvor bringer det dig hen i dit eget liv at tale om dette? Er der noget du bliver mindet om? Noget du får lyst til at gøre/overveje?

Efter gennemgangen fordelte grupperne sig i forskellige lokaler med en interviewguide (vedlagt som bilag).

Ved opsamlingen på interviewrunden om kommunikation var det udelukkende metoden der blev givet tilbagemeldinger på, og der var i denne sammenhæng mange meldinger på at særligt bevidnerens rolle var effektiv. Det var rigtig godt, men samtidig også rigtig svært, for bevidneren ikke at sige noget undervejs, men udelukkende tage noter. Bevidner-rollen mente flere at kunne inddrage i pædagogiske samtaler. Det var gavnligt at være sammen med nogle man ikke kendte så godt, flere havde en oplevelse af at have lært nye at kende på en god måde. Det er generelt vores opfattelse at det er lettere at være nysgerrig, når man ikke på forhånd har en forestilling om og kendskab til de andre.



## Aftenunderholdning

Efter middagen fik vi besøg af konsulentfirmaet ”Undercover”, der står for en blanding af stand-up og teater. Vi havde inden forestillingen talt med dem om at dagene indeholdt arbejde med samarbejde, brugerperspektiver, arbejdsglæde og konflikter. Deres forestilling tog udgangspunkt i det, og de blev præsenteret som nogle, der skulle følge processen med vores projekt fremadrettet.

Den ene skuespiller startede med at holde et oplæg, som meget hurtigt antog noget virkelig tørt konsulentsnak, det var hele tiden på kanten af noget helt uforståeligt og så småt begyndte folk at miste den gode opførsel og begyndte at fnise og hviske til hinanden. Skuespilleren agerede helt roligt og svarede på spørgsmål fra salen med lige så uforståelig sammenhæng som oplægget. Da han skulle have et powerpointshow til at køre var hans slides tomme. Der viste sig nu meget forskellige måder at reagere på i salen. Nogle begyndte at grine højlydt og andre tyssede og fik det dårligt. En enkelt valgte at forlade salen.

På et tidspunkt, ca. 20 min. inde i oplægget, kom der en ny konsulent på scenen som skulle være praktisk i forhold til nogle samarbejdsøvelser vi skulle arbejde med. Der var på dette tidspunkt stadig nogle som troede, at det der foregik var rigtigt og ikke teater. Da de hev vores forstander Anne op på scenen og sang en virkelig plat sang om, at hun græder tårer for os brød latteren for alvor ud; ingen var da i tvivl om at der havde været tale om et show.

Eksempler på kommentarer umiddelbart efter: Det kunne I ikke være bekendt; jeg kiggede hele tiden på ledelsen og tænkte nu må de stoppe det; nej hvor var det forfærdeligt, jeg fik helt ondt i maven over vores dårlige opførsel og hold kæft der blev vi taget i røven, det var både sjovt og forfærdeligt. Uanset hvordan man havde det, var alle dog enige om at det gav noget at snakke om resten af aftenen!

## Konflikter og uenigheder

Vi startede andendagen med et oplæg om konflikter. Her følger en kort gennemgang:

### Konflikter, en del af en objektiv virkelighed

- Vi søger kilden til konflikten.
- Vi stiller spørgsmål for at indhente faktuelle/data oplysninger.
- Vi kan være nøgterne, pege på og korrigere fejlopfattelser og misforståelser.

## **Konflikter og sammenstød mellem individuelle behov og interesser**

- Vi søger imod behovstilfredsstillelse.
- Vi bliver fjender med forskellige behov og interesser.
- Indefra og udefra perspektiv, indre tilstande.

## **Narrativ konflikthåndtering**

- Konflikter er et uundgåeligt biprodukt af mangfoldighed. Udgangspunktet er sociale og kulturelle forhold.
- Opmærksomhed rettes ikke imod konflikter, men mod konflikthistorier, skabt ud fra forskellige positioner/ståsteder.
- Interessere sig for mange forskellige grundantagelser der har betydning for konflikthistorien.

Narrativ konflikthåndtering som metode har fokus på et ønske om, at vi hver især fortæller vores historie, så vi kan finde en vej. Der er ikke et rigtigt svar, men der er ikke noget forkert. Man kan forhandle sig frem til enighed. Sproget har betydning for om vi er polariserende eller inddragende og kan give plads til forskellighed.

Dagen i forvejen arbejdede vi som bekendt med interview i tremandsgrupper. Samme metode som da blev brugt til at behandle emnet kommunikation blev nu brugt til at behandle ”konflikter og uenigheder”. Interviewguiden er vedlagt som bilag.

Efter interviewet skulle deltagerne svare på følgende spørgsmål: 1) Er der noget jeg er blevet opmærksom på eller er der en pointe for dig i forhold til konflikthåndtering? 2) Var der noget jeg blev glad for eller overrasket over i forhold til metoden igennem interviewet?

### ***Svar til spørgsmål 1):***

Det er lettere at handle på konflikter, når de er blevet italesat.

Det er godt at tage højde for værdier og normer, når vi taler konflikter.

Det er godt at være åben, ærlig og at lytte.

Det er rart at få mulighed for at sætte sig i modpartens sted.

Der er mulighed for konflikter alle steder.

Man skal ikke tage konflikten for personligt.

Der skal være plads til forskelligheder, og det er ok at ikke alt er perfekt.

Konflikter kan være med til at skabe udvikling.

Det er vigtigt at blive enige om der i det hele taget er tale om en konflikt.

Hvis man er for fast besluttet på at holde på sin egen ret, kan det skabe konflikter.

Det er vigtigt at turde spørge ind til andres ståsted, normer etc.

Man skal kunne skelne mellem det private og det professionelle.

Der er forskellige veje til fælles mål.

Man skal kunne skille problem og person fra hinanden.

Ikke alle konflikter har en rigtig eller forkert løsning.

Det at kunne lytte til hinanden kan ofte være med til at skabe nye løsninger.

Der kan være behov for at flytte uenigheder og konflikter væk fra konteksten. Det kan i denne sammenhæng være gavnligt at bruge en mægler.

Det er muligt at finde en fælles vej.

En konflikt er en mulighed for at blive klogere.

Sproget har betydning, så man skal huske at tænke før man taler.

Kollegaer og ledelse skal tage hånd om de involverede i en konflikt.

At lytte aktivt gør det nemmere at finde en løsning.

### ***Svar til spørgsmål 2):***

Det er en god metode til at gå i dybden med følsomme emner.

Interviewet havde betydning for at det ikke er muligt at sige ”man”, men at det handler om mig.

Overrasket over hvor meget bevidner fik ud af interviewet.

Mulighed for at spore sig ind på den andens forudsætninger og perspektiv.

Metoden er en mulighed for at se konflikter i helikopterperspektiv.

Det er meget nemmere at bruge en metode, når den er kendt; den oplevelse er der allerede på 2 dagen.

Man lærer meget om sig selv når man bliver interviewet af en man ikke kender.

Interviewformen giver indsigt og stof til eftertanke.

Det er dejligt at der er en struktur med faste roller.

### Målbare resultater af indsatsen

Vi har i projektet udvalgt forskellige metoder til at se på resultater af indsatsen:

#### Sygefravær:

2008: 8,05%

2009: 7,53%

2010: 8,49% fra januar til og med april

#### Registrering af vold og trusler mod personalet:

2008. 1 kvartal:255 2 kvartal: 252 3 kvartal:200 4 kvartal:210

2009. 1 kvartal:234 2 kvartal: 213 3 kvartal:174 4 kvartal: 112

2010 1 kvartal:118

**Resultater af social kapital d. 4.12.09:** Antal deltagere: 69. Antal point i alt: 11,8

**Resultater af social kapital d. 18.5.10:** Antal deltagere: 71. Antal point i alt: 12,0

Skema vedlagt som bilag.

### Drøftelse af resultaterne

Der er noget modsatrettet ved resultaterne i det at sygefraværet har været faldende gennem 2 år, men i den sidste måling fra 2010 er stigende. Samtidig har der været et nærmest dramatisk fald i registrering af vold og trusler mod personalet i projektperioden. Under normale omstændigheder ville man konkludere at et fald i denne kategori ville medføre et lavere sygefravær. Der er en begrænset stigning af social kapital, det ligger stadig lidt over gennemsnittet for Danmark men der er ikke sket større udsving.

I registrering af vold og trusler er vi nået meget længere end nogen havde turdet håbe på. Resultatet er formentlig en kombination af den øgede opmærksomhed projektet har haft på sproget som betydning for en god pædagogisk atmosfære og en målrettet indsats i vores APV i forhold til at arbejde pædagogisk med alle registreringerne.

I forhold til sygefraværet er det skuffende at det stiger trods de andre positive målinger; det har helt klart ikke indfriet vores forventninger. Samtidig har der dog været flere

langtidssygemeldinger i de første 3 måneder af 2010. På målingen kan vi se at april måned er nede på 6,55 %, så der er lys forude.

Vi mener at de positive resultater er opnået som et resultat af den øgede opmærksomhed på arbejdsglæde og sprogets betydning; at arbejde med hvordan vi kan tale os frem til hvordan vi ønsker vores arbejdsplads skal udvikle sig og ikke have så meget fokus på fejl hos hinanden gør det mere attraktivt at gøre en forskel for andre. Det er vigtigt at have in mente, at måden vi taler om brugerne er konstituerende for vores oplevelse af dem. Et eksempel: Vi har en bruger som løber ud af døren hvis den er åben. Før blev der sagt: ”han stikker af”, nu har de ændret det og siger: ”han er gået uden at sige det”. Det har ændret deres oplevelse af hans adfærd i retning mod et forsøg på at finde ud af hans perspektiv og ikke blive irriterede på ham.

### **Konklusioner og anbefalinger**

Sikkerhedsgruppen konkluderede på sidste dag hele vores forløb igennem et interview, hvor alle personaler havde mulighed for at spørge ind til, hvad vi tager med os om god pædagogisk atmosfære. Resultatet var som følger:

Det er meget tidligt at se om det vil give resultater på længere sigt. Den forholdsvis korte projektperiode giver nogle lovende fremtidsudsigter for arbejdet med arbejdsglæde som tema, særligt mener vi at arbejde ud fra tesen om at vi selv gennem handling og det sprog vi bruger har betydning for brugernes liv med os og for vores arbejdsmiljø.

Det har været dejligt at arbejde på tværs af grupperne, det har givet indblik og ideer til eget arbejde, og igennem processen har alle vist et kæmpe engagement. Vi har fået en bedre pædagogisk atmosfære, og det er dejligt med fællesskab på tværs. Igennem perioden er det blevet bekræftet, at måden man taler på påvirker det pædagogiske arbejde og gør en forskel i forholdet til hinanden. Det er derfor et åbenlyst mål, at vi skal blive bedre til at lytte til alle de gode historier i stedet for kun at lytte til problemer, og at vi skal blive bedre til at italesætte situationer på en så positiv måde som muligt. Perioden har tømret gruppen bedre sammen, og vi er blevet bedre til at netværke. Noget så simpelt som en fællessang giver fællesskab og sammenhold.

Projektet har alt i alt givet os mange nyttige redskaber i hverdagen, og det har samtidig givet os en række ting vi kan arbejde videre med i fremtiden. Først og fremmest ligger der en opgave i at fortsætte arbejdet med at sikre fælles positive oplevelser, både mellem pædagog og bruger og mellem hinanden som kolleger. Det er vores målsætning at blive en dynamisk organisation med plads til forskellighed. Derudover skal vi arbejde videre med at forbedre den

indbyrdes kommunikation og tage hånd om konflikterne når de opstår, så de ikke ligger og ulmer. Sikkerhedsgruppen skal blive bedre til at synliggøre deres arbejde, og have fokus på at vedligeholde det vi har lært ude i afdelingerne. Det er i forlængelse heraf meningen at der efterfølgende skal holdes oplæg hos os selv og andre organisationer om hvordan der kan arbejdes med pædagogisk atmosfære.

### **Vigtige temaer til diskussion**

Vi er i Autismecenter Storstrøm af den overbevisning, at vores arbejde med at undersøge, hvad der kan give en bedre pædagogisk atmosfære, i mange henseender har båret frugt, og at det har medført en bedre indsigt i, hvad der virker. Det er klart at det ikke er muligt at inddrage udefrakommende event-magere og foredragsholdere som en fast del af arbejdsugen, men igennem de forskellige oplevelser vi som samlet gruppe tog del i, og igennem vores arbejde i interviewgrupperne, fik vi belyst en række ganske simple tilgange, som kan gøre hverdagen mere behagelig.

Interviewgrupperne i sig selv gav mange den indsigt, at det kan være rart at lytte til og blive hørt af andre, og det er vores opfattelse, at netop dette forhold med fordel vil kunne tages med i den konkrete arbejdsplanlægning og indarbejdes som en del af det daglige arbejde pædagogerne imellem. I forlængelse heraf kommer den indsigt, at måden forskellige situationer italesættes på, medfører en stor forskel på, hvordan de bliver opfattet og hvordan de påvirker de implicerede parter. Således kan noget så enkelt som en justering af sprogbrugen i en mere positiv retning føre til større glæde og tilfredshed, og vi mener i høj grad at dette er en lektie som mange ville kunne drage fordel af.