

**FIK FØRST AT VIDE I SIDSTE
ØJEBLIK...**

**JEG FIK IKKE SENDT MAILEN FORDI
JEG IKKE KUNNE FINDE HENDES
ADRESSE I OVERSIGTEN**

**DER VAR IKKE
TID..... MEN DET VAR EN HELT
NY VIKAR...**

JEG KUNNE IKKE FINDE STATIVET

**VI HAR IKKE KUNNET MØDES
SIDEN...**

JEG FIK IKKE DEN EMAIL

**DER VAR EN ANDEN AFTALE DER
KOM I VEJEN... JEG LÅ NEDERST**

DET STOD IKKE I KALENDEREN

VORES AFTALE SMUTTEDE...

**DER VAR EEN DER VAR SYG, SÅ DER BLEV IKKE NOGET
MØDE DER VAR IKKE AFSAT TID**

En kærlig julehilsen

“Smuttere” og Svipsere” i den institutionelle hverdag.

“Hovsa”

Når man siger “hovsa”, så kan det være fordi, noget er gået galt. Det er ikke slemt og det er måske ikke helt ens egen skyld. Det er ikke noget man hænger med hovedet over, det er hurtigt glemt.

Hovsa.

Jeg synes, der er mange “svipsere”/”hovsa’er” i Jeres hverdag. Den hverdag jeg kigger ind i og som jeg er en lillebitte del af. Det er ikke Jeres direkte interaktion med borgerne, jeg tænker på.

Det er alt det andet. Det er aftalerne, kommunikationen, ansvarsfordelingen, alt det der binder Jeres og borgernes hverdag sammen. Jeg har samlet nogle få stykker på forsiden af programmet og jeg ved (fordi I fortæller mig om det), at der er rigtigt mange eksempler.

Jeg skriver ikke dette for at revse nogen. For det første bor jeg i et glashus, eller kommer til det om føje år og for det andet, har jeg ingen erfaringer med, at det ville hjælpe noget. Som nogen af Jer måske har hørt mig sige, så er den eneste rigtige reaktion, når man opdager, at man har været “uheldig”, at man siger til sig selv: “Det var interessant”.

Og det er interessant, det med “hovsaerne”. Det er så interessant, at I måske skulle kigge lidt nærmere på dem. Min tese er, at disse “svipsere” ødelægger noget for Jer (og mig). Jeg er ret sikker på, at “smutterne” i vores hverdag hurtigt kan samle sig til et lille mismod, en træthed og måske også en lille halsinfektion.

Jeg er sikker på, at I kan stå imod bedre end de fleste. Det ligger lidt i fagets historie, at der indgår en hvis selvopofrelse.

MEN! Jeg er også ret sikker på, at det kan ødelægge noget af Jeres arbejdsstolthed og selvrespekt. Det er jo ærgerligt i sig selv, men jeg kan ikke finde noget fag, der på samme måde udfordrer medarbejdernes ansvarstagen og etik. Det gælder det umiddelbare engagement og for mange af Jeres vedkommende årelange professionelle “commitments” til de enkelte borgeres udvikling og velfærd. Der er al mulig grund til, at være stolt af Jeres arbejde, også selv om I løber ind i:

“Åh, hvor er det altså godt, at der er sådan nogle som dig. Jeg kunne ikke selv klare det”.

Måske er der nogle af disse beåndede kommentatorer, der tror at Jeres arbejde består i at tømme bleer og få tæsk. Pædagogikken har sneget sig ind i Jeres hverdag og indtager en dominerende plads i forhold til “pleje og omsorg”. Det er “udvikling”, “delagtighed”, “selvbestemmelse”, “arbejde”, der er nogle af nøgleordene nu om dage.

For at komme tilbage til “hovsa’erne”, så er nogle af dem jo “force majeure”. Bilen punkterede (“force majeure”, medmindre I kører med totalt nedslidte dæk) Pludselig opstået sygdom og alt muligt andet udefrakommende og uforudsigeligt.

Men det er ikke hovedparten af de hovsa’er, jeg hører om. Jeg hører om uopmærksomhed, manglende “rettidig omhu”, dårlige/uklare kommunikationsveje, uklare ansvarsområder og langsom reaktionstid.

For at gøre en lang historie lidt kortere. Hvis man i en organisation opdager, at det står sådan til, så vil en typisk reaktion være at tage et hårdt ledelsesgreb om situationen. Det kan måske være nødvendigt for en kort stund, men derefter burde vi hurtigt komme igang med at lægge mere ansvar ud til medarbejderne. Det begrundes jeg bl.a. udfra, at det ser ud som om, at der bliver ventet for meget på, at nogle andre tager et ansvar. Det virker som om, at mange medarbejdere er delvist hjælpeløse tilskuere, når hverdagen ikke fungerer?

Med andre ord, medarbejderne skal i højere grad passe på sig selv og de opgaver, de har fået udstykket. Ikke blot deres relation til- og opgaver i forhold til borgeren, men deres del af ansvaret for at hverdagen fungerer. Møder, aftaler, kommunikation.

Dette er ikke det samme som, at de skal “passe sig selv”. Tvært imod, så kræver en sådan udvidet ansvarsuddelegering en levende dialog med ledelsen og kolleger, hvor medarbejderne informerer om deres beslutninger og f.eks. fluks beder om hjælp, hvis der er relevante foranstaltninger, som de ikke selv kan sætte i værk.

Hvorfor?

Fordi “ansvar adler”. Det håndgribelige bevis på, at I er vigtige og den bedste hjælp til, at I får brugt Jeres talenter.

Murphy (“Hvis der er noget, der kan gå galt, så går det galt”) undlod, kort fortalt, efter hvad historien beretter, at dobbelt-tjekke en forsøgsopstilling (han var forsker). Resultatet var, at de ikke lærte noget som helst af deres forsøg. For mig at se, er hans “lov” ikke udtryk for defaitisme/mismod, men derimod en tør konstatering af, at hvis vi ikke anerkender eller interesserer os for det, vi kunne mistænke for at være problematisk, så vil det sommetider gå galt.

Hvad med at dobbelttjekke Jeres aftaler, procedurer, ansvarsfordelinger, kommunikation? Aftal at I kvitterer for modtagne mails. Forlad aldrig et møde uden af have klarhed over: "Hvem gør hvad - til hvornår"

Hvad med en "Plan B"?

Kort sagt: "Almindelig sund fornuft". I praksis fylder det mindre, end det lyder til, og velgennemtænkte forløb ligger godt i maven.

Hvorfor dog?

Hvis I ikke lige tænder på ideen personligt, så tænk på - og jeg har med vilje ventet med at nævne det - det ville med al sandsynlighed være en voldsom gevinst for de borgere I, i een eller anden udstrækning, har ansvaret for.

Det ville jo være mærkeligt, hvis jeg ikke foreslog en registrering af "Hovsa'er" over 3 måned- er. Hvor mange er der, hvad handler de om osv.

Det kunne jo også være mig, der var helt galt afmarcheret.

God JUL

A handwritten signature in black ink, appearing to read "R. Anja". The signature is fluid and cursive, with a large initial "R" and a long, sweeping tail.