



– Arbeidsmiljøet kom for alvor på dagsorden da vi ble IA-virksomhet i 2006. Da lå sykefraværet på om lag 12 prosent, nå er vi nede i syv, sier Inger-Marie Kullerud, daglig leder ved Sagenehjemmet.

Medarbeiderskap i praksis

Utvikling av medarbeiderskap er i sin spede begynnelse på Sagenehjemmet i Oslo. Medarbeiderskap handler i stor grad om å ta ansvar, og initiativ og ansvar henger igjen sammen med arbeidsglede og trivsel. – Det er denne helheten vi har tatt fatt i, sier Inger-Marie Kullerud, daglig leder ved Sagenehjemmet.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje/Idébanken
Publisert: Desember 2009

Utviklingen av medarbeiderskapet skjer langsomt, og det skal skje langsomt.

– Det er 140 medarbeidere hos oss og alle skal være med i denne prosessen, sier Kullerud.

Det var resultatet av en arbeidsmiljøundersøkelse i regi av 3-2-1 prosjektet som satte medarbeiderskap på dagsorden på Sagenehjemmet. Gjennomgående mente de ansatte at ressursene deres kunne bli utnyttet bedre, de ville bli mer sett og anerkjent og de syntes at lederskapet kunne bli bedre.

Vurdere hverandre

Johan Velten sier at medarbeiderskap er en fellesnevner for oss alle og et godt

utgangspunkt for å utvikle arbeidsplassen sammen. Se faktaark om medarbeiderskap. Kullerud forklarer og tegner opp en trekant med ansvar for fagutøvelsen i ett hjørne, ansvar overfor kolleger i det andre og ansvar overfor arbeidsplassen i det tredje hjørnet.

– Å ta ansvar for egen fagutøvelse er langt framme i bevisstheten vår. At du også må ta ansvar for at kollegene dine har det bra og gjør en god jobb, sitter lenger inne. I tillegg har alle et ansvar for at arbeidsplassen holder budsjettet, har godt omdømme osv., sier hun.

En avdeling på Sagenehjemmet har tatt fatt i den kollegiale delen. Medarbeiderne vurderte hverandre i forhold til

begrepene «tydelig styrke» og det de kunne bli bedre på. Utsagn som kom opp var for eksempel:

- kvalitetsbevisst i jobben
- viser omtanke for kolleger
- tar initiativ på jobben
- involverer kollegene
- satser ekstra når det trengs
- forstår ledelsens utfordringer
- benytter andres kompetanse
- tar ansvar for bedriftens renommé

Mange syntes først det var skummelt å skulle gjøre dette, men det var før de kom i gang. Fem områder skulle handle om styrker og to områder om det de kunne bli bedre på. Områdene med «tydelig styrke» oppveide for de to områder å bli bedre på. Ingen følte seg uthengt. Helheten var og ble positiv for alle.

Vinn-vinn

– De fleste er klar over det de ikke er så gode på, men egne styrker ser man ikke alltid selv.

– Mange ble løftet av sine «nyoppdagede» sterke sider, av å få bekreftelse og tillit. Poenget er å utvikle arbeidsplassen ved å bruke de sterke sidene til å bli bedre der det er et potensial for forbedring – og det er det jo alltid. En vinn-vinn

situasjon for alle, for den enkelte og for Sagenehjemmet som helhet, for trivsel og effektivitet og ikke minst for beboerne som får en bedre tjeneste. Kanskje er det like viktig å bli sett og anerkjent av kolleger som av ledelsen? Etter hvert blir vi vant til å gi hverandre tilbakemelding og det vanskelige blir ikke fullt så vanskelig lenger. Det handler om å skape tillit, og med tillit i bunnen går dialogen lettere, sier hun.

Etter evaluering av den første avdelingen, skal flere følge etter.

Alt henger sammen med alt

For å skape mer samhold og fellesskap mellom avdelingene jobber en gruppe med fellesprosjekter som involverer hele huset. En annen gruppe jobber med plassering av beboere.

– Arbeidsgruppene er resultater av det vi kan bli bedre på, og er satt sammen etter lystprinsippet, hva den enkelte brenner for. Mange beboere trives ikke sammen, det er en utfordring å sette sammen beboere som trives i hverandres selskap. Lederne er nå midt inne i et lederutviklingsprogram som blant annet rommer spørsmål som hvem tar jeg med meg i mitt lederskap. Lederne skal bli bedre kjent med hverandre og med

konseptet medarbeiderskap. Velten sier at lederskap og medarbeiderskap er to sider av samme sak. Godt medarbeiderskap bidrar til at det blir lystbetont å være leder, og godt lederskap gir medarbeiderne lyst til å yte sitt beste. Det tror vi på, sier Kullerud.

Den røde tråden

Det er en rød tråd som går gjennom prosjektene på Sagenehjemmet. Essensen av et avsluttet prosjekt videreføres gjennom nye. Den røde tråden symboliserer helheten. Rødt gir energi og den røde tråden vitner også om humor og glede på jobben, og det er det mye av på Sagenehjemmet. Følg den røde tråden og opplev levende musikk i andre enden! Det er en deilig måte å bli møtt på en grytidlig morgen.

– Vi har jobbet med trivsel og arbeidsmiljø i flere år og humor har alltid vært et viktig innslag. Sykt morsomme videoer som starten på samlinger og alternative måter å få fram poenger på, er litt av varemerket vårt. Ta med en gjenstand som signaliserer hva du synes er viktig i arbeidsmiljøet, var en oppgave i et tidligere prosjekt. Det ble klorflasker, kaffekopper og vater, det siste som et symbol på et miljø i balanse.

FAKTA

- Sagenehjemmet har fire avdelinger og 70 beboere. Eget kjøkken som også forsyner andre institusjoner med mat.
- 72 årsverk fordelt på 140 hoder. Alle fast ansatte har fagutdanning.
- 3-2-1 prosjektet, i regi av HSH, har som mål å redusere sykefraværet, styrke lederrollen og få senioren til å stå lenger i arbeid.
- Faktaark om medarbeiderskap: www.idebanken.org/221415.cms

Telefon NAV NDU: 21 07 10 00

Internett www.idebanken.org

E-post post@idebanken.org

Besøksadresse

NAV NDU
Sannergata 2, Oslo

Postadresse

NAV Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo

idébanken
– inkluderende arbeidsliv www.idebanken.org