

Sidan 2 Krönika Porträtt

Redaktion Prenumerera Kalendarium Nyhetsarkiv Om cookies



Verbal judo

Statens institutionsstyrelse, SIS, har sedan 2003 arbetat med att införa en gemensam utbildningsmodell på myndighetens institutioner. Modellen baseras på säkerhetstänkande och ett etiskt förhållningssätt. Nu är projektet avslutat men arbetet fortsätter som en del i verksamheten.



Idén till den interna utbildningen kom inte från centralt håll utan väcktes på en av institutionerna, Gudhemsgården utanför Falköping, utifrån ett upplevt behov. Bernard Taylor som är chef på Gudhemsgården är den som drivit utvecklingen och hållit i utbildningarna från start. Projektet som helhet har från början varit sanktionerat från högsta ledningen. Centrala skyddskommittén har diskuterat ramarna och alla har haft stort förtroende för Bernard Taylors modell.

Arbetsättet skapar förutsättningar för samtal och fasta rutiner och går ut på att personalen ska hantera konflikter med hjälp av etik och humanism. Läs mer om modellen här: <http://www.utvecklingsradet.se/3736>.

Projektet slut - arbetet fortsätter

I december 2003 beviljade Utvecklingsrådets område Satsa friskt ett anslag på drygt en miljon kronor till SIS för att sprida kunskap om modellen inom myndigheten genom interna utbildningar. Varje institution har utbildat några eller någon i personalen till instruktörer. Dessa ansvarar i sin tur för den kontinuerliga utbildning av sina arbetskamrater. Instruktörerna väljs ut av chefen på de olika institutionerna utifrån pedagogisk förmåga och förtroende från arbetskamraterna. Centralt har arbetet bestått av att utveckla, planera och administrera, att fånga upp eventuella problem och åtgärda dem samt att stötta och hjälpa till att vidareutveckla nätverken.

Nu är projektet avslutat och vissa resultat kan man se. Av 40 institutioner har 35 kommit igång med arbetet.

- Det märks att intresset för den etiska modellen och förhållningssättet har ökat, säger Bernard Taylor. Dels på instruktörsträffarna men även på de institutioner som inte har infört modellen har intresset nu vaknat. Det finns en större

Innehåll

Sidan 2: Nya Rådet tar form

Krönika: Marie Christine Taylor

Porträtt: Charlotta Krafft

Partsrådet är på plats

Nya arbetsområden

Så formades organisationen

Kultursektorn satsar på rehab

CSN: IT-projektet lyfte arbetsmiljön

Veterinärer fick ny tjänstebil

Nya verktyg sänkte ohälsan

Projektet lever vidare på högskolan

Fler kvinnliga ledare säkrar tillväxten

Rehab-utbildning i kultursektorn

SiS vill minska sjukfrånvaron

Högsta betyg till SMHI

Partsrådet

Rådet för partsgemensamt stöd inom det statliga avtalsområdet

Besök hemsidan

medvetenhet och ett sug efter att lära sig mer bland personalen.

- Det har blivit betydligt färre repressiva åtgärder. Färre avskiljningar och kortare inläsningstid, berättar han.

Långsiktigt arbete

Det är ett långsiktigt arbete man har påbörjat. Inom kort ska en medarbetarenkät ut och förhoppningsvis visar resultaten från den på en ökad upplevd trygghet bland personalen.

- Men det är naturligtvis svårt att mäta värdet av nya arbetssätt, nyttiga diskussioner och ett bättre bemötande, säger Jimmy Haller, huvudskyddsombud på SIS.

Än kan man inte se några effekter i form av minskad sjukfrånvaro till exempel.

Och när det gäller incidentrapporteringen så har den tvärtom rasat i höjden!

- Vi ska naturligtvis undersöka vad ökningen kan bero på men jag misstänker att utbildningen lett till en ökad medvetenhet om vikten av att rapportera, säger Birgitta Bendes, arbetsmiljöhandläggare på SIS.

- Jag tror att när man investerar i sig själv och sitt jobb blir man mer känslomässigt engagerad och förstår vikten av att ta incidenter på allvar, säger Bernard Taylor.

Arbetsmiljön en del av verksamheten

Det är en delvis förändrad kultur man upplever inom SIS. Och det har också varit en strävan i projektet att ena institutioner med delvis skilda kulturer med hjälp av en gemensam modell.

- Modellen har blivit en del av jobbet nu, en integrerad del av verksamheten, säger Bernard Taylor.

- Jag tror att det är lättare här än på många andra myndigheter att se arbetsmiljön som en del av verksamheten. Våra verktyg är vi själva och därför blir arbetsmiljön oerhört central, säger Torbjörn Lindström

Instruktionsträffarna fortsätter och till våren planeras en ny utbildning av instruktörer. Även vikarier fångas upp och får en kortversion av utbildningen när de börjar. En del av konceptet är att utbildningen ska ligga på en basnivå för att hållas levande. Det får inte vara för omfattande och komplicerat om flera tusen personer ska lära sig och kontinuerligt hållas uppdaterade. Man har kommit en bra bit framåt på SIS men det finns mer att göra.

- Vi behöver utveckla arbetssättet ytterligare. Rutiner, förhållningssätt, arbetsledning, det finns mycket att jobba med, säger Torbjörn Lindström, personalchef på SIS.

- Det faktum att myndighetsledningen har tagit beslutet att modellen ska fortleva innebär ett ansvar att också ge tid och resurser åt institutionerna så att de kan prioritera arbetet. Och att trycka på vikten av det, säger Bernard Taylor.

Modell som kan användas av fler

- Utbildningen ger kunskap om hur man bemöter klienter och hur man hanterar otrevligt bemötande. Egentligen handlar det om kommunikation, en slags verbal judo, säger Bernard Taylor.

Han tror att även andra myndigheter kan ha nytta av en modell för hur man förmedlar myndighetsbeslut på ett tydligt sätt utan att kränka. Ett förhållningssätt som inte föder konflikter. Att kommunicera på ett bra sätt, helt enkelt.

- Vi sitter på en oerhörd kunskap som vi gärna delar med oss av. Om intresse finns, lägger Jimmy Haller till.

**Text: Matilda
Widell**

Skriv ut >