

TRIVSEL OG SAMARBEJDE

Det helt afgørende sker når alle kollegaer vælger, at flytte fokus fra problemer til hvordan opgaveløsning er mulig.

En splittet arbejdsplads startede måske som et stædigt opgør mellem enkeltpersoner – der på flere områder fornægtede det alternative og mulige.

Det alternative kommer ved mægling og gennem ledelse.

Ledelse af samarbejdet er mere end chefen, det er gruppens krav til enkeltpersoner om ønsket adfærd.

“Samarbejde er en pligt og i høj grad en del af kerneopgaven”

Et dysfunktionelt samarbejde har oftest stort fokus på små problemer, og helst med ryggen vendt til de store problemer.

Den første taber er borgeren. Herefter stivner fagligheden. Det samme gør borgerens udvikling.

KONCEPT UDVIKLET MED KØBENHAVNS KOMMUNE

I samarbejde om trivselsmålinger med Københavns kommune og Bo Larsen fra Worksolution, har vi, hen over 20 procesforløb med personalegrupper, arbejdet med et simpelt faktum på arbejdsglæde, nemlig, at det skabes gennem relationer og høj faglighed på arbejdspladsen.

Resultatet var dynamiske handleplaner fra medarbejderne til ledelsen.

Personalet rækkede derfor ud til ledelsen med realistiske og prioriterede punkter, som til fælles skaber bevægelsen mod højere arbejdsglæde.

Metodisk svarer det til, at arbejde med konkrete, for sikring af kommunikation om det væsentligste.

INVOLVER MEDARBEJDERNE I TRIVSLEN

Medarbejderne er kompetente som medskabere af de rigtige svar. Som modsvar forventer de, at blive imødekommet med ledelse.

“Involver medarbejderne og udvid samskabelsen for løsninger til der hvor samarbejdskrisen er opstået”

Der findes masser af empiri og populære udsagn om nødvendigheden i indflydelse på eget arbejdsliv.

Derfor er medarbejdernes indflydelse en dobbelt positiv kurve. Indflydelse er både at opleve, at være med – og, en ret essentiel læring i, at sætte det funktionelle før det ideelle.

“Slå autopiloten fra - trivslen i arbejdslivet er ikke bestemt af årsager og virkninger – men af gruppens ønsker om relationer på arbejdspladsen”

Empirien fortæller os at gruppens relationer er vigtige. Specielt for kvaliteten i den kerne af faglighed som borgeren modtager.

Velkommen til en dag med proces, præcis styring og åbenhed - for de ønsker vi i samarbejdet vil gøre mulige.

Med venlig hilsen

Lars Bluhme, Specialkonsulent. iMETA.dk

HVEM ER KONSULENTEN?

Lars Bluhme er indehaver af iMETA og har de seneste 15 år arbejdet som selvstændig konsulent.

Er uddannet pædagog og leder. Har i 2 år været forstander i Center for Autisme -og Specialpædagogik i Københavns kommune.

Lars har lang erfaring med:

- Dokumentation gennem systemerne iMETA, Bostedsystemet og CSC Social.
- Opfølgning via temadage på trivselsmålinger og dialog med ledelsen om forandringer.
- Faglig supervision.
- Strategi og organisationsændringer.
- Oplægsholder og temadage om faglighed og dokumentation.
- Ledelse og samtaler om personlig ledelse.