



Mulighedernes Land ligger på Djursland nord for Århus. Her holder ca. 70 medarbejdere til på Tangkær – et bosted for borgere med sindslidelser og Huntington Chorea.

For et år siden gik flere af medarbejderne rundt med ondt i maven, mange følte sig stressede og vi havde på Tangkær generelt svært ved at rekruttere nye medarbejdere. I dag er situationen vendt – maveondet er forsvundet og stemningen på arbejdspladsen er blevet væsentligt forbedret.

Gennem det interne udviklingsprojekt, Mulighedernes Land, har medarbejderne på Tangkær arbejdet med at skabe en større forståelse af både egne og kollegernes kompetencer. Det har plantet respekt for og tillid til vores forskellige liv, værdier og kompetencer, hvilket har givet os det gode arbejdsmiljø, vi har i dag.

Læs i denne skrivelse om et lille udpluk af vores interne udviklingsarbejde på Mulighedernes Land.



SKAB FORANDRINGER: RESPEKT FOR MANGFOLDIGHED

Karen og Søren sidder og taler sammen i køkkenet over en kop kaffe. Sådan har det ikke altid været. Ikke fordi Karen og Søren ikke kan lide hinanden, men fordi hverdagen på Tangkær er travl – der er altid en beboer, der har et spørgsmål, behov for en hyggesnak eller brug for hjælp til dagligdagens gøremål, og der er altid et møde, der skal planlægges, en journal, der skal udfyldes eller en tøjvask, der skal sættes over. Men de har i den seneste tid oplevet, at det gør dem godt lige at få vendt store som små ting over en kop kaffe. Derfor er de begyndt at prioritere disse kaffe-samtaler. Nogle gange bliver de afbrudt og samtalen når aldrig videre end almindelig vejr-snak. Men andre gange når samtalen også at stikke et spadestik dybere... i dag er en af de gange.

Karen har arbejdet på Tangkær i fem år. Hun blev færdig som social- og sundhedsassistent for 10 år siden, og Tangkær er hendes tredje arbejdsplads. Søren er pædagog. Han har kun været på Tangkær i et år, og er langsomt ved at falde til. De arbejder i et team sammen med bl.a. en tredje kollega, Minna. Teamet er tilknyttet Jens, der har været beboer på Tangkær i tre år.

”Puha, jeg synes, at vi har rigtig mange bolde i luften for tiden,” siger Karen og tager en slurk af kaffekruset.

Søren nikker og siger: ”Mmm, du har ret, det kan godt være lidt svært at følge med.”

”Måske er det også fordi, at jeg går og spekulerer over en øvelse, vi lavede i sidste uge i vores team. Der hvor jeg skulle observere på Minnas måde at arbejde sammen med Jens ...” siger Karen.

Søren kigger opmærksomt på Karen: ”Hvad tænker du på? Skete der noget?”

”Nej. Det er ikke fordi, at der skete noget – vi blev ikke uvenner eller noget. Men øvelsen satte noget i gang i mig, for jeg opdagede, at Minna og jeg gør tingene meget forskelligt!”

”Hvad gik øvelsen ud på?” spørger Søren.

”Vi skulle observere hinanden i morgentimen hos Jens. Vi måtte ikke sige noget undervejs, men til gengæld skulle vi stille hinanden nogle undrende spørgsmål bagefter.”

Søren smiler og kigger lidt skævt over på Karen: ”Det lyder lidt langhåret ...”

”Det var faktisk ikke akavet, for vi havde aftalt vores roller på forhånd, og at vi ikke måtte blande os. Og Jens kender os jo fint begge to.”

Både Karen og Søren tager en slurk af kaffen og kigger ud ad vinduet. De sidder lidt uden at sige mere, men så tager Karen ordet igen:

”Jeg tænker bare på den øvelse, fordi jeg pludselig oplevede, hvordan Minna går til fuldstændig den samme opgave, som jeg har – og vi er åbenbart vidt forskellige!”

”Hvad mener du? Gør hun det ikke ordentligt?” spørger Søren.

”Jo bestemt. Men hun kører meget mere efter et skema, end jeg gør. Jeg tænker f.eks., at hvis Jens har en dårlig morgen, så

skal han jo ikke nødvendigvis op og i bad kl. 7. Så kan han da godt lige ligge og blunde lidt. Eller hvis han en dag pludselig får en idé om, at han gerne vil ned i byen og kigge lidt, så kan vasketøjet da godt vente til næste dag.”

”Jamen, det lyder meget fornuftigt. Sådan synes jeg da også, at jeg griber arbejdet an. Man skal være lidt fleksibel, ikk?” siger Søren.

”Jo. Men sådan gør Minna ikke. Når Jens plejer at stå op kl. 7, så skal han op kl. 7! Hun holder lidt mere på rammerne, end jeg gør. Jeg flyder nok lidt mere med. Og så var det bare, at jeg pludselig kunne se, at Jens faktisk også godt kunne lide Minnas rammer. Han vidste præcis, hvad han skulle og det gav ham en ro, selvom han havde haft en dårlig nat.”

Søren kigger på Karen, der igen kigger ud af vinduet. Det er tydeligt for Søren, at hun sidder og tænker over Minnas og hendes forskelligheder. Lidt efter tager Karen ordet igen:

”Jeg ved jo, at Jens også godt kan lide min fleksibilitet. Så det er egentlig ikke fordi, jeg er i tvivl om, at jeg gør mit arbejde godt. Men jeg er bare overrasket over, at han faktisk også kan lide Minnas lidt mere regelrette facon,” siger Karen og ryster på hovedet og tømmer sit kaffekrus. Hun kigger på Søren og ser ud til, at hun vil afslutte samtalen. Deres fem minutter er ved at være gået.

Men nu er det Søren, der sidder og kigger eftertænksomt ud af vinduet. Han opdager ikke, at Karen er ved at afslutte samtalen. Så siger han:

”Jamen, det handler vel om, at vores beboere skal have et værdigt liv. Og i det værdige liv skal der være plads til både vasketøjet og de andre praktiske forhold i hverdagen, ligesom der skal være plads til alle de andre personlige behov, der opstår i løbet af en dag – en tur i naturen, en ekstra lur eller et kig på fjernsynet, ikk’?”

”Jo, måske er det det. Minna og jeg er jo enige om, hvad formålet med vores arbejde er. Og vi arbejder begge to med det for øje – vi har bare to forskellige måder at nå det mål ...” tænker Karen højt.



MATURANAS DOMÆNETEORI

Et nyttigt redskab, når det handler om at kortlægge vores forskellige tilgange til en given situation, kan være Maturanas Domæneteori. Han giver i teorien et bud på, hvordan man forstår og arbejder med at skabe koordinerede forståelser. Maturanas domæneteori går ud på, at menneskers sproglige handlinger udfolder sig i tre forskellige domæner, nemlig æstetikens, refleksionens og produktionens domæne.

De tre domæner er forskellige forståelsesrammer eller kontekster, vi tænker i. Pointen er, at i en given situation eksisterer alle tre domæner samtidig, men da det ikke er muligt at anlægge tre forståelsesrammer samtidig, vil et af dem træde frem som styrende for det, der foregår.

I produktionens domæne betragtes den objektive virkelighed. Her er fokus på regler, aftalte procedurer, der er bred enighed om at handle ud fra. Der er én sandhed, og det er den, det gælder om at finde frem til.

Eksempler på spørgsmål:

- Hvad er målet?
- Hvad ved vi?
- Hvem gør hvad og hvornår?

Refleksionens domæne er kendetegnet ved, at der er mange versioner af virkeligheden – et multivers, modsat produktionens domæne, hvor det tanken om et univers, der er herskende. I refleksionens domæne er der mange tolkninger og ingen endelige svar men en masse hypoteser. I dette domæne er fokus på mangfoldighed og på at udforske, hvordan følelser, tanker og handlinger påvirker og påvirkes af andre.

Eksempler på spørgsmål:

- Hvordan ser og opfatter andre det?
- Hvordan kan man ellers gøre det?
- I hvilken sammenhæng er udfordringen størst?

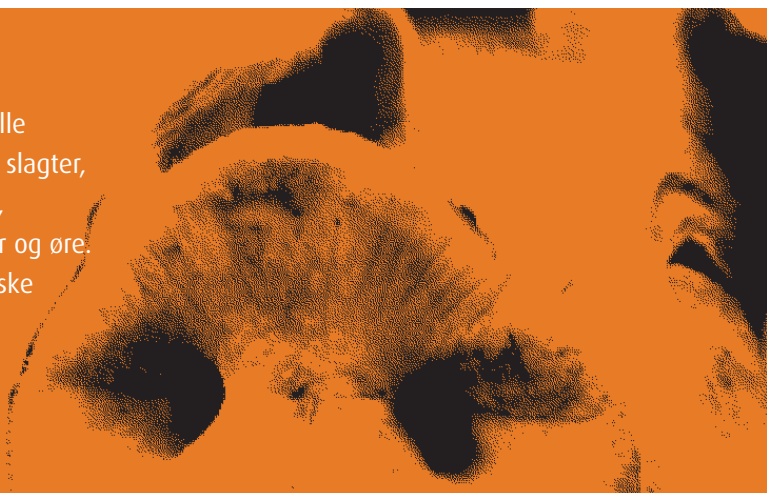
I æstetikens domæne er moral, etik, værdier så som skønhed, harmoni, overensstemmelse og følelser fremherskende. Hvad er vigtigt for de forskellige som er involveret i den givne situation? Hvad er de hver især loyale overfor? Hvad er deres succeskriterier? Det er således vores individuelle liv, holdninger, meninger, følelsesliv og personlige dilemmaer, der er på spil inden for æstetikens domæne.

Eksempler på spørgsmål:

- Hvordan har vi det hver især med det?
- Hvordan ser vi hver især på den udfordring, vi står overfor?
- Hvilke etiske spilleregler har vi?

Praktisk øvelse: Et tankeeksperiment

Hvad tænker du på, når du hører ordet 'GRIS'?
Ja, hvis du er en lille pige, vil du nok tænke på en lille lyserød gris med krølle på halen. Men hvis du er en slagter, vil du højst sandsynligt straks begynde at se for dig, hvordan kan skære den ud, så den giver flest kroner og øre. Og hvis du kommer fra et muslimsk land, vil du måske forbinde ordet med tanker om et urent dyr.





Stil de gode spørgsmål

Til medarbejderen

- Hvornår og hvorfor er kaffepauser ikke spild af tid?
- Hvad eller hvem bestemmer om en praksis er god?
- Hvordan bliver jeg klogere på, hvorfor min kollega har en anden praksis end min?
- Hvordan stiller jeg mig til rådighed for spørgsmål (uden at gå i forsvar eller opfatte spørgsmålene som kritik)?
- Hvordan giver mine kollegers praksis mening for mig?

Til lederen

- Hvornår og hvorfor er kaffepauser ikke spild af tid?
- Hvordan skaber vi en arbejdsplads, hvor mangfoldighed er en ressource og ikke en barriere?
- Leder jeg mangfoldigt eller dikterer jeg mangfoldighed?
- Hvordan skaber vi en kultur, hvor spørgsmål, der starter med 'Hvorfor', ikke opfattes som kritiske men som undersøgende og undrende?

Om Mulighedernes Land

Mulighedernes Land ligger på Djursland nord for Århus. Her holder ca. 70 medarbejdere til på Tangkær – et bosted for borgere med sindslidelser og Huntington Chorea.

For et år siden gik flere af medarbejderne rundt med ondt i maven, mange følte sig stressede og vi havde på Tangkær generelt svært ved at rekruttere nye medarbejdere. I dag er situationen vendt – maveondet er forsvundet og stemningen på arbejdspladsen er blevet væsentligt forbedret.

De positive forbedringer skyldes til dels, at vi alle, både medarbejdere og ledere, i et år har bevæget os rundt i Mulighedernes Land og diskuteret kompetencer, værdier og arbejdsmiljø. Vi har igennem en række helt konkrete øvelser og masser af diskussioner i læringsgrupper oplevet hinandens måder at gribe arbejdet an på, og vi har diskuteret vores forskellige forståelser af opgaverne i dagligdagen. Det har givet os en større forståelse af

både egne og kollegernes kompetencer. Og det har igen plantet en masse respekt for og tillid til vores forskellige liv, værdier og kompetencer.

Mulighedernes Land er et internt udviklingsprojekt støttet af Forebyggelsesfonden.

Læs bogen

Vi sammenfatter en række fortællinger, der illustrerer, de områder, som vi har oplevet, spiller en afgørende rolle, når det handler om at skabe forandringer på en arbejdsplads. Udover de gode fortællinger, opstiller vi også de gode spørgsmål, som både medarbejdere og ledere kan stille sig selv for at komme i mål med forandringerne.

Bogen udkommer til foråret 2010, du kan allerede nu bestille et GRATIS eksemplar ved at kontakte Tangkær på 87 86 77 90.

Vi sætter dialogen i gang

Vi kommer gerne til jeres arbejdsplads og holder et oplæg eller et gå hjem-møde om at skabe forandringer på arbejdspladser. I er velkomne til at kontakte os:

Tangkær

Sygehusvej 31
8950 Ørsted

T: 21 28 23 74 (daglig projektleder Ann K. Sørensen)

M: ann.soerensen@ps.rm.dk

www.tangkaer.rm.dk

