

Tilsyn og kontrol ændrer ikke i sig selv kvaliteten på handicapinstitutioner.

Skab røre og få kvalitet

JP 25/2-02



Af JES JESSEN
direktør,
chefkonsulent og cand. rer. soc.,
Gl. Færgvej 30, Fredericia

DAGEN EFTER TV 2's afsløring af forholdene på Strandvænget i Nyborg var der også en nyhed om, at søerne i Danmark risikerer at få det dårligt på grund af den milde vinter.

Når man nu skal til at overveje, hvordan man undgår en forrående og destruktiv kultur i pleje- og omsorgsinstitutioner, kan man godt hente inspiration fra sagen om søerne.

Problemet med søerne tager udgangspunkt i, at vand er tungest ved fire grader. Derfor er vandet på bunden af søerne fire grader varmt. Når det bliver vinter, falder temperaturen på overfladevandet, og på et tidspunkt når det ned på 4 grader, hvorefter det synker til

bunds. Derved sker der en udskiftning af vandet på bunden af søerne, og sammen med blæst og storm sikrer det ilttilførsel til søbunden, og man undgår forråelse.

Problemet denne vinter er imidlertid, at overfladevandet ikke er faldet til fire grader.

Derfor sker der ingen udskiftning af vandet på bunden, og der er risiko for større iltsvind og dermed forråelse på bunden, så livet i søen dør.

Søen som inspiration

Problemet med søerne kan bruges som billede på, hvad der sker på institutionsområdet. Det kan sætte nogle tanker i gang om, hvad der skal til for at undgå problemer af den slags, der er blevet afsløret på Strandvænget.

Hvis en kultur på en virksomhed ikke bliver forstyrret, hvis ikke der er noget, der tvinger institution og medarbejdere til at sætte spørgsmålstegn ved deres arbejde og ved deres værdier, er der risiko for "forråelse", især hvis man arbejder med klienter, der ikke selv kan give et ligeværdigt kvalificeret modspil.

Hvis ingen viser interesse

for ens arbejde, og hvis ikke der sker en stadig faglig udvikling, hvis medarbejderne ikke får hjælp til at tackle de vanskelige situationer, der er med stærkt handicappede eller demente personer, kommer de til at føle magtesløshed og vil naturligt fokusere på at beskytte sig selv.

I enhver organisation har medarbejderne brug for det, man kan kalde "konstruktive forstyrrelser".

At indføre mere tilsyn eller kontrol svarer til at tage flere vandprøver. De fortæller noget om, hvordan "vandkvaliteten" er, men det ændrer ikke på noget som helst.

Dels er det utroligt vigtigt, at en ledelse viser konkret og synlig interesse – både for medarbejderne som personer og for deres faglighed – dels skal der skabes anledning til refleksion over alt fra opgaveløsningen til værdier og holdninger med videre.

Det kan ske på mange måder: Ved seminardage, ved

jobrotation, ansættelse af medarbejdere med andre faglige vinkler, coaching eller supervision, diskussionsfora, tilfredshedsundersøgelser blandt pårørende med videre.

Handlingsplanerne kan for så vidt også være med til at "forstyrre", men det kræver, at ledelsen følger op på dem.

Kompetent ledelse

Man kan så spørge, hvorfor der er institutioner, hvor der altid er god kvalitet, og hvor der ikke sker "forråelse".

Det skyldes god ledelse – en leder, der har de værdier, den kompetence og den bevidsthed, der skal til for at skabe "røre i vandene", en ledelse, der forstår at vise interesse og give anerkendelse, og som forstår at udfordre medarbejderne til en stadig udvikling.

At indføre mere tilsyn eller kontrol svarer til at tage flere vandprøver. De fortæller noget om, hvordan "vandkvaliteten" er, men det ændrer ikke på noget som helst.

Opgaven består i at finde metoder, der sikrer, at kulturen ikke forbliver i ro i for lang tid, men som skaber bevægelse og refleksion.