

Her Hos Os

Vores værdier og strategi for nærvær, samarbejde og trivsel

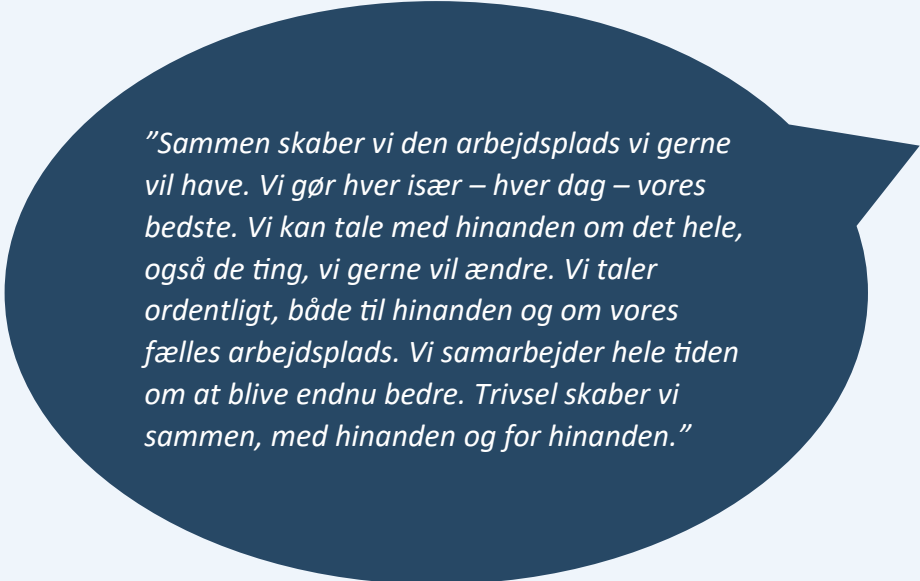


Middelfart
KOMMUNE



Indhold

- Kære medarbejder
 - Hvorfor en strategi for nærvær, samarbejde og trivsel?
 - Kerneopgaven, den fælles arbejdsopgave og den individuelle arbejdsopgave
 - Faglighed
 - Dialog
 - Indflydelse
 - Kompetenceudvikling
 - Det sociale fællesskab
 - Møder
 - Pauser
 - Ledelsens værdier – hvad står vi for
 - Værktøjskassen
- 



"Sammen skaber vi den arbejdsplads vi gerne vil have. Vi gør hver især – hver dag – vores bedste. Vi kan tale med hinanden om det hele, også de ting, vi gerne vil ændre. Vi taler ordentligt, både til hinanden og om vores fælles arbejdsplads. Vi samarbejder hele tiden om at blive endnu bedre. Trivsel skaber vi sammen, med hinanden og for hinanden."

Kære medarbejder i Center for Socialpsykiatri, Rehabilitering og
Rusmiddelbehandling (CSRR)

I CSRR er vi kendetegnet ved at have tid til borgerne og ved at have fokus på medarbejderne. Vi ser mulighederne for det enkelte menneske i målgruppen. Vi tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders individuelle interesse og engagement for at lade den faglige kompetence komme til udtryk.

Vores mål er at skabe gode og udviklende livsvilkår for borgerne samt sikre trygge og udviklende arbejdsvilkår for medarbejderne, hvor vi hver dag- alle sammen gør vores bedste.

Det dokument du sidder med i hænderne, er udarbejdet sammen med MED-udvalget i samarbejde med medarbejderne I CSRR i 2024.

Samarbejdet i vores organisation er opbygget omkring hjernevenlige og hjernesmarte, konfliktnedtrappende og støjfreie principper med afsæt i en neurologisk tilgang til vores fælles praksis.

Vi har en kultur, hvor der er plads til at fejle og vi hvor vi lærer af de fejl vi begår.

Vores fælles arbejdsopgaver tager afsæt i kerneopgaven. Og med det udgangspunkt skaber vi vores fælles trivsel. Målet er, at du som medarbejder kan være en stolt ambassadør for vores organisation og fælles arbejdsplads.

Vi er uddannelsessted for SSA-, ergoterapeut-, pædagog-, sygeplejerske- og socialrådgiveruddannelserne og er stolte af at være med til at uddanne vores fremtidige kolleger.

I den rehabiliterende organisation har vi fokus på det enkelte menneskes liv, håb og drømme. Vi er modige sammen med borgerne og med hinanden. Vi ser muligheder og afprøver dem sammen – og vi lykkes med vores opgaver, fordi vi er dialogbaserede og nysgerrige i et gensidigt tillidsforhold.


Jeg håber, at du som medarbejder vil bruge lidt af din tid på at læse og bruge "Her Hos Os". At du vil være nysgerrig, stille spørgsmål, udfordre og bidrage - og at du kan genkende dine udtrykte ønsker og forventninger til værdierne for vores samarbejde i vores organisation.

Jeg selv er fagligt og personligt kendetegnet ved en ambitiøs og vedholdende indsats. Jeg går ydmygt til min opgave, og mit ønske er at repræsentere værdierne i en organisation, som du som medarbejder kan genkende og har tillid til. Jeg stiller krav og jeg håber, du gør det samme.

På vegne af MED-udvalget, medarbejdere og ledelsen vil jeg hermed præsentere et værdibaseret grundlag for vores samarbejde, hvor nærvær, samarbejde og trivsel går hånd i hånd .

Hvor vi er opmærksomme på egne udviklingspunkter. Hvor der er plads til humor. Hvor vi er velfunderede i egne styrker og svagheder og er støjfri i vores tilgang til hinanden og varetagelsen af kerneopgaven.

Tak for dit samarbejde. Gert Østerlund Nielsen



*”Trivsel
skaber vi
sammen”*

Hvorfor have en strategi for nærvær, samarbejde og trivsel?

En strategi for nærvær, samarbejde og trivsel er vigtig, fordi den skaber en bevidst og struktureret tilgang til at sikre et sundt arbejdsmiljø, hvor medarbejdere trives og samarbejder effektivt.

Nærvær styrker relationerne, hvilket fremmer tillid og åben dialog, mens samarbejde gør det muligt at drage fordel af forskelligheder og skabe bedre løsninger. Trivsel bidrager til både arbejdsglæde og arbejdsindsats, og en strategisk tilgang hjælper med at forebygge udfordringer som stress og konflikter. Kort sagt sikrer en sådan strategi, at arbejdspladsen fungerer som et bæredygtigt fællesskab, hvor både de individuelle og fælles mål kan opnås.

Strategien er grundlaget for at skabe indflydelse, som er en af de vigtigste faktorer for et succesfuldt samarbejde. Den understøtter også de to primære områder, vi er ansat til at varetage- faglighed og samarbejde.

Strategien er afgørende for at sikre det forpligtende arbejdsfællesskab, hvor faglighed, indflydelse og arbejdsglæde går hånd i hånd. Den skaber rammerne for forudsigelighed og klare forventninger, så vi bliver i stand til at løse kerneopgaven.

Samtidig er strategien med til at fremme både personlig og faglig udvikling, og den bidrager til at forebygge forråelse i organisationen.

Når vi handler strategisk, styrker vi vores rolle som ambassadører for en sund og effektiv arbejdsplads, og dermed vores fælles arbejdsplads.

I vores strategi har vi i MED-udvalget besluttet at i CSRR er der fem grundlæggende temaer, som er af afgørende betydning for fagligheden og samarbejdet. Disse fem temaer er uddybende beskrevet i et senere afsnit.



Kerneopgaven – den fælles arbejdsopgave og den individuelle arbejdsopgave

Kerneopgaven beskriver ikke, hvad vi hver især laver men derimod den samlede effekt af vores indsatser. Den fungerer som organisationens omdrejningspunkt og sikrer, at alle arbejder mod et fælles mål og en fælles forståelse.

I den fælles arbejdsopgave konkretiseres det, hvordan arbejdet udføres på den enkelte arbejdsplads. Den fokuserer på vigtigheden af klart definerede arbejdsmetoder og samarbejde om specifikke opgaver.

Hver medarbejder bidrager til både kerneopgaven og den fælles arbejdsopgave gennem deres individuelle arbejdsopgaver. Disse individuelle opgaver er beskrevet som funktionsbeskrivelser, hvori der tages højde for de forskelligheder der må være fra den ene afdeling til den anden.

Vores kerneopgave:

*”At sikre borgerne i målgruppen et værdigt liv ved-
dels at fremme deres mulighed for at klare sig selv,
dels at yde dem støtte på områder, som er særligt
afgørende for den enkeltes livskvalitet.”*

Faglighed

Faglighed handler om at omsætte teori til praksis med et klart fokus på kerneopgaven.

Tværfaglighed og samarbejde er centrale elementer, hvor vi trækker på forskellige fagligheder for at opnå helhedsorienterede løsninger og sikre et fokus på det hele menneske.

Vi tror på, at en stærk monofaglighed styrker tværfagligheden.

En kompetent og tydelig faglighed bygger på faktuel viden og anvender evidensbaserede metoder for at sikre kvalitet og sikkerhed i vores arbejde.

Faglighed forebygger moralsk stress og forråelse ved at skærpe vores refleksioner og sprogbrug, så vi altid arbejder professionelt og respektfuldt.

Faglighed handler ikke om at være enige, men om at skabe en fælles forståelse gennem åben dialog og kritisk refleksion. Gennem dokumentation af vores metoder og resultater kan vi sikre kvalitet for borgerne, og alle vores indsatser skal tage afsæt i borgernes behov og problemstillinger. Dette helhedsorienterede perspektiv er afgørende for at levere en faglig indsats, der er meningsfuld og relevant for dem, vi arbejder for og med.



Dialog

Dialog er en proces, der skaber tryghed og tydelighed i kommunikationen mellem alle parter. Den inviterer til fællesskab og fremmer forståelse, hvilket er afgørende for et velfungerende samarbejde. Gennem dialog gives der plads til, at fejl betyder læring, og vi bruger et anerkendende sprog for at opbygge et værdiskabende miljø.

Det er vigtigt at forstå, at dialog ikke er et valg, men en nødvendighed for at fremme samarbejde og udvikling. Den skal finde sted både skriftligt såvel som mundtligt. Deltagerne skal være nysgerrige og undersøgende, hvilket åbner op for nye perspektiver og idéer.

I mødet mellem mennesker skaber dialog respekt, da det fremmer en kultur af åbenhed og accept. Den sætter rammer og retning for samtalerne, hvilket gør det lettere at navigere i komplekse emner. Dialog må gerne være et udtryk for sårbarhed, hvor man tør dele sine tanker og følelser.

For at opnå succes i dialogen er det vigtigt, at alle skal være deltagende. Gennemsigtighed er afgørende for at opbygge tillid, og der skal være mulighed for medindflydelse på beslutninger og processer. Derudover kræver det ydmyghed at lytte til andres synspunkter og være åbne for nye idéer.

Alle har et ansvar i at søge interesse for hensigten bag dialogen, så alle parter føler sig hørt og værdsat. Ved at arbejde sammen i denne ånd kan vi skabe en stærkere og mere produktiv dialog, der fører til positive resultater for alle involverede.



Indflydelse

Alle medarbejdere har et ansvar for at udtrykke hvad de mener og hvad de brænder for.

En essentiel del af et velfungerende arbejdsmiljø er en kultur, hvor indflydelse ses som et aktiv og hvor gennemsigtighed er nøglen.

Indflydelse handler ikke blot om at forme sine egne arbejdsopgaver, men også om at have indflydelse på sin placering i organisationen.

Det er vigtigt at have en bevidsthed om, hvilke opgaver der dræner en for energi, og hvilke der giver liv og motivation. For at kunne påvirke sin hverdag kræver det, at medarbejderen tager ansvar for sin egen indflydelse og gør den gældende i praksis. Denne indflydelse skal tages alvorligt, da det påvirker både den enkelte og organisationen som helhed.

Aktiv deltagelse ved teammøder, personalemøder og lokale MED-møder m.v. er afgørende for at styrke indflydelsen. Det er vigtigt, at alle deltager i disse møder inden for de aftalte rammer, så der skabes plads til en konstruktiv dialog og værdifulde bidrag. Gennem dette engagement kan medarbejderne påvirke beslutninger og processer, der har betydning for deres daglige arbejdsliv og trivsel i organisationen.

Medarbejdere skal gøre deres stemme gældende og have modet til at deltage aktivt i beslutningsprocesser.



Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er en central del af vores arbejde og indbefatter at vi besidder de rette kompetencer i organisationen. Kompetenceudvikling er vidensdeling, uddannelse, supervision, kurser samt oplæring i metoder og tilgange, både individuelt og i grupper.

Med et tæt samarbejde imellem ledelse og medarbejdere, tager kompetenceudvikling afsæt i kerneopgaven og målgruppens behov, og understøtter de faglige indsatser i praksis.

Faglighed styrkes både mono- og tværfagligt, og indsatsen skal være relevant og brugbar i vores daglige arbejde. Gennem temadage, oplæg og målrettet læring skabes energi og engagement, som bidrager til udviklingen af området.

Kompetenceudvikling indebærer undervisning på tværs af afdelinger, hvor vi lærer sammen og får fælles forståelse af metoder og tilgange. Dette giver os mulighed for at støtte og hjælpe hinanden på tværs af faggrupper og styrker det daglige samarbejde.

Sparring i hverdagen er en vigtig del af kompetenceudviklingen, så vi sammen kan udvikle vores praksis og løbende forbedre indsatsen for borgerne.



Det sociale fællesskab

Respekt og tillid vedligeholder vores relationer og skaber en sund kultur, hvor vi taler hinanden og vores arbejdspladser gode.

Ved at kende hinandens styrker og udfordringer styrkes både trygheden og fagligheden, hvilket understøtter samarbejde og tillid på tværs af organisationen.

Det gør det nemmere at sætte ansigt på samarbejdspartnere og mindsker afstanden mellem medarbejdere, hvilket skaber en følelse af tilhørsforhold og ligeværd.

Det sociale fællesskab sikrer en inkluderende og tryk atmosfære, hvor alle medarbejdere føler sig set og værdsat.

Gennem fællesskabet mindskes afstanden mellem kolleger og der skabes en kultur, hvor tillid og respekt er grundlæggende, hvilket understøtter psykologisk tryghed og sund faglig udvikling.

Ved at lære hinandens styrker og udfordringer at kende, styrkes vores samarbejde på tværs af afdelingerne, og vi bliver bedre til at støtte hinanden.

Dette fællesskab fremmer en "her-hører-jeg-til"-følelse, samtidig med at vi accepterer, at ikke alle nødvendigvis ønsker at deltage i sociale aktiviteter. Alle skal føle sig inkluderet uden at blive presset.

Vi understøtter en kultur, hvor arbejdsrelationer vedligeholdes og styrker organisationens samlede trivsel.



Møder

I CSRR holder vi støjfri møder. Vores møder er præget af struktur, fokus og respekt for hinandens tid og opmærksomhed.

Forberedelse er en nøglefaktor – alle kender dagsordenen, møder op til tiden og er klar til at bidrage.

Møder indledes med et øjeblik stilhed, som styrker koncentrationen, giver mentalt overskud og hjælper mødedeltagerne med at samle fokus.

Under mødet er der en klar rollefordeling, hvor eksempelvis referent, ordstyrer og pauseansvarlig er udpeget, så strukturen er tydelig for alle.

Det står klart, hvad der tales om og hvem der har ansvar for hvilke punkter.

Alle deltager aktivt og tager ansvar for at skabe et målrettet møde. Forplejning, mobil og mails m.m. holdes væk for at sikre fokuseret opmærksomhed. Der tænkes før der tales, med vægt på præcise og tydelige formuleringer.

Respekten for hinanden kommer også til udtryk ved, at vi lytter i stilhed, mens andre taler, og undgår kladdesnak. Dette giver plads til et fælles afsæt og en klar forståelse af, hvad der besluttet og aftales.

Denne tilgang frigiver energi og giver mere tid til at fokusere på kerneopgaven, hvilket styrker samarbejdet og sikrer, at vi alle arbejder mod fælles mål.

”Et møde er en planlagt samling af fagpersoner og fagprofessionelle, der er indkaldt med henblik på at fremme en eller flere fælles opgaver gennem dialog, sparring og dokumentation.”

Pauser

I CSRR betragtes pauser som en essentiel del af arbejdet, der styrker både produktivitet og mental sundhed.

En (hjerne)pause fungerer som en effektiv opladning, der genopbygger dit mentale batteri og holder dig fokuseret og intellektuelt funktionsdygtig.

Pauser behøver ikke være komplicerede – korte mikropauser på 40 sekunder til 3 minutter kan mindske tankeflugt og genoprette fokus.

De giver plads til mental energi, som kombinerer humør, motivation og evnen til at udføre opgaver.

Det er vigtigt at bryde med fordommen om, at pauser er lig med dovenskab.

Tværtimod er pauser afgørende for høj produktivitet og kreativitet, fordi de skaber rum for eftertanke og koncentration.

At tage en pause er som at skabe et intelligent mellemrum, der fremmer kvalitet frem for multitasking, som forringer kvaliteten af arbejdet negativt.

”En pause er en kort afbrydelse fra den aktivitet du er i gang med som er afgørende for at opretholde et højt fagligt niveau. Pauser er nødvendige for at bevare kreativitet og fokus på kerneopgaven, da de giver hjernen et tiltrængt hvil, som genopbygger energi og reducerer mental træthed”.



Ledelsens værdier – hvad vi står for?

Som ledelse er det vigtigt for os at være tydelige omkring de værdier, der kendetegner vores måde at lede på. Vi ønsker, at du som medarbejder ved, hvad vi står for, og hvad du kan forvente af os.

Ved at leve op til disse værdier sikrer vi en ledelse, der ikke kun styrer, men også inspirerer, understøtter og motiverer til en fælles succes.

Vores organisations værdier er ikke blot ord på et papir. De er livgivende principper, som vi sammen har skabt for at skabe et stærkt fællesskab.

Ved at involvere alle medarbejdere i formuleringen af vores værdier, har vi sikret, at vi er autentiske og afspejler det, vi virkelig står for.



Samarbejde

Vi opfordrer og inviterer til et tæt samarbejde omkring kerneopgaven. Vores ambition er at samle alle medarbejdere i en sammenhængende organisation, hvor gensidig tillid og loyalitet er fundamentet for samarbejdet. Vi er procesorienterede og giver plads til, at gode ideer kan vokse og udvikles. Vi værdsætter både individualitet og fællesskab, og vi anerkender, at ledere ikke nødvendigvis har alle svarene. Med ydmyghed i vores tilgang skaber vi et samarbejds miljø, hvor alles bidrag er ligeværdige.



Synlighed og Tydelighed

Vi sikrer synlighed gennem åbne og opdaterede kalendere, og vi er til stede, når opgaven kræver det. Deltagelse i møder prioriteres højt. Som ledergruppe signalerer vi synlighed gennem troværdighed, ydmyghed og en villighed til at vise sårbarhed. Tydelighed er forankret i vores kerneopgave, og organisationens retning og mål er klare og veldefinerede. Vores praksis er baseret på et solidt lovmæssigt grundlag, og vi arbejder målrettet mod gennemsigtighed omkring organisationens mål. Dette opnås gennem et højt informationsniveau, klare funktionsbeskrivelser, strukturerede møder og veldefinerede roller. Medarbejderne skal være helt klar over, hvad deres ledere står for, og tydelighed betyder, at vi er præcise i både kommunikation og handling.



Tilgængelighed og Tilstedeværelse

Lederne er tilgængelige, og det er klart kommunikeret, hvem man kan kontakte ved behov. Der kvitteres for alle henvendelser og mail og telefonsvarerbeskeder bliver besvaret hurtigst muligt. Vi som ledere er til stede i nuet, nærværende og opmærksomme i mødet med medarbejderne. Dette opnår vi ved at være forberedte og fri for distraktioner. Medmindre kalenderen viser andet, er afdelingsledere og faglige koordinatører altid til stede på deres respektive matrikler.



Tillid og Ordentlighed

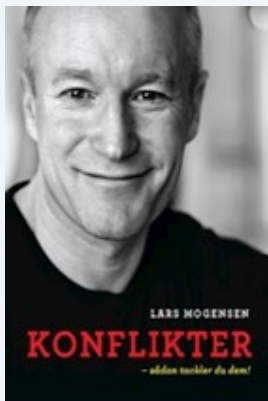
Vi har tillid til, at alle handlinger er drevet af gode intentioner. Vores fælles mål er at skabe et arbejdsmiljø, hvor psykologisk tryghed er en naturlig del af hverdagen. Vi efterlever vores ord, holder vores løfter og sikrer, at vores handlinger stemmer overens med vores udtalelser. Vi respekterer hinandens tid og bidrager til et arbejdsmiljø med høj moral. Vores kommunikation er klar, anerkendende og respektfuld, og vi er bevidste om vores rolle som både afsender og modtager.



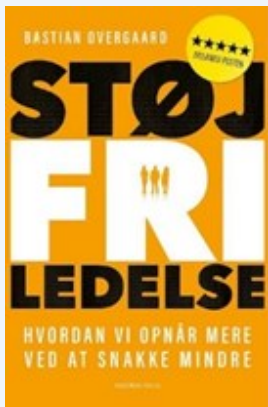
Værktøjskassen



Kend din kerneopgave viser, hvordan du skaber innovation i egen organisation ved at gøre kerneopgaven kendt, servicen til en oplevelse og medarbejderen til en ressource.



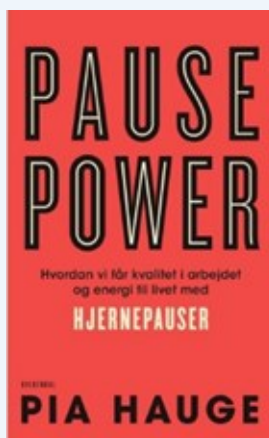
Bogen er fyldt med værktøjer og gode råd til at håndtere konflikter i hverdagen. Lars Mogensen skubber dig ind i dit eget indre. Han lærer dig at nyde dine gode sider og acceptere dine dårligheder. Og han viser dig, at ydmyg selvglæde er guld værd, når andre mennesker gør dig grumset.



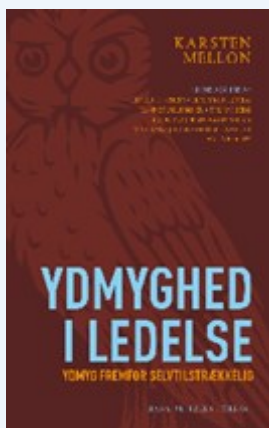
I en humoristisk og veloplagt tone argumenterer Bastian Overgaard for, hvorfor stilhed bør integreres som en struktureret del af vores kommunikation, ledelse og samarbejde



Følelsesmæssig forurening er Rikke Østergaards sigende betegnelse for den dårlige atmosfære og negative arbejdsmiljø, som kan opstå på arbejdspladser og blandt kollegaer. En arbejdsplads ladet af negativitet, brok, stress og manglende motivation skaber selvsagt dårlige resultater.



Bogen indeholder masser af hverdagsseksempler samt en konkret guide til effektive pauser på jobbet og efter fyraften.



Ydmyghed i ledelse præsenterer et mindset, der har fokus på udvikling af positive relationer gennem dialog og psykologisk tryghed i organisationen.

