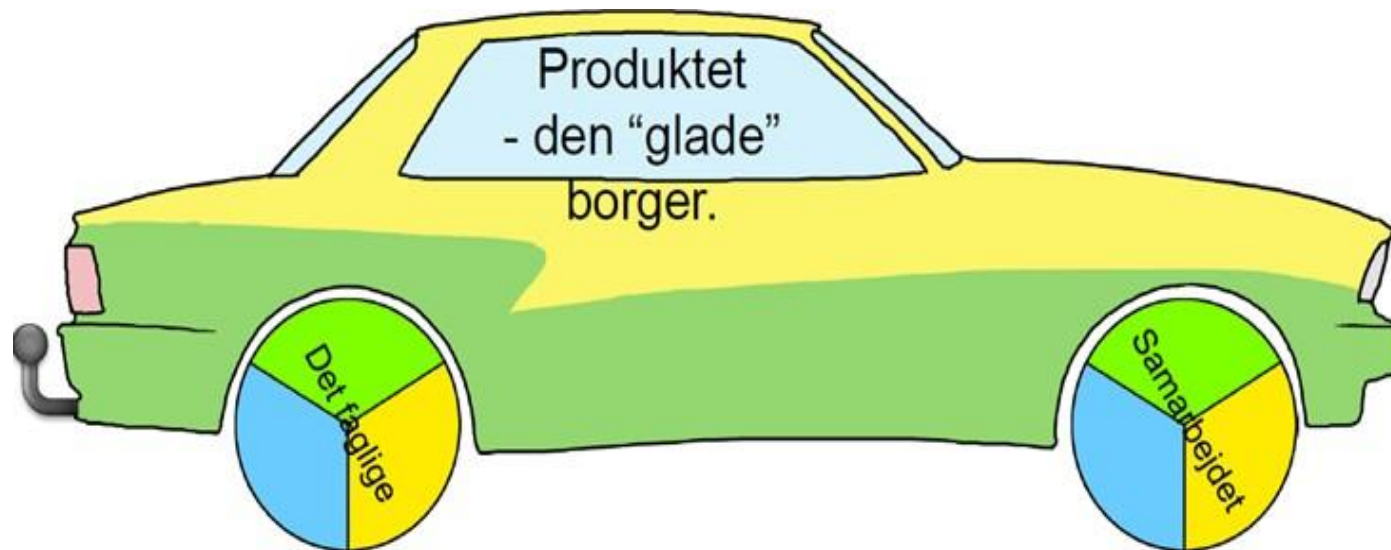


Det er forhjulene der trækker...!

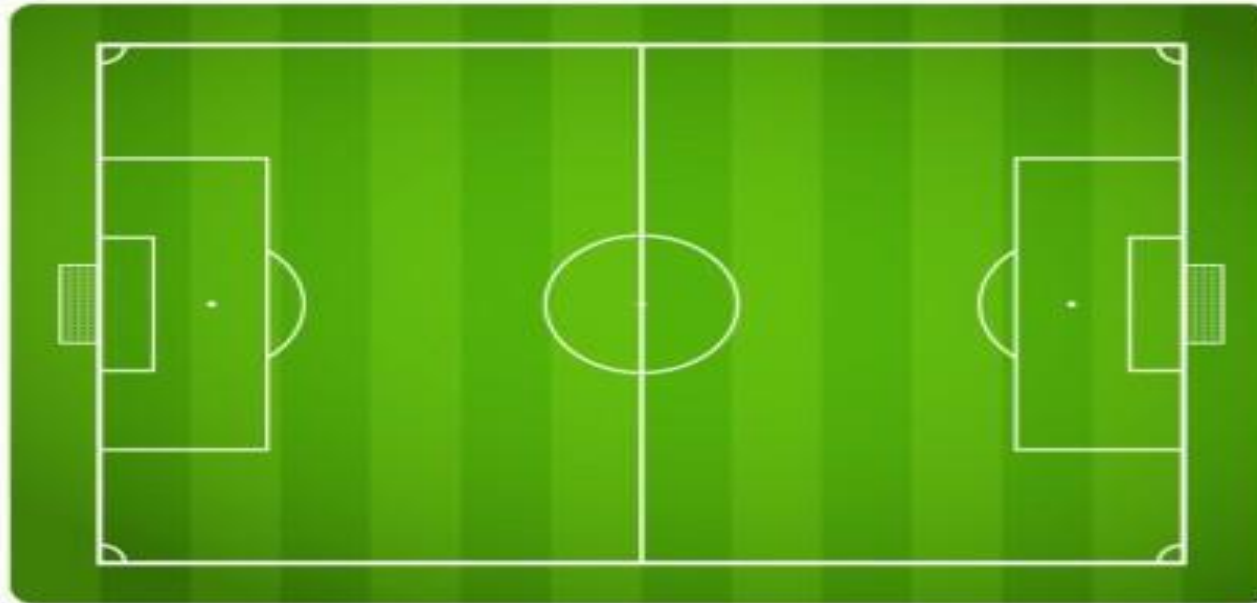


Bilen er et billede på, hvordan vores ansættelse i Jammerbugt Kommune tænkes. Vi er alle ansat til at løse en bestemt faglig opgave, men vi er også ansat til at samarbejde. Det er først, når vi alle formår at sætte vores faglighed og kompetencer i spil sammen med andres og formår at samarbejde og koordinere på tværs, at vi får de rigtigt gode borgerforløb og resultater.

Derfor kører bilen på to hjul – et fagligt og et samarbejdshjul – og det er samarbejdet der trækker. Så hvis samarbejdet ikke fungerer, går bilen i stå, og vi leverer ikke den optimale indsats for borgerne, uanset hvor fagligt dygtige vi er. Men bilen kunne selvfølgelig heller ikke køre uden det faglige hjul – det er det, vikalder at have styr på butikken.

FODBOLDBANEN

En ramme med tydelige kridtstreger!



Det er vigtigt at kende rammerne – uanset om det er teamsamarbejde eller en konkret opgave, det drejer sig om. Kridtstregerne skal være tydelige, og er de ikke det, må man bede om at få dem streget op. Rammen indeholder alt det, vi skal vide for at kunne gå til en opgave. Rammen er derfor i bund og grund en tydelig forventningsafstemning omkring retning, ressourcer, råderum, etc.

En del af rammen vil altid være en forventning om, at vi alle er med på banen – der er ingen, der bare kan sidde på tilskuerpladserne og spise popcorn, mens de venter på, at kollegerne er blevet enige eller har løst opgaven. Alle skal på banen, og alle har en rolle og noget at bidrage med. Er du i tvivl om din rolle, så sig det højt, så den kan blive afklaret.

Der er en god hensigt bag enhver adfærd. Men det betyder ikke, at enhver adfærd er hensigtsmæssig.

Nogle gange får vi opført os på en måde, eller sagt noget, som har en negativ effekt. Når du oplever det fra en kollega, så giver du feedback til den kollega, for ellers kan vedkommende jo ikke være opmærksom på sin uhensigtsmæssige adfærd.

Og når du giver feedback, så husker du selvfølgelig, at kollegaens hensigt var god og hjælper med at finde ud af, hvordan hensigten kan følges af en adfærd, som giver den ønskede positive effekt

Du kan med fordel tænke på følgende tredelte model når du giver feedback:

1. Vær konkret
2. Hvad gør det ved mig/organisationen/andre?
3. Hvilken ændret adfærd vil være hensigtsmæssig fremadrettet?

FEEDBACK

hensigt



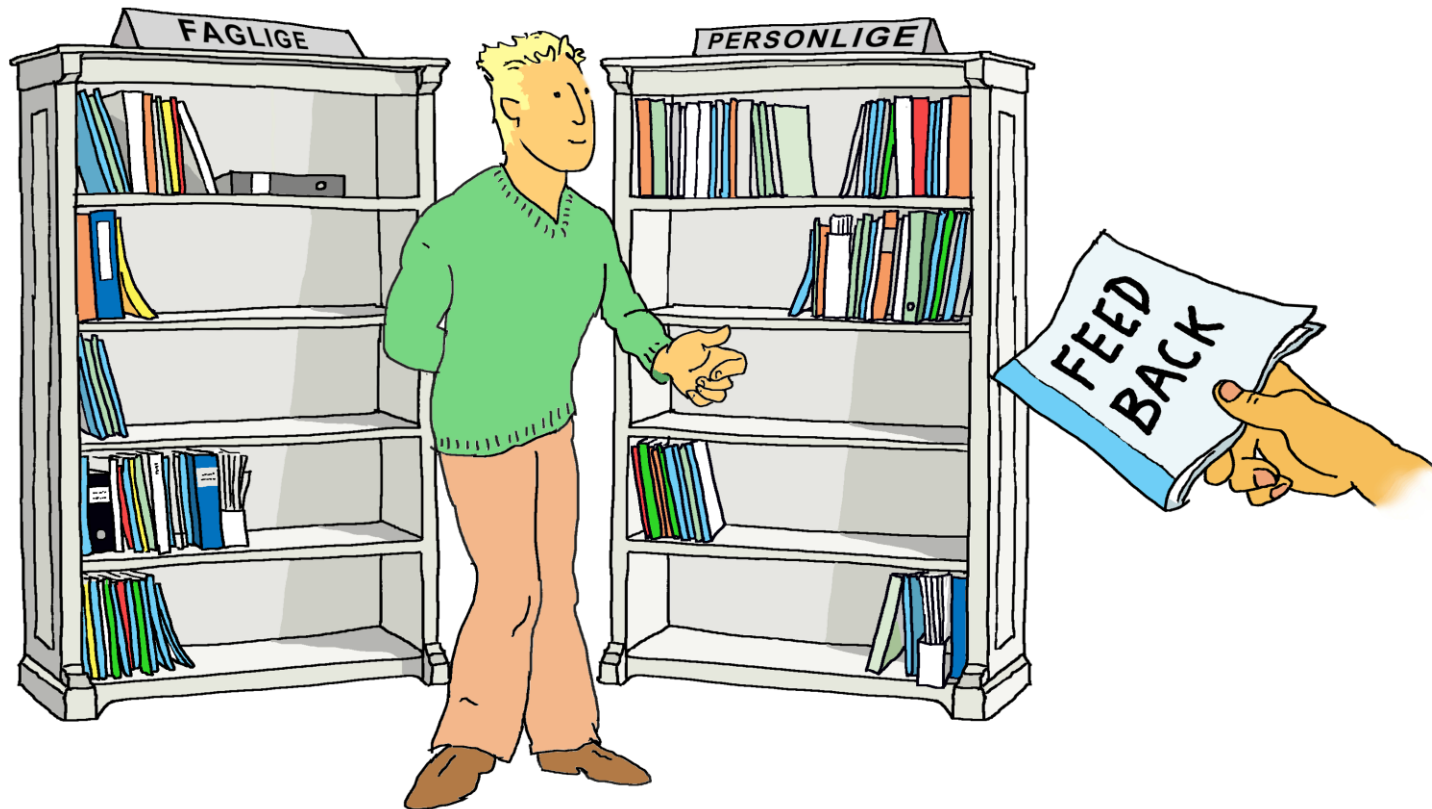
adfærd



effekt



PÅ RETTE HYLDE



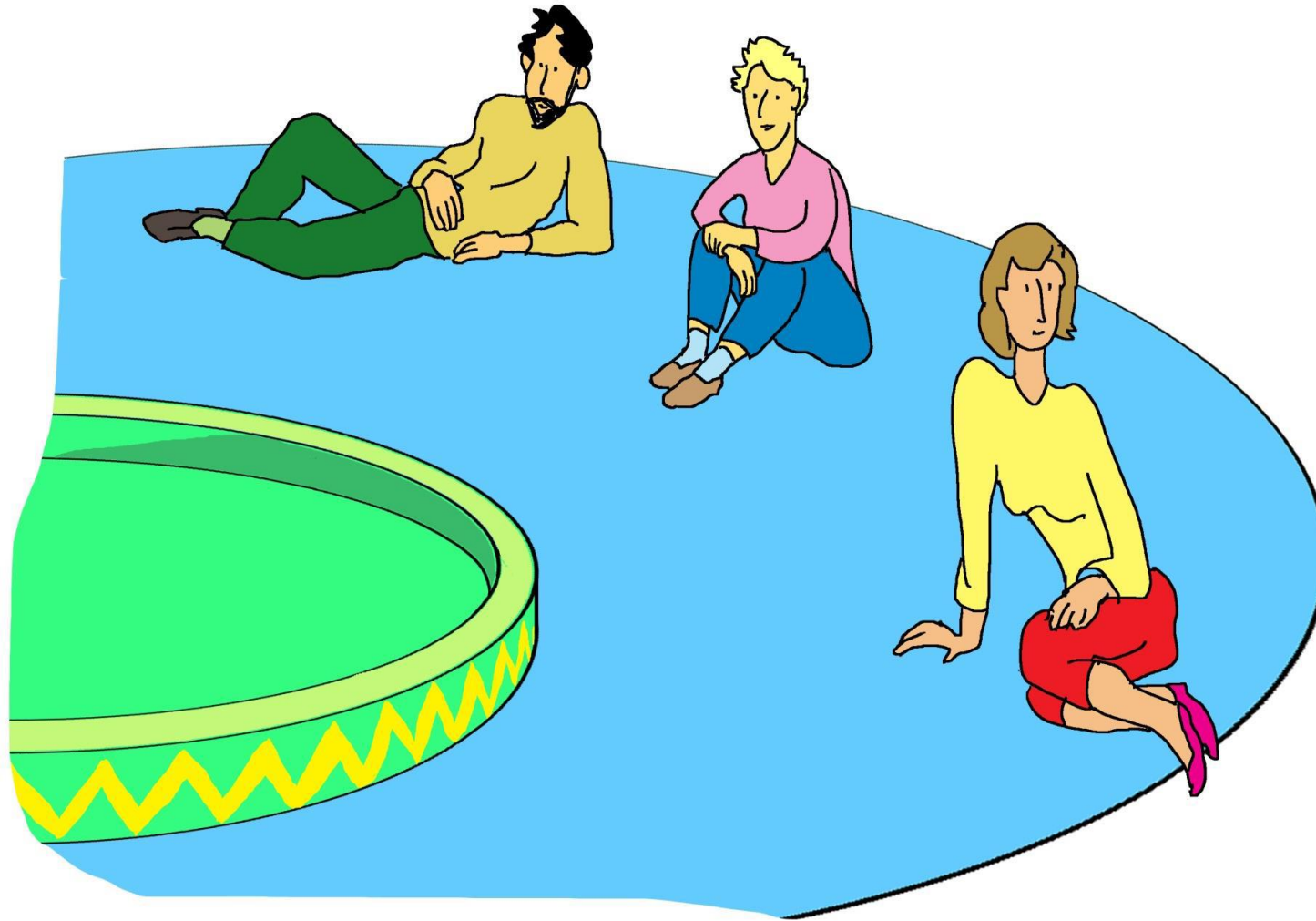
Vi har alle både faglige og personlige "hylde" inden i, og når vi får feedback er det vigtigt, at den kommer på rette hylde.

Når du får feedback fra en kollega, er den altid faglig og handler ikke om dig som person. Det er en konkret adfærd på et konkret tidspunkt, kollegaen italesætter – han/hun siger ikke, at han/hun ikke kan lide dig eller, at du er dum eller dårlig til dit arbejde.

Det er vigtigt at huske, hvis du kan mærke at feedbacken er på vej ind på en forkert hylde, så du kan flytte den. Feedback skal altid sættes ind på den faglige hylde.

Og det er selvfølgelig noget, du selv skal være opmærksom på, når du giver feedback til andre – altså at du er konkret i forhold til adfærd og situation.

TILSKUERE TIL EGEN VIRKELIGHED



Vi kender alle det, at man har siddet til et møde, som har været fuldstændig spild af tid. Men hvem var med til mødet? Det var du selv. Og hvad gjorde du? Ingenting! – du var blevet tilskuer til egen virkelighed. Du så, at det ikke fungerede, men du reagerede ikke, og derfor blev det ikke bedre. Og måske gentager det sig næste uge, og næste uge, og næste uge...

Hvis du står i en situation, hvor noget ikke fungerer – uanset om det er et møde, en samarbejdssituation eller hvad det er – så har du pligt til at reagere. Hvis du ikke reagerer, bliver det jo ikke bedre.

Til gengæld har du ikke pligt til at komme med en løsning alene. Løsningspligten har vi i fællesskab, men reaktionspligten har vi hver især.

DEN PROFESSIONELLE PLATFORM



Når vi befinder os på den professionelle platform, har vi faglige og saglige drøftelser. Vi sparrer med hinanden, vi giver feedback, vi er uenige og finder løsninger – alt sammen i tryk vished om at vi er på arbejde, og vi er professionelle. Uenigheder er hverken private eller personlige, og derfor kan vi også alle samarbejde positivt, når drøftelsen er slut.

Hvis der er "fnidder" i jeres team, eller hvis der er samarbejdsrelationer, der ikke fungerer, så overvej om I måske er kommet til at træde ned fra den professionelle platform – og vær den første til at træde derop og inviter dine kolleger med.

F'ERNE



**så ... hvor mange
F'er var der ?**

**FINISHED FILES ARE THE RESULT
OF YEARS OF SCIENTIFIC STUDY
COMBINED WITH THE EXPERIENCE
OF YEARS**

Der er 6 f'er i sætningen, men det er de færreste, der får øje på dem alle sammen. Og når vi først har læst sætningen og konstateret, at der er 2 eller 3 eller 4 f'er, så ser vi ikke flere, selvom vi læser sætningen flere gange. Ikke før der kommer en kollega, som har fået øje på andre f'er, og vi ser på den sammen.

Sådan snyder vores hjerne os, og det er vigtigt at huske i hverdagen, at der måske er vinkler, som vi overser – og at det derfor kan være gavnligt at sparre med en kollega.

Kurven er et billede på, at vi ser på det samme, men vi ser ikke det samme.

Nogen ser en brun kurv, andre ser en beigefarvet eller sandfarvet eller....

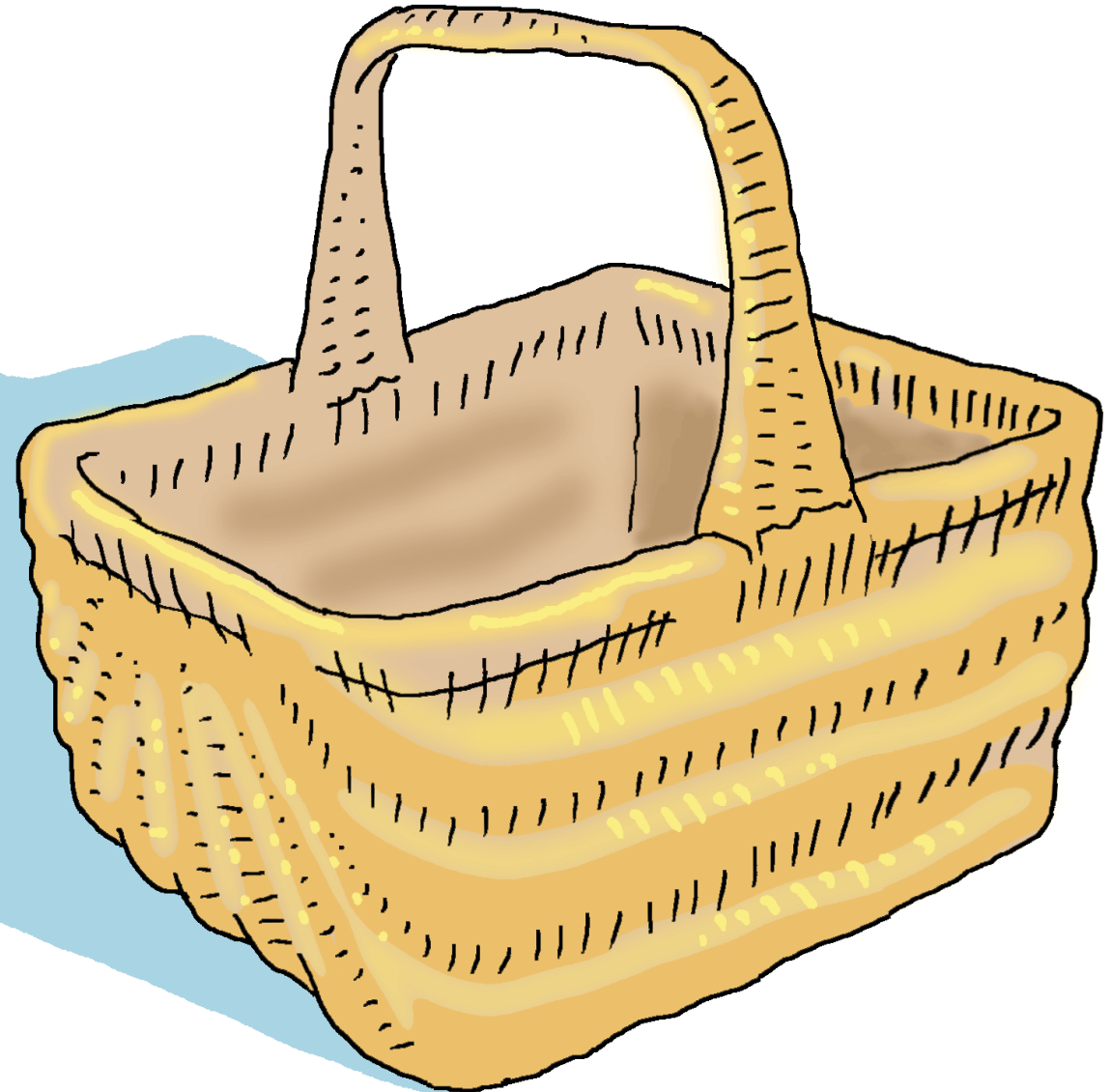
Nogen ser en kurv til at tage med på skovtur, andre ser en kurv til strikkesøj eller brænde eller...

Men det er den samme kurv vi ser på, og derfor tror vi også, at det er det samme vi ser.

I hverdagen betyder det, at vi skal passe på med ikke at gå ud fra, at vi mener det samme, men en gang i mellem lige stoppe op og "lave kurven" – altså drøfte hvad vi rent faktisk mener. F.eks. er vi forhåbentlig alle enige om, at vi skal behandle hinanden med respekt. Men er du sikker på, at det betyder det samme for dig som for din kollega? Er I enige om, hvordan respekt ser ud i handlinger?

Husk at være opmærksom på ord, som vi alle ved hvad betyder, men som vi måske ikke nødvendigvis mener det samme med – og brug lidt tid engang imellem på at undersøge jeres fælles forståelse.

KURVEN

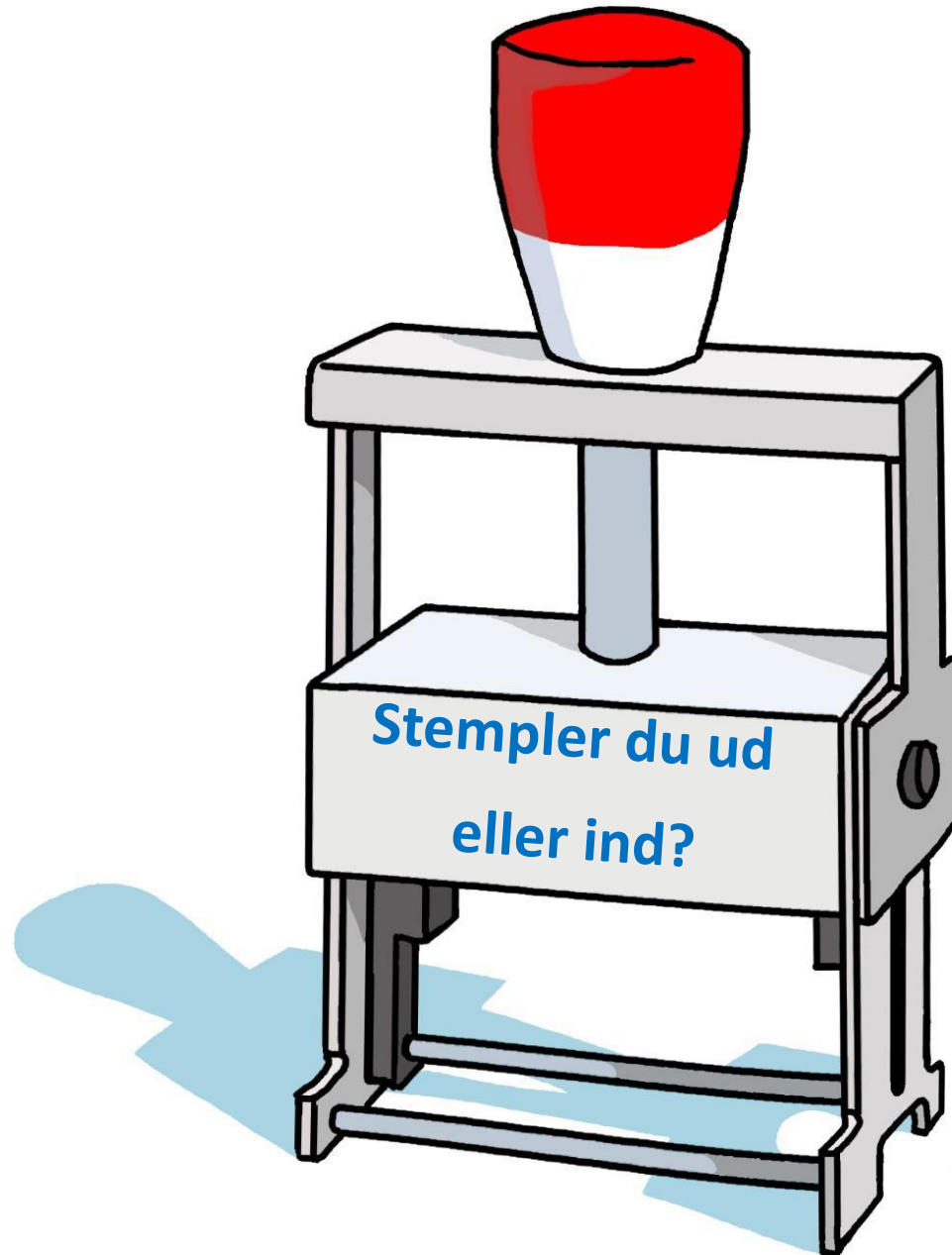


STEMPLET

Når vi er på arbejde og er opmærksomme, tilstedeværende, engagerede osv., så er vi stemplet ind. Vi ved, hvad der foregår, og vi er klar til at bidrage.

Hvis vi til gengæld ikke er opmærksomme men måske sidder og kigger i vores telefon under et møde, skriver indkøbsseddel, eller andet som ikke vedrører den situation, vi er i, og som gør os mindre tilstedeværende, så er vi stemplet ud.

Når du er på arbejde, forventes du at være stemplet ind. Vi får de bedste resultater, når alle bidrager. Og derfor er det også helt ok at sige "hey er du stemplet ind eller ud?", hvis vi oplever, at en kollega virker uengageret.



Vi er alle forskellige og nogen fylder af natur meget i samarbejds-mæssige sammenhænge, mens andre er mere tilbageholdne.

Uanset om vi er det ene eller det andet, så har vi alle en pligt til at dosere os, så vi får mest muligt ud af hinanden og vores samarbejde.

Det betyder, at vi i fællesskab er opmærksomme på, at alle kommer til orde og får bragt deres kompetencer i spil. Vi er opmærksomme på, at vi hverken fylder for meget, så vi kommer til at dominere og ikke giver plads til andre eller, at vi fylder for lidt og ikke sørger for at få vores mening og bidrag frem.

Hvis vi har kolleger, som har svært ved at dosere sig og enten kommer til at fylde for meget eller for lidt, så hjælper vi dem gennem feedback, så vi sammen opnår det bedste resultat.

GRYDEN



At dosere sig

Er vi alle i gryden?

Fremhæver ingredienserne hinanden?

Smager nogen igennem?

Hvis du møder en kollega eller en leder, der med det samme stikker dig en løsning på dit problem, har du højst sandsynligt mødt en løsningsautomat. Og det kan jo være meget rart, så man hurtigt kan komme videre. Men det er jo ikke sikkert, at det var den bedste løsning, og det hjalp ikke dig til at løse lignende udfordringer en anden gang (der har ingen udvikling været).

I Sundhed og Arbejdsmarked har vi besluttet, at vi helst ikke vil have løsningsautomater – vi vil meget hellere have sparring. Gennem sparring udvikler vi vores faglighed, finder gode og måske kreative løsninger, og vi kan ofte overføre det, vi får ud af sparringen, til andre situationer, hvorimod en løsning typisk kun virker i det konkrete tilfælde.

Så hvis du møder en løsningsautomat, så hjælp både ham eller hende og dig selv ved at insistere på, at det er en sparringspartner du har brug for og ikke en hurtig løsning.

LØSNINGSAUTOMATEN



Når man har indgået aftaler, så oplever man indimellem, at det ikke er alle, der overholder dem, fordi der var nogle grunde til at lade være.

Det kan være, at teamet aftalte, at alle borgere skal meldes til gruppeforløb – men der er nogen, der ikke blev meldt til, for det vurderes de ikke at kunne magte. Det kan være, at teamet aftalte, at man altid deltager på teammøde, men der er en, der ikke møder op, fordi der var et andet meget vigtigt møde. Eller noget tredje...

Det er kattelemmen der klapper. Kan borgeren virkelig ikke magte det, eller er det kollegaen, der ikke er enig i beslutningen? Er det andet møde virkelig vigtigere, eller vil kollegaen bare hellere med til det?

I skal insistere på, at de aftaler, I laver, bliver holdt. Hvis der er argumenter for undtagelser, så må I se jeres aftaler efter i sømmene – er der noget, der skal justeres på, eller er der bare tale om en kollegas mentale kattelem?

Kend jeres mentale kattelemme



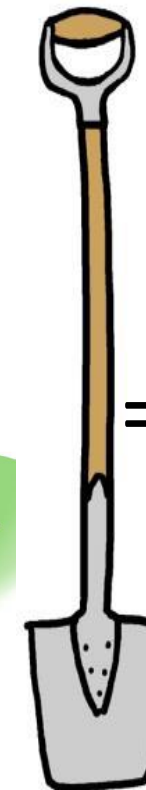
- og stop trafikken gennem dem.

UNDERGRAVENDE ADFÆRD

Når vi med vores adfærd - enten selv - eller via stiltiende accept af andres adfærd ... **undergraver fundamentet**. Og samtidigt prøver at bilde os selv ind, at det IKKE påvirker borgeren !!!

Hvis vi undlader at følge Samarbejdsprincipperne – altså undlader feedback, lader kattedemmen stå åben, ikke reagerer når noget ikke fungerer, etc. – så undergraver vi fundamentet for den gode indsats og de gode resultater.

Samarbejdsprincipperne gælder ikke kun for nogen eller kun i nogle tilfælde. De gælder for alle hele tiden. DET ER IKKE ET VALG! Det kræver øvelse og vedholdenhed at mestre, men til gengæld venter der en kæmpe belønning i form af et **velfungerende og professionelt samarbejde med gode resultater, tilfredse borgere og stor arbejdsglæde** til følge.



- gradbøjer beslutninger
- accepterer uhensigtsmæssig adfærd
- bliver tilskuere til den virkelighed, man selv er en del af
- bagtaler
- klikedanner
- brok uden ansvar
- undlader faglig feedback .. m.m.