



”FORSKELLEN VAR, AT FOLK SELV FIK FORMULERET PROBLEMET OG SELV FANDT EN LØSNING”

Med simple greb fik tilsynsteknikkerne, dyrlægerne og deres leder sat gang i en god dialog i Kødkontrollen på slagteriet Danish Crown i Rønne på Bornholm. Det skete som led i et OAO Samarbejds- og tillidsprojekt for Kødkontrollen, som OAO har været underviser på. Hvad der før var frustrationer, er nu teamånd og en fælles måde at gøre tingene på. Centralt for at lykkes med den gode dialog er at åbne op for samtalen, også for det svære.

”Forskellen var, at folk selv fik formuleret problemet og selv fandt en løsning” fortæller leder Stefan Lind-Holm om den samarbejdsproces, som leder og medarbejdere på det bornholmske slagteri har været igennem.

Stefan Lind-Holm har sammen med tillidsrepræ-

sentant og tilsynstekniker Michael Madsen fra arbejdspladsen på Bornholm været på OAO's Samarbejds- og tillidsprojekt i Kødkontrollen. Det har givet værdi for deres arbejdsplads.

Problemet ændrede sig, da kollegaerne blev inddraget

Stefan Lind-Holm og Michael Madsen skulle mellem to af forløbets 5 moduler inddrage deres kollegaer i at finde løsninger på de problemer, de mente, der var. Forud for et halvdagsmøde for kollegaerne havde Stefan og Michael bedt kollegaerne svare på spørgsmål om arbejdspladsen i et spørgeskema. Det fik aktiveret kollegaerne, der ikke holdt sig tilbage i deres svar. Det betød også, at der på dagen kom ganske andre problemer frem, end dem Stefan Lind-Holm og Michael Madsen havde forberedt sig på *”Vi kom et helt andet sted hen, end vi troede”*, fortæller lederen.

Problemet, de endte med at arbejde med, handlede om at gå mere ensartet til tilsynsopgaverne på slagteriet. Det viste sig, at medarbejderne havde forskellig tilgang til, hvordan man bedst muligt kunne hjælpe virksomheden. Virksomheden ved ikke, hvad de skal gå efter, hvis de får forskellig service. Det, man ønskede, var et stærkere team, der havde samme tilgang.

Ude på den tynde is til et fælles møde

Men at åbne op for medarbejdernes frustrationer gennem spørgeskemaet og den efterfølgende drøftelse på personalemødet, var en ny udfordring for lederen Stefan Lind-Holm. *”Man mister grebet undervejs i sådan et møde. Jeg havde oplevelsen af at være på herrens mark i nogle timer. Man vil jo gerne have, at folk er glade”,* siger Stefan Lind-Holm og fortsætter: *”Men man skal have is i maven. Det kan godt ende godt, selvom man åbner op for noget. Bagefter sagde medarbejderne, at det var det bedste møde.”*

Det viser ifølge lederen, at det fungerer at løse problemerne sammen og ikke alene. Det vigtige er at give mulighed for at byde ind både med problemer og løsninger. Og ejerskabet kommer, når man selv har været med til både at definere problemet og at tale om løsninger.

Løsningen blev, at alle blev enige om en mere ens måde at udføre arbejdet på. Og det følger medarbejderne i dag. *”Det, vi havde aftalt, virkede efter en uges tid. På den måde kom vi frem til en fælles løsning, og vi kan se, at det virker.”* fortæller tillidsrepræsentant Michael Madsen. For at det skal blive ved med at virke, er teamånden og den fælles løsning et fast punkt på afdelingsmødet.

Det er vigtigt, hvordan man taler og lytter

På Samarbejds- og tillidsprojektet er ”tillidsbaseret dialog og samarbejde” et hovedtema. På modulerne er der små opgaver i, hvad der er god og dårlig dialog, og deltagerne skal selv ud og prøve metoderne af og tage dialogen med kollegaerne på et halvdagsmøde. Det rykker, mener tillidsrepræsentanten: *”Jeg har lært en masse om, hvordan man taler og lytter i stedet for, at ens samtaler bliver overfladiske. Man skal have tillid til, at alle har noget på hjertet, der betyder noget for dem. Og man skal selv også tage tingene op.”*

Lederen Stefan Lind-Holm tager med sig, at man skal turde at give slip, og at der ikke altid skal så meget til for at gøre en forskel: *”I virkeligheden var det et banalt greb, der gjorde forskellen – nemlig at tage udgangspunkt i spørgsmålene, kollegaerne havde svaret på, og give dem plads til at tale ud fra det.”*

Samarbejds- og tillidsprojektet er et skræddersyet forløb for alle ledere og tillidsrepræsentanter i Kødkontrollen. På dele af forløbet deltager arbejdsmiljørepræsentanterne i Kødkontrollen også.

Forløbet består af 5 moduler.

Som et helt centralt element i forløbet samarbejder leder og tillidsrepræsentanter på de enkelte arbejdspladser mellem modulerne med en konkret problemstilling fra arbejdspladsen. De får metoder og redskaber til at inddrage og involvere kolleger/medarbejdere i at beskrive problemstillingen, finde løsningen og efterfølgende at implementere løsningen på arbejdspladsen. På denne måde opbygges tilliden og det gode samarbejde samtidig med, at der sikres kvalitet og ejerskab i at finde og løse problemer sammen.