

SELVETs realisering, ARBEJDSMILJØ – og psykisk KOLLAPS...

Af Ulla Thorup Nielsen – Fag & Samfund... – juni 2012

Det hele roder. Det virker som om den ene arm ikke ved hvad, den anden gør! Plets kud. Det kunne sådan set ikke siges mere korrekt. Det er en stor slagmark – og den ene arm ved ikke hvad, den anden gør. Hver medarbejder sejler rundt i sin egen verden. Samarbejde er afskaffet.

Jeg havde fået en ordentlig bredside af nogle af de pårørende. Men jeg forsvarede ikke det, der foregik. Det var der jo ingen grund til. De havde jo ret. Det lagde så også en dæmper på aggressionerne. For vi der var der – arbejdede jo på højtryk – og for flere end dem vi var. Og de skulle da endelig også brokke og klage dem – de pårørende. Endelig. Bare ikke til personalet.

X's skab var blevet væk – men det har du selvfølgelig ikke noget med at gøre! Det er der jo ingen, der har. Der er Ingen af jer, der har noget med noget at gøre! Jeg havde en vred pårørende i telefonen. Og nej – det havde jeg ikke noget med at gøre. Vi havde fordelt de praktiske ting mellem os. Og hvorfor han ikke kunne få fat i dem, der havde med X's skab at gøre – det måtte han jo brokke sig over til dem. Men hvis det ellers interesserede ham – så kunne jeg fortælle at X havde det godt, var glad og i godt humør. Og der var da flere positive nyheder. Det var lykkedes at skaffe en ½ vikar, der skulle komme blæsende ind ad døren om 10 minutter – så der var en til at lave aftensmaden. Så vi fik også noget at spise – den dag. For så var vi hele 4 ½ medarbejder, ud af de 9 vi burde være. Han dampede noget af. Og endte med at være helt venlig. Det med X's skab – kunne selvfølgelig også vente. Det var jo ikke ligefrem livsvigtigt. Bare irriterende.

Vi kunne planlægge at få tid til de administrative opgaver, ved at møde ind på en fredag, og så gemme os og låne en PC nede i en af de andre boenheder, så kollegaerne i vores egen boenhed ikke vidste, at vi var i huset. Og når arbejdsdagen var slut, kunne vi gå ind i personalerummet og ændre i vagtplanen, og skrive de timer på vi havde været der, og i stedet os selv fri en anden dag – ved at skrive afspadsring. Vi fik trips og ideer til den individuelle tidsplanlægning af en af lederne. Jeg tog mig til hovedet. Vi var x antal medarbejder – der skulle lave x antal arbejdsopgaver. Man aftalte vel med hinanden, hvem der gjorde hvad hvornår? Så hver medarbejder på skift fik tid til de administrative opgaver? Man taler vel sammen og aftaler arbejdsfordelingen med hinanden som kollegaer? Jeg talte for døve ører. Det var åbenbart helt ok? Det at man måske opfattede de dage i en vagtplan – med skiftende arbejdstider – hvor der stod FRI – som dage man kunne planlægge noget, der ikke havde med arbejde at gøre – det virkede åbenbart helt utænkeligt. Fridage indgik selvfølgelig i arbejdsplanlægningen? For der eksisterede selvfølgelig ikke andet liv og verdener – end den arbejdsplads?

Jeg nægtede simpelthen at opføre mig så menneskelig handicappet. Komme snigende ind på en fredag, og gemme sig i buskene udenfor – og krabbe sig ind ad en bagdør for at ens egne kollegaer ikke skulle se dig. De mennesker som du i team åndens navn, deltog i seancelignende teambuilding sammen med – så teamet kunne blive knyttet personligt dybt, tæt og inderligt til hinanden. Det var de samme mennesker, du blev opfordret til at rende og gemme dig for i hverdagen.

Hvorfor så det overfladiske cirkus med teamets kampråb og værdier? Hvorfor så ikke bare indrømme at ingen bekymrede sig og brød sig om hinanden?

Den lalleglade og problemforskrækkede overflade – hvorunder alle havde det ad helvede til – og brød grædende sammen på stribe...

Alles kamp mod alle...

Der blev brygget en masse paranoide forestillinger sammen om alle. Kollegaerne, de pårørende – og beboerne. Andre blev nogen hver enkelt skulle beskytte sig mod, for at få plads til sit eget lille SELV. Og alt det, der ellers beskytter mod alt for meget personfnidder på en arbejdsplads – direkte kommunikation og aftaler om opgavefordeling – blev sat ud af kraft.

Nogen gange er det sundere at være ærlig – selvom det ikke lyder særlig positivt. I stedet for en helt masse forkrampet pseudopositivisme...

Men det værste ved mennesker, der på den måde overskrider deres egne grænser og flosser sig selv "midt over" – ved at "lade som om" – er, at de vender det mod andre. Det er ikke dem SELV, der har sat deres egne grænser over styr ved at være falsk positive – og spille ud med mere, end de reelt kan stå inde for. Det er andre, der forventer og forlanger af dem – af de skal overskride deres egne grænser – og opføre sig personligt grænseoverskridende overfor andre. For sådan er det med mennesker, der leger med i sådan noget. Ikke alene overskrider de deres egne grænser – men mennesker, der overskrider deres egne grænser, opfører sig også grænseoverskridende overfor andre...

Jeg kan ikke længere huske. Vi stod udenfor. Der var pause. Vi havde teammøde. T var ved at miste hukommelsen. Jeg kom forbi kontoret, da jeg var på vej til toilettet. Den tur til hospitalet med Y, kan T tage. Hun har styr på det. Jeg stoppede op, T skal ikke sættes på flere opgaver, hun er ved at miste hukommelsen. Jamen hun havde selv sagt ja, og hun er så god til det. Jeg gik ned og fandt et par medarbejdere fra en af de andre boenheder, som havde været i huset længere end jeg. Sagde, at T var ved at miste hukommelsen, men ikke selv sagde fra overfor at blive sat på flere opgaver. Der gik nogle dage. T var blevet sygemeldt. Hun var kollapsede med stress.

N fortalte, at hun var blevet observeret af en fra ledelsen, mens hun hjalp Y med at spise. Hun havde fået at vide, at lederen havde set, at N ind imellem vendte hovedet og snakkede med en kollega, der sad på den anden side af bordet. Hvis hun i stedet vendte ryggen til bordet og lod være med at vende hovedet – så kunne hun spare 10 minutter på hjælpen til Y's spisning.

Det var langt ude, det her...

Efter beboerferien kunne jeg ikke komme ovenpå igen. Jeg havde noget ferie. Den brugte jeg på at få "rillen" ud af hovedet igen. Men det kunne jeg ikke. Ferieturen blev ved med at køre i hovedet på mig. Som en film jeg ikke kunne slukke for.

Jeg forsøgte at få en snak med en af lederne, da jeg mødte på job igen. Fik at vide, at det sådan set bare var ærgerligt for mig. Jeg svigtede teamet og beboerne. De andre blev usikre, når jeg ikke havde det godt. Beboerne elskede mig. Jeg var meget elsket af beboerne. De hang efter mig, når jeg var på arbejde. Om jeg ikke syntes, at det var synd for beboerne?

Åh jo – det var selvfølgelig da meget synd for beboerne, at de boede et sted – hvor arbejdsmiljøet var så råddent, at medarbejderne kollapsede på stribe. Og ja – beboeren hang efter mig. Jeg havde brug for aflastning.

Jeg holdt et par arbejdsdage mere. Så kunne jeg ikke mere – og meldte mig syg.

Så skulle jeg til "omsorgssamtale". Jeg havde set, hvad de gik ud på. Når en medarbejder kollapsede, kom de til "omsorgssamtale", bagefter var de væk. Blevet presset til at sige op. Og

så fik vi en forklaring, der gik på, at de havde fundet ud af, at de ikke egnede sig til at arbejde indenfor dette område, med disse beboere. Så det var ikke OS, der var noget i vejen med. Det var ret vigtigt. Det var ikke OS, der var noget i vejen med. Det var dem, der kollapsede, der havde et problem.

Jeg havde forberedt mig til "omsorgssamtalen" – og skrevet ned, hvad der var grund til min stressoverbelastning. Jeg trængte til aflastning – efter knap et år. Hvor jeg havde kørt solo – med uafbrudt introduktion til nye medarbejdere, i håb om at der efterhånden blev så mange, der kendte beboerne, at jeg kunne blive aflastet, når jeg var på arbejde. Det skete bare ikke. Men jeg skulle aflastes – uanset hvad. Og så skrev jeg også, at det for mit vedkommende ikke var i orden, at man begyndte at lægge pres på en overbelastet medarbejder, for at hun skulle begynde at "lege" med i kærligheds lignende relationer med beboerne.

Jeg priste og priser mig lykkelig for, at jeg har så stærk og sund en personlighed, som jeg har. Ellers kan man tage alvorligt skade på sine personlige grænser, af sådan noget.

"omsorgssamtalen" gik helt, som jeg havde forventet. Jeg blev konfronteret med: Hvad kan du gøre, for at takle dit problem med overbelastning?

Mig? Der manglede halvdelen af det faste personale, vi kørte med 80 % vikardækning. Det problem kunne jeg ikke gøre noget ved. Men ledelsen måtte jo have en plan for, hvordan det problem skulle løses? Og den plan kunne jeg da godt tænke mig at høre noget om. Så kunne jeg jo forholde mig til, hvordan den plan hang sammen for mig.

Hun vred sig, lederen. De havde ingen plan. Det hele sejlede. Det accelererede og blev værre og værre. De kunne ikke stoppe det.

Det tænkte jeg nok. Så jeg havde også taget min opsigelse med. Og så var jeg ellers sygemeldt indtil mit opsigelsesvarsel udløb. Jeg kom ud og afleverede mine nøgler og pakkede min ting i løbet af næste uge.

Og så var det jo interessant hvilken selvrealiserende strategi, de havde planlagt til mig, når nu jeg skulle skrælles ud. Så det ikke var OS – der var noget i vejen. Mit udviklingspotentiale i selvrealiseringens navn.

Jeg havde evner som leder-træner. Jeg var god til at give ledelsen sparring. Så jeg kunne blive en god coach. Selvfølgelig ikke hos dem. For de havde jo det, de skulle bruge.

Objektivt set lød det måske meget positivt. Det var sikkert også meningen, at jeg skulle "lyse op" – når jeg blev præsenteret for mit psykiske udviklingspotentiale – så jeg ligesom kunne komme i en dybere kontakt med MIG SELV. For jeg kendte selvfølgelig ikke MIG SELV? I alt fald ikke lige så godt som en "fraværende" ledelse – der legede Tankens Kraft med de ansatte?

De var selvfølgelig sønderknuste over, at jeg sagde op. Og det var selvfølgelig ikke noget personlig. De elskede mig alle sammen. Hun havde simpelthen sådan en lyst til at give mig et stort knus. Og så blev jeg ellers "overfaldet" med en meget tæt og knugende omfavelse. Jeg reagerede ikke på den, og lod hende gøre sig færdig. Og hun ville selvfølgelig være der, når jeg kom og afleverede mine nøgler, så hun kunne sige farvel til mig igen. Og jeg måtte også godt have lov til at blive vred på dem. Det måtte jeg godt have lov til at føle for dem.

Ja jeg skulle selvfølgelig have vejledning i, hvordan jeg måtte og skulle føle? Ellers var jeg vel helt fortabt? Sådan noget kan mennesker selvfølgelig ikke selv finde ud af? Så kunne man vel dårligt reducere et andet menneske til en mindre marionetdukke?

Jeg sagde ikke noget, men vendte mig om – og gik min vej.

Ja, jeg var en god støttepædagog. Det var jo også det, jeg var ansat til at være – overfor en gruppe mennesker med psykisk og fysisk udviklingshæmning.

Men støttepædagog for en konfliktsky ledelse? Kunne de ikke støtte og bære DEM SELV? Jeg har det ikke godt med personligt ansvarsløse mennesker. Men ellers var det jo rigtigt nok. Det var jo det, der foregik.

Lederen dukkede heldigvis ikke op, da jeg ugen efter var ude og aflevere mine nøgler. Der stod ikke nogen AFSKEDSKOMMITE fra ledelsen. Måske havde de TÆNKTE – ledelsen? Over det, der stod i min skriftlige begrundelse for min overbelastning? Indset, at det måske ikke var amatørpsykologisk sensitiv bekræftelse, jeg sukkede efter? Men aflastning? Aflastning fra at skulle sætte personlige grænser overfor mennesker, der havde brug for at koble DEM SELV psykisk til mig og min person.

Jeg var lettet. Jeg havde ikke rigtigt kræfter til at hamle op med mere grænsesøgende adfærd fra ustabile mennesker. Det var jo derfor, jeg var nødt til at sige op...

Da jeg var kommet udenfor og gik derfra, lod jeg tårerne få frit løb. Nu var jeg væk og ude af det forfærdelige mareridt...
En måneds tid efter, hørte jeg, at arbejdstilsynet havde grebet ind og stoppet "processen" med et hold virksomhedspsykologer.

Hvilket nummer var jeg. 20? Måske snarer 30? Altså selvfølgelig kun ud af den faste personale gruppe i den nystartede enhed, der som udgangspunkt var normeret til 9. Så var der de andre boenheder. Der var det lige så slemt. Og så selvfølgelig vikarerne fra vikarbureauet – der dækkede 50 til 80 % af vagterne – sådan lidt op og ned – og også røg ud og ind.

Det er det geniale ved selvrealiseringen som ledelsesmetode. Der er ingen ledelse. Alle medarbejdere har i princippet ansvaret for alt. Og ingen har ansvaret for noget. Det handler om at overleve – sine egne kollegaer – slippe ansvaret for sig selv – og lade sig flyde med i en kollektiv psykisk udviklende proces, hvor alle leger amatørpsykologer over for alle – og profilerer sig SELV og sin egen identitet i kraft af sin personlige rolle overfor de andre. Så mennesker kommer til at kæmpe for deres SELV i kollektivet – i konkurrence med de andre SELV'er.

Psykisk identitets konkurrence mellem medarbejderne på et bosted, hvor jobbet bestod i at fungere som støttepædagoger for mennesker med psykisk og fysisk udviklingshæmning – og hvor det allervigtigste i det job er, at medarbejderne er gode til at fastholde deres personlige grænseflader – overfor beboerne...

Nogen steder kaldes det salamimetoden...

Derude kaldte de det OMSORG...

Det var menneskeligt vanvid...

Kommentar...

Der er mulighed for at skrive kommentarer til artiklen på siden: » [Pædagogik, Struktur & Ledelse...](#)

Sider og indlæg...

Overordnet...

- » Foucault: Disciplinering – en moderne magtteknologi...
- » Social- og sundhedsområderne under indflydelse af moderne management...