



TILLIDSREFORMSUDDANNELSE GØR FORANDRINGER TIL FÆLLES PROJEKTER

Hos Udviklingsteamet, Fagcenter for erhvervet hjerneskade og fysisk handicap i Aalborg fik en af afdelingerne endnu et skub i den rigtige retning, da tillidsrepræsentant og afdelingsleder sammen tog på tillidsreformuddannelse. Muligheden for at lære hinanden bedre at kende, og arbejde fælles om projekter, har været en succes. Leder og tillidsrepræsentant er ikke i tvivl om gevinsterne ved at finde frem til løsninger i fællesskab.

Når medarbejderne på en arbejdsplads er med til at finde løsninger på udfordringer, giver det bedre resultater. Samarbejde mellem tillidsrepræsentant og leder giver flere syn på styringsudfordringer på arbejdspladsen og kan være vejen til dialog. Det var nogle af budskaberne på OAO og Socialpædagogernes tillidsreformuddannelse. Tillidsrepræsen-

tant og leder fra socialpædagogiske arbejdspladser blev over tre moduler blev undervist i at skabe forandringer på deres arbejdspladser ud fra tillidsreformens principper.

Rikke Morsing og Henrik Poulsen var med på uddannelsen. De sidder som leder og tillidsrepræsentant ikke i hver deres hjørne og kæmper mod hinanden. Afdelingsleder Rikke Morsing sætter sig heller ikke ind i sin hule for at udtænke løsninger, når arbejdspladsen står overfor forandringer og udfordringer. Tilliden er næsten blind mellem de ansatte og deres leder i Udviklingsteamet, Fagcenter for erhvervet hjerneskade og fysisk handicap i Aalborg.

Alligevel rykkede deltagerparret endnu et skridt i den rigtige retning, da de deltog i tillidsreformuddannelsen.

”Vi er vant til at inddrage medarbejderne. Men jeg er blevet meget beriget af at have været på forløbet sammen med Henrik”, fortæller Rikke Morsing.

Forandringen blev et fælles projekt

For på forløbet var leder og tillidsrepræsentant fælles om deres forandringsprojekt fra starten. De skulle udvikle en ny teamstruktur for afdelingens medarbejdere, hvis teams var blevet alt for store. Ideen til at arbejde med teamstrukturen kom på bordet, fordi medarbejderne nævnte at de oplevede udfordringer ved at arbejde i teams af den daværende størrelse. Tillidsrepræsentant Henrik Poulsen var helt enig med sine kolleger og tog ansvaret for at formidle videre.

”Det var godt, at Henrik som tillidsrepræsentant kom på banen, og at vi kan bruge hinanden på den måde. Det gør det nemmere i fremtiden, at tillidsrepræsentant og medarbejdere kan stole på, at de selv kan byde ind med ideer”, siger Rikke Morsing

Også Henrik Poulsen var glad for forløbet: ”Jeg var blevet inddraget i forvejen, men det var et andet fokus. Det var et fælles projekt om at lave den nye struktur, hvor jeg fik et mere personligt billede af min leder.”

Sammen fandt Rikke Morsing og Henrik Poulsen på fire forskellige modeller for de nye teams. Men det var en helt 5 model, medarbejderne fra afdelingen foreslog, da løsninger blev diskuteret i fælleskab.

Det tager Rikke Morsing som et tegn på, at inddragelse giver bedre løsninger.

Og begejstringen kan mærkes hos medarbejderne.

”De nye teamstrukturer er vores. Det giver os et helt andet ejerskab, og så går vi ind i forandringen på en anden måde,” fortæller Mie Riis Holbæk Nielsen, der er ergoterapeut i afdelingen.

Mange roller hos leder og tillidsrepræsentant

Men hvad sker der med tillidsrepræsentanten og lederens roller, når de kører parløb? Husker tillidsrepræsentanten sin rolle som medarbejdernes repræsentant overfor ledelsen, også når der er sværere personsager på bordet? Hos medarbejderne er der ikke tvivl.

”Det tætte samarbejde er ikke negativt. Henrik og Rikke siger ”vi” når de taler om projektet. Vi får fornemmelsen af at de er gået ind i et fælles projekt,” siger socialpædagog Malene Falck Møller Jæger.

Henrik Poulsen og Rikke Morsing kender deres roller. Det gælder også i forandringsprocessen omkring de nye teams.

”Ligeså snart der skal tages en endelig beslutning, eller det skal besluttes, hvem der skal være i hvilke teams, så er det Rikke der beslutter,” siger Henrik Poulsen og forsætter: ”Der er en skarp linje mellem vores roller og vi ved også, at vi som leder og tillidsrepræsentant har forskellige opgaver, også dem der handler om forhandling og personsager.”

Anbefaling: Arbejd med noget konkret

Hver enkelt arbejdsplads i det offentlige er nødt til at arbejde med noget konkret, hvis de skal lave deres egen tillidsreform. Det er anbefalingen fra Rikke Morsing og Henrik Poulsen. På uddannelsen

er det en forandring, deltagerne skal gennemføre på deres arbejdsplads. Hos Henrik og Rikke var det teamorganiseringen. Det er ikke nok at sige store flotte ord om, at man nu vil gøre det anderledes. Det er først i den konkrete forandring, at medarbejdere og ledere kan prøve tilliden, inddragelsen og de nye roller af.

Om tillidsreformuddannelsen

- Uddannelsen består af 3 moduler.
- Leder og deltager sammen på uddannelsen.
- Deltagerparret skal gennemføre en forandring på arbejdspladsen med udgangspunkt i tillidsreformens principper og metoder lært på undervisningsmodulerne.
- Uddannelsen er lavet i samarbejde mellem SL og OAO.
- Et lignende forløb kører i samarbejde med Kriminalforsorgen og Fængelsforbundet.