

En välfungerande arbetsgemenskap – vishetens källa

Organisationer inom den fria bildningen kan beställa **En välfungerande arbetsgemenskap – vishetens källa** programmet till sin arbetsgemenskap.

Deltagare och möjliggörare kommer tillsammans överens om programmets mål, innehåll och tidtabell. Programmet består av sex halvdagssammankomster och mellanuppgifter. Mötesplats är organisationens egna utrymmen eller andra lämpliga utrymmen. Programmet är kostnadsfritt för den deltagande organisationen.

Möjliggörare är **Carola Lindholm**, pedagogie magister och mångårig konsult i personalutveckling.

Programmet är en del av VSOP – utvecklingsprogrammet, som finansieras av Undervisningsministeriet. Sammanverkande Bildningsorganisationerna arrangerar VSOP – utvecklingsprogrammet.

Mer information:
planerare Leena Saloheimo, 09 612 07313,
leena.saloheimo@vsoy.fi

Målet är att arbeta med arbetsgemenskapen så att dess kompletterande färdigheter och styrkor framträder. Att finna sätt att arbeta med varandra, så att man lär av varandra och utvecklar en dialog som både grundar sig på förtroende och utvecklar förtroende. Vi koncentrerar oss på att utveckla dialogen och förtroendet genom att arbeta med gränssytor där vi möter varandra och genom att inbjuda till aktivt och långsiktigt deltagande i uppbyggnaden av ett mer forskande angreppssätt i vardagens utmaningar och problemsituationer, i stället för färdiga modeller eller perfekta lösningar. Det är fråga om att utveckla så kallade metaferdigheter för en välfungerande arbetsgemenskap. De är

personliga färdigheter genom vilka man kan möta verkligheten på kollektiv nivå medvetet och med skicklighet.

I "En välfungerande arbetsgemenskap – vishetens källa" programmet väljs teman och det man fördjupar sig i enligt arbetsgemenskapens behov och situation.

Arbetsätten och metoderna med vilka man utvecklar visheten eller rengör källan har djupinläring som mål, vilket innebär att man arbetar genom att delta aktivt, problembaserat och finna nya synvinklar på det man gör. Man arbetar framtidsinriktat med tilltro på det goda eller positiva.

Intern kommunikation är grunden för all dialog inom en organisation. I detta program definieras intern kommunikation som normal, saklig kommunikation där goda vanor och respekt för varandra förverkligas. Målet för kommunikationen kunde vara att tåla varandra och få verksamheten att löpa så bra som möjligt. Det viktiga är att lära känna sitt eget kommunikationssätt och att kunna styra det vid behov. Genom att bli medveten om sitt eget kommunikationssätt är det lättare att godkänna den andras beteende. Olikheter varken överraskar eller begränsar verksamheten, utan kan förstås som individuella möjligheter. I den grad olikheter försvårar arbetet, måste man bearbeta dem, den interna kommunikationen borde inte innehålla områden där man inte når varandra.

Intressanta frågor är: Varför går informationen inte fram? Vilken information behövs? Hur anpassa makt och ärlig kommunikation till varandra så att informationen har fritt flöde? Hur utveckla mötesrutiner? Hur upprätthålla god kommunikation? Varför är det svårt att lyssna? Vem är för mig svårt att stå ut med?

Extern kommunikation är sättet en organisation visar sig utåt både mot kunder och samarbetsparter. Det är annonser, reklam och marknadsföring i flere former och på många olika plan. Man kanske har en marknadsföringsplan med vilken man har valt vad man marknadsför åt vem. Samtidigt som denna marknadsföring pågår påverkar varje arbetare inom organisationen via sitt jobb kunder och kumpaner. Dessa spontana möten sker t.ex i olika kundkontakter och då gäller det att förutom med sakkunskap svara på kundens problem också svara honom som person. Varje sådant möte är ett marknadsföringstillfälle.

Hur kan varje medarbetare marknadsföra? Hurdan image skall vi sträva efter? Hur kan kunderna hjälpa oss i marknadsföringen? Hur kan vi använda extern information för att täcka områden där vi inte når kunderna eller varandra?

Samarbetsparter behöver varje organisation, ingen arbetar ensam. Samarbete stärker organisationens kunnande, ger verksamheten mervärde, öppnar nya kontakter och informationskanaler, skapar marknader, framhäver organisationens värde, fungerar vid behov som skyddsnet och sköld mot yttre hot. Samarbete och kompanjonskap är bäst när det är fråga om målmedveten och aktiv verksamhet, då arbetare från olika organisationer arbetar tillsammans och skapar personliga relationer med varandra.

Hurdana regler borde användas under sådana möten? Har organisationen dragit upp en linje för hur man arbetar med olika samarbetsparter? Hur stärks samarbete? Hur överförs goda erfarenheter av samarbete till hela organisationen? Vad kunde samarbetskunnande vara? Med vem borde man påbörja samarbete?

Utvärdering och kritisk reflektion är utmärkta medel för utveckling. Styrkan i en lärande organisation är dess förmåga till reflektion. Man lär sig inte av erfarenheter om man inte analyserar dem. Att analysera erfarenheter och undersöka villkoren för verksamheten hjälper när man skall ställa mål och välja strategier för

nya möten, nya utmaningar. Verksamheten medvetandegörs på detta sätt. För att klara detta behövs också en användbar och funktionell definition på kvalitet. Kundens förväntningar, visioner, ett forskande arbetssätt som ständigt utvecklar verksamhetens grunduppgifter, analys av det egna arbetet och ett igenkännande av den andras arbete är centrala för definition av kvalitet. Man måste veta vad som är bra och värt att sträva efter och som kan nås både på individ- och kollektiv nivå.

Hur sammankopplas tanken om ständig förbättring till vardagens arbete på ett reultatgivande sätt?

Tunga och arbetskrävande modeller hinner vi inte använda. Hur skall utvärderingen resultat användas så att de stöder tillväxt och utveckling? Vad är kvalitet i mitt arbete? Vad vet jag om min kollegas arbete, hur kunde han hjälpa och stöda mig i mitt arbete? Hur kunde jag hjälpa honom?

Tillfredställelse och välbefinnande i arbetet

strävar man efter i framgångsrika organisationer. Man har förstått att en nöjd arbetare gör ett gott resultat. Om atmosfären på arbetsplatsen dessutom är trygg är arbetaren redo att ta emot utmaningar och satsa på att utveckla sitt arbete.

Tillfredställelse i arbetet betyder inte att det inte skulle finnas problem i arbetet eller på arbetsplatsen. För en nöjd person, som har en godkännande syn på världen är problem oftast möjligheter som utmanar till att tänka ut konstruktiva lösningar och handla modigt.

Vilka är de konkreta handlingar med vilka man kan uppnå en god atmosfär? Vilken är individens ansvar? Vad gör mig nöjd? Vad blir de andra nöjda av?

Ledarskap ingår i varje organisation. Fastän ledaruppgiften getts åt en person kan inte ledarskap utövas framgångsrikt utan att medarbetarna deltar med sin expertis. Detta framträder tydligt när man poängterar sakkunskap och ökar på arbetarens ansvar och självständighet. Underordning är en färdighet däri det ingår godkännande av ledarskap. Ledarskap är en överenskommelse, där man

bygger och definierar ledarskapet tillsammans. Om detta inte görs försvinner mycket energi och många möjligheter i inbördes maktkamp. Med tanke på arbetets resultat och arbetsplatsens atmosfär är detta ohälsosamt.

Hurdant ledarskap förväntar jag mig? Hur kan jag hjälpa min ledare att leda mig på rätt sätt? Vilka är det viktigaste ingredienserna i färdigheten att underordna sig?

Arbetsgemenskapens sätt att arbeta är som bäst när det avspeglar själva arbetet.

Relationen mellan arbete och gemenskap är då i balans. Målet för själva arbetet påverkar inbördes kommunikationen och definitionerna på arbetet och metoderna för hur man utför det är en del av kommunikationen. När medlemmarna i arbetsgemenskapen träffas och pratar bildar dessa två delar av kommunikationen en relation med varandra. Trovärdig blir organisationen när både arbetsgemenskapen och arbetet talar samma språk och denna trovärdighet behövs för äkta kundkontakter. Därför kan man tänka sig att man utvecklar arbetet genom att utveckla arbetsgemenskapen och tvärtom genom att utveckla arbetet utvecklar man arbetsgemenskapen. Detta leder till att man kan träna många kärnfunktioner som behövs i kundkontakten inom den egna arbetsgemenskapen. Trovärdighet ger styrka och mod i kundkontakterna.

Hur syns ett vuxet och pedagogiskt, didaktiskt angreppssätt i den interna kommunikationen? Är samtalet om arbetet problembaserat och forskande? Hurdana sanningstest måste sinnet ibland ta itu med? Kan man förklara fenomen med kunskap? Hurdan slutledningsförmåga används? Kunde ett möte, en palaver vara ett inlärningsstillfälle?