

Beder Dagtilbud

Politik for psykisk arbejdsmiljø

Et godt psykisk arbejdsmiljø starter med at jeg selv yder en indsats til et godt psykisk arbejdsmiljø.

Indflydelse.

Det gode arbejde rummer indflydelse og udviklingsmuligheder og en tilpas mængde krav og udfordringer.

Indflydelse handler både om at være med til at udvikle det pædagogiske arbejde i dagtilbuddet og om mulighederne for selv at bestemme i det daglige arbejde. Indflydelse handler også om at kunne påvirke sin arbejdssituation f.eks. i forhold til arbejdstider og pause. Indflydelse på eget arbejde kan være modvægt mod oplevelsen af for store krav og belastninger. Og hvis der er en tilpas mængde krav, medindflydelse og selvbestemmelse kan der skabes et psykisk arbejdsmiljø med aktivitet og udviklingsmuligheder, hvor den enkelte medarbejder er med til at vælge mellem forskellige løsninger og afprøve dem i praksis. For at kunne se og bruge mulighederne for indflydelse og udvikling, er det godt med kendte og fælles rammer for beslutningsprocesser.

Beder Dagtilbud er kendetegnet ved at :

- Vi har et godt psykisk arbejdsmiljø
- Den enkelte medarbejders indflydelse skaber ejerskab til beslutninger
- Den enkelte medarbejders indflydelse skaber engagement
- Den enkelte medarbejders indflydelse skaber arbejdsglæde
- Den enkelte medarbejders indflydelse skaber ansvarlighed.
- Vi har funktionsbeskrivelse for alle stillingstyper.

Understøttende politikker, retningslinjer og procedure :

- Trivselsundersøgelse
- Politik for sundhed
- Politik for en rummelig arbejdsplads

Beder Dagtilbud

Politik for psykisk arbejdsmiljø

Et godt psykisk arbejdsmiljø starter med at jeg selv yder en indsats til et godt psykisk arbejdsmiljø.

Faglighed.

Faglighed er personlig og fagprofessionel livslang læring og udvikling.

Kompetenceudvikling er udvikling af det, der kvalificerer medarbejderen til at løfte en given opgave, varetage et givent arbejde og indgå i Beder dagtilbuds samlede målopfyldelse. Det væsentlige er, at der er sammenhæng mellem aktiviteten og de kompetencer, der skal udvikles.

Beder Dagtilbud er kendetegnet ved at :

- Medarbejdernes høje faglige tilgang til arbejdet. Den faglige udvikling afgøres af udfordringer i hverdagen.
- Den samlede faglighed – faglig kapital. Dagtilbuddets pædagogiske linje – den aktuelle hverdag, de faktiske handlinger, aktiviteter m.m..
- Vi prioriterer tid til uddannelsesaktiviteter.
- Vi tilbyder relevant efter- og videreuddannelse
- Vi erfaringsudveksler
- Vi videndeler
- Vi praktiserer kollegial feedback
- Vi prioriterer tid til refleksion
- Vi praktiserer "sidemandsoplæring"
- Vi praktiserer "læring på jobbet"-aktiviteter

Understøttende politikker, retningslinjer og procedure :

- Trivselsundersøgelse
- Børn og Unges arbejdsmiljøpolitik
- Politik for sundhed
- Politik for en rummelig arbejdsplads

Beder Dagtilbud

Politik for psykisk arbejdsmiljø

Et godt psykisk arbejdsmiljø starter med at jeg selv yder en indsats til et godt psykisk arbejdsmiljø.

Krav i arbejdet, arbejdsvilkår og relationer.

Vi udvikler et stærkt selv, når vi oplever sammenhæng og har mulighed for at forstå og påvirke det, der sker omkring os. Når det, vi gør, har en mening, og når der er balance mellem ressourcer og udfordringer. Der evalueres løbende om der er balance mellem ressourcer og udfordringer.

Kravene til arbejdet er både kvantitative og kvalitative. De kvantitative krav skal være passende. Det betyder, at man hverken skal have for meget at lave eller for lidt. Også de kvalitative krav skal passe til personene. Arbejdet skal altså hverken være for svært eller for let. Endelig skal kravene være klare. man skal altså vide, hvornår arbejdet er udført godt nok.

Vær glad for det du når !

Vi vil ofte opleve, at der ikke er tid nok. I den politiske virkelighed i dag er det ikke specielt sandsynligt, at vi får mere tid. Derfor vil det som regel ikke være konstruktivt alene at have fokus rettet mod flere ressourcer.

Ingen kan det hele. Derfor må vi blive enige om, hvad vi SKAL gøre og hvad vi GERNE VIL gøre – hvis tiden er til det.

Kerneydelsen er en SKAL-opgave.

Kerneydelsen er det vi fagligt og professionelt stiller som krav, at vi SKAL nå. Det er de krav som arbejdsgiveren betaler for at få opfyldt.

Det ekstra er VIL GERNE-opgaver.

Ud over kerneydelsen eller SKAL-kravene er der en række opgaver, som vi gerne vil nå. Det ekstra opleves ofte som krav. Som enkeltpersoner oplever vi ofte at det ekstra er mest udviklende og at det gør arbejdet meningsfuldt og spændende.

Når mange VIL GERNE-opgaver glider over og opleves som SKAL-opgaver stiger stressen, og vi oplever ikke at slå til i arbejdet. Derimod kan vi føle os mere trygge og tilfredse, hvis vi forholder os til SKAL-opgaverne og efter endt arbejdsdag kan sige : "Ja, jeg levede op til kravene – og lidt til".

Beder Dagtilbud er kendetegnet ved at :

- Kontinuerligt dynamisk fokus, gennem dialog/kommunikation, på valg af prioriteringer i forhold til ydelser contra ressourcer.
- Kontinuerligt dynamisk fokus, gennem dialog/kommunikation, på forventningsafstemning i forhold til roller, krav, ansvar m.m.

Understøttende politikker, retningslinjer og procedure :

- Trivselsundersøgelse
- Politik for sundhed
- Politik for en rummelig arbejdsplads

Beder Dagtilbud

Politik for psykisk arbejdsmiljø

Et godt psykisk arbejdsmiljø starter med at jeg selv yder en indsats til et godt psykisk arbejdsmiljø.

Klarhed over roller og ansvar.

I Beder Dagtilbud skal der være klarhed over de pædagogiske grundholdninger, ledelsens og medarbejdernes forskellige opgaver og ansvarsområder og de krav og forventninger, vi har til hinanden.

Rolleklarhed kan skade det psykiske arbejdsmiljø. Hvis opgaver og ansvar ikke er placeret, kan den enkelte blive usikker på, om han/hun laver det, der forventes af ham/hende. Og der kan opstå konflikter i personalegruppen om, hvis opgaverne er, og hvem der er ansvarlig for at få dem løst. Hvem laver f.eks. dagsordenen til mødet og hvem deltager i status/udviklingssamtalen.

En anden form for rolleklarhed er rollekonflikter. De opstår, når den enkelte stilles over for uforenelige krav fra to eller flere personer. Der kan f.eks. være forskellige holdninger mellem kolleger og mellem medarbejdere og forældre til, hvad der er farligt eller ikke farligt. Moralsk kan den enkelte medarbejder også komme i konflikt, hvis han/hun bliver bedt om at gøre noget, han/hun egentlig mener skulle gøres på en anden måde – eller slet ikke gøres. Det psykiske arbejdsmiljø bliver præget af, om man kan samarbejde om at få konflikter løst, eller om man graver sig ned i dem.

Beder Dagtilbud er kendetegnet ved at :

- Kontinuerlig dynamisk forventningsafstemning, gennem dialog/kommunikation, i forhold til roller, krav, ansvar, m.m.
- Vi har funktionsbeskrivelse (med mulighed for udvikling) på alle stillingstyper
- Vi har fokus på det enkelte dagtilbuds overordnede principper for kerneydelsen.
- Vi har fokus på muligheder frem for begrænsninger.

Understøttende politikker, retningslinjer og procedure :

- Trivselsundersøgelse
- Børn og Unges arbejdsmiljøpolitik

- Politik for sundhed
- Politik for en rummelig arbejdsplads
- Procedure for beslutninger

Beder Dagtilbud

Politik for psykisk arbejdsmiljø

Et godt psykisk arbejdsmiljø starter med at jeg selv yder en indsats til et godt psykisk arbejdsmiljø.

Samarbejde.

Behandl andre, som du gerne selv vil behandles !

Spørger man folk, hvad der betyder mest i deres arbejde, peger mange på samværet med kollegaerne. Et godt arbejdsfællesskab er præget af en god stemning, hvor man oplever, at man hører til, har medbestemmelse og er en del af gruppen. Modsat er den dårlige arbejdsplads præget af ligegyldighed, manglende ansvarsfølelse og manglende engagement, uløste konflikter og mobberi. Den vigtigste grund til at gå på arbejde er, at man skal løse en opgave. Man behøver ikke nødvendigvis at elske hinanden for at arbejde sammen, men man skal respektere og tage hånd om hinanden.

At tage hånd om hinanden, er, at man fra kolleger og ledelse får den hjælp man har brug for på det rigtige tidspunkt. Får man brug for hjælp, er det vigtigt at vide, at man får den. Kommer man f.eks. op at skændes med en forældre, eller oplever man at blive overfuset, er det en tryghed at vide, at ens kolleger uden bebrejdelser er klar til at hjælpe med at bearbejde de oplevelser, man har haft.

Tilliden styrkes ved at blive brugt. Tillid er ikke noget værd som ord eller værdi – den skal praktiseres. Den skal bruges for at man ved, den er der : Sagt lidt forsigtigt, så er samarbejde, der lykkes en tillidsskabende aktivitet.

Der er gensidighed i tillid. Når medarbejdere vises tillid, så lever de op til den.

Tillid er medvirkende til at skabe et godt kollegaskab, hvor man gør mere end man strengt taget får sin løn for, for eksempel ved at se stort på, om man er der 10-15 minutter ekstra én gang imellem.

Den enkelte medarbejders indflydelse og samarbejdskompetence er hinandens forudsætninger.

Beder Dagtilbud er kendetegnet ved at :

- den enkelte medarbejder oplever godt kollegaskab
- vi giver medarbejderne reel inddragelse/medindflydelse i forhold til beslutninger.
- Vi gør plads til hinandens forskellighed og lade den enkelte, så vidt muligt, arbejde på selvvalgte tidspunkter.
- Vi har fokus på det, der virker.
- Vi evner at samarbejde og samarbejdet er baseret på et højt niveau af tillid og retfærdighed.
- Vi skaber en anerkendende arbejdskultur med social accept af forskellige arbejdsrytmer og vi kan åbent og positivt undres og spørge til hinandens praksis.
- Vi opstiller klare mål for såvel dagtilbuddet, afdelingen som den enkelte medarbejder.
- Når en kollega ændre en anden kollegas adfærd, så starter man med at ændre egen adfærd.

Når vi har det godt, så har børnene det også godt !

Understøttende politikker, retningslinjer og procedure :

- Trivselsundersøgelse
- Børn og Unges arbejdsmiljøpolitik
- Politik for sundhed
- Politik for en rummelig arbejdsplads
- Introduktion af ny medarbejder

Beder Dagtilbud

Politik for psykisk arbejdsmiljø

Et godt psykisk arbejdsmiljø starter med at jeg selv yder en indsats til et godt psykisk arbejdsmiljø.

Retfærdighed

Retfærdighed er dagtilbudets og den enkelte afdelings "grundfjeld".

Fordelingsmæssig retfærdighed

Retfærdighed er at behandle medarbejderne forskelligt fordi de er forskellige. Vi forstår **ikke** begrebet "retfærdighed" som millimeterdemokrati.

Den fleksibilitet som dagtilbuddet og den enkelte afdeling giver kommer tifold tilbage fra medarbejderen.

Den processuelle retfærdighed

Involvering, forklaring og forventningsafstemning skaber en fair proces. I den fair proces oplever den enkelte medarbejder sig anerkendt. Medarbejderen oplever sig værdsat som person, respekteret for sin viden, egne idéer bliver taget alvorligt og man forstår rationalet bag beslutninger.

Den interpersonelle retfærdighed

Medarbejderne skaber en anerkendende arbejdskultur med social accept af forskellige arbejdsrytmer – man kan åbent og positivt undres og spørge til hinandens praksis.

Den informative retfærdighed

Information gives skriftligt via referater, nyhedsbreve m.m. og mundtligt på møder. Det er meget individuelt hvilket behov den enkelte medarbejder har for information – derfor er det vigtigt at man, som medarbejder, selv efterspørger information, hvis man mangler den.

Beder dagtilbud er kendetegnet ved at :

- alle oplever sig set, hørt og taget alvorligt
- den enkelte medarbejder har medbestemmelse
- den enkelte medarbejder har medindflydelse
- den enkelte medarbejder har et medansvar
- vi er fælles om kerneopgaven
- Vi har fokus på SKAL og VIL GERNE opgaver

Understøttende politikker, retningslinjer og procedure :

- Trivselsundersøgelse
- Børn og Unges arbejdsmiljøpolitik
- Politik for sundhed
- Politik for en rummelig arbejdsplads

Beder Dagtilbud

Politik for psykisk arbejdsmiljø

Et godt psykisk arbejdsmiljø starter med at jeg selv yder en indsats til et godt psykisk arbejdsmiljø.

Stress.

Alle taler om det, men få ved, hvad det er.

Stress er et begreb, alle taler om. Vi hører i medierne næsten dagligt, at mange er stressede, og at antallet af stressrelaterede sygdomme stiger. Et opslag på Google giver 1,5 millioner danske hits på ordet stress.

Stress er en tilstand mange har en mening om. Det er en tilstand, vi oplever som et af nutidens største arbejdsmiljøproblemer. Samtidig er det de færreste der egentlig ved, hvad stress er.

Det er positivt at have travlt :

Stress er blevet synonymt med at have travlt, og intet kunne være mere forkert. Når man har travlt, er man ofte i en tilstand af positiv stress. Den positive stress er befordrende og stimulerende på ens produktivitet og kreativitet. Vi tænker sjældent på den stimulerende stresstilstand som positiv stress. Det ville ellers være befordrende for forståelse af stress, hvis man erkendte at stress også kan være et positivt fænomen.

Mange virkeligt stressede taler ikke om deres stress.

Mange af de virkeligt stressede taler slet ikke om det, men **bruger** alle deres psykiske kræfter på at holde sammen på sig selv. At tale om stress og fremhæve den travle arbejdsdag kan være en "afledningsmanøvre", fordi man frygter for at blive stresset. Men det behøver ikke at være det.

Konflikten mellem arbejde og familieliv kan have negative konsekvenser for såvel kolleger som for medarbejderens familie. Konflikten har selvfølgelig primært betydning for den enkelte medarbejders energi (psykisk og fysisk) og tid.

Forhold der stresser os typisk :

- Kravene til os selv
- De krav, vi oplever omgivelserne stiller til os
- De udtalte krav, udtalte krav og forventninger fra arbejdspladsen
- Formulerede og usagte krav fra ledelsen

Beder Dagtilbud er kendetegnet ved at :

- Vi skelner mellem travlhed og stress
- En forpligtigelse på at den enkelte medarbejder, hos sig selv, lytter efter signaler på stress og handler derpå
- Vi er opmærksomme på hinanden, hvordan den enkelte har det, og hvordan han/hun trives.
- Vi gør plads til hinandens forskellighed.
- Vi skaber en anerkendende arbejdskultur med social accept af forskellige arbejdsrytmer
- Vi kan åbent og positivt undres og spørge til hinandens praksis.
- Ledelsen skaber rum for restitution.
- Kontinuerligt dynamisk fokus på opgaver og mængden af disse

Understøttende politikker, retningslinjer og procedure :

- Trivselsundersøgelse
- Børn og Unges arbejdsmiljøpolitik
- Politik for stress
- Politik for sundhed
- Politik for en rummelig arbejdsplads

Beder Dagtilbud

Politik for psykisk arbejdsmiljø

Et godt psykisk arbejdsmiljø starter med at jeg selv yder en indsats til et godt psykisk arbejdsmiljø.

Ledelse og medarbejder.

I Beder Dagtilbud findes der ikke kun én ledelse. Alle medarbejdere er i princippet leder af deres egen arbejdsproces – At lede børn på deres livsvej.

Ledelsens opgave er at lede ledelsesprocesser. Det vil sige at koordinere, understøtte og udvikle de mange individuelle ledelses-/arbejdsprocesser og sikre, at der er klare mål og rammer for det pædagogiske arbejde.

Hvis ledelse skal lykkes og være en afgørende faktor for det gode arbejdsliv for alle medarbejdere er det afgørende, at der udvikles komplementære relationer mellem leder og medarbejdere. Det betyder, at leder og medarbejder anerkender hinanden som ligeværdige og selvstændige, men ikke uafhængige parter. Vi har brug for hinandens forskellighed.

Beder dagtilbud er kendetegnet ved at :

- Vi er ét hold
- Vi er hinandens forudsætninger og vi anerkender hinanden som ligeværdige.
- Den enkelte medarbejder har en bevidsthed om egne stærke og svage kompetencer.
- Den enkelte medarbejder har medbestemmelse
- Den enkelte medarbejder har medindflydelse
- Den enkelte medarbejder har et medansvar
- Vi er fælles om kerneopgaven
- Vi har fokus på SKAL og VIL GERNE opgaver

Understøttende politikker, retningslinjer og procedure :

- Trivselsundersøgelse
- Børn og Unges arbejdsmiljøpolitik
- Politik for sundhed
- Politik for en rummelig arbejdsplads
- Funktionsbeskrivelse for dagtilbudsleder
- Funktionsbeskrivelse for pædagogisk leder

Beder Dagtilbud

Politik for psykisk arbejdsmiljø

Et godt psykisk arbejdsmiljø starter med at jeg selv yder en indsats til et godt psykisk arbejdsmiljø.

Konflikthåndtering.

I dagtilbud hvor man arbejder tæt sammen, er engagerede og bruger personlige sider af sig selv, er konflikter uundgåelige. Det gælder derfor om at kunne tage hånd om konflikter og bruge dem som ramme for udvikling.

Konflikter er uoverensstemmelser, der indebærer spændinger i og mellem mennesker.

Det, der starter som uoverensstemmelser, kan blive alvorlige samarbejdsproblemer i dagtilbuddet. Og tit forstår man ikke rigtigt, hvordan det er gået til, for konflikter og uoverensstemmelser lever i nogen grad deres eget liv – især hvis man er uopmærksom på dem. Konfliktløsning er ikke at være flink og bøje af eller at gennemtrumfe sin vilje. Konfliktløsning indebærer at handle bevidst, erkende uenighed, udtrykke sine egne meninger og ønsker klart og tydeligt og lytte til modpartens ønsker og behov.

Mobning.

Det er mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende.

Vold og trusler om vold.

Vold og trusler om vold kan komme fra forældre/pårørende. Tærsklen for oplevelse af vold og trusler om vold er individuel. Hvad den ene finder uskadeligt, finder en anden meget truende. Og den, der føler sig truet, skal altid tages alvorligt.

Beder dagtilbud er kendetegnet ved at :

- Vi "tager tyren ved hornet"
- Vi tager fat på "sagen" inden den eskalerer.
- Vi er ærlige og åbne i relationen til hinanden.
- Vi anerkender at konflikter er uundgåelige.
- Vi anerkender at konflikter er udviklende.
- Vi tager det alvorligt hvis en kollega føler sig dårligt behandlet/mobbet og vælger at tale om det.
- Det er legalt, at gøre opmærksom på, hvis man oplever krænkende handlinger rettet mod andre end én selv.
- Vi tolerer ikke mobning hverken mellem børn, mellem barn og voksne og voksne imellem.
- Vi accepterer ikke vold og trusler om vold.
- Vi tager kolleger alvorligt, som føler sig truet, vi er, hver især, parat til at hjælpe vedkommende med at afslutte og efterbearbejde voldsepisoden.

Understøttende politikker, retningslinjer og procedure :

- Trivselsundersøgelse
- Børn og Unges arbejdsmiljøpolitik
- Politik for vold og trusler
- Politik for mobning
- Politik for sundhed
- Politik for en rummelig arbejdsplads
- Procedure for konflikthåndtering
- Procedure for magtanvendelse i forhold til børn 0-6 år.