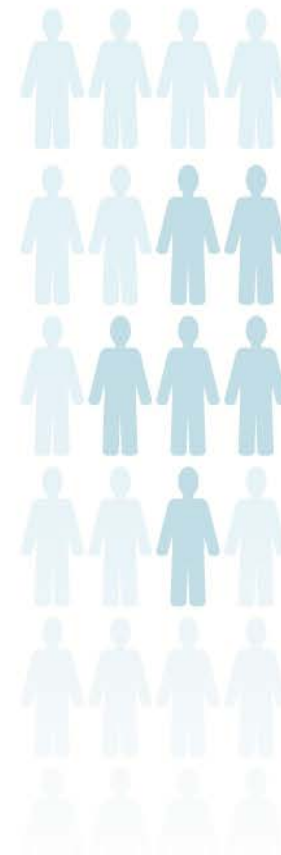


Den dynamiske trio SL Østjylland

Temadag for TR og AMR og deres ledere.



Velkommen!



Hvad skal vi?



Se samarbejdet mellem TR/AMR og ledelse i et nyt perspektiv.

Blive klogere på muligheder og begrænsninger i samarbejdsfladen mellem TR/AMR og ledelsen.

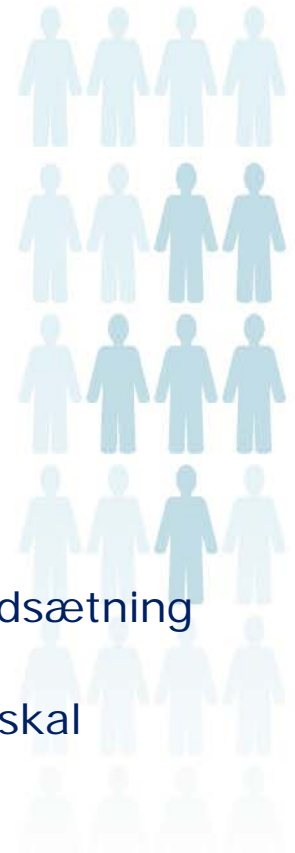
Skrive ny historie om samarbejdet mellem TR/AMR og leder.

Vi skal se på os selv og hinanden, på en hel ny måde og lære at tænke anderledes, som afsæt for at skabe fornyelse i samarbejdet.

Indkredse og skabe fundament for at udvikle et dynamisk samarbejde mellem TR/AMR og leder, som afsæt for at sikre et positivt arbejdsklima samt kvalitet og effektivitet i "vores" organisation.



Hvor skal vi hen?



Dagens mål:

- At kende forskel på forhandling og samarbejde.
- Hvad er godt samarbejde?
- Teori om hvad der skal være til stede i et samarbejde, som forudsætning for at det kan blive vellykket.
- Indkredse det i samarbejdet, der allerede fungerer, og det som skal udvikles.
- Formulere forventninger og ønsker til hinanden.
- Udarbejde visioner, mål og strategier for samarbejdet mellem TR, AMR og ledelse.
- Lave aftaler, som skal sikre det gode fremadrettede samarbejde.
- Erfaringsudveksling mellem deltagerne.





Min antagelse:

- Vi skal ændre den måde vi ser os selv, hinanden og verden på, før vi kan ændre dele af vores vaner og adfærd – for herigennem at skabe udvikling i måden vi samarbejder på!

Mine antagelser om jer:

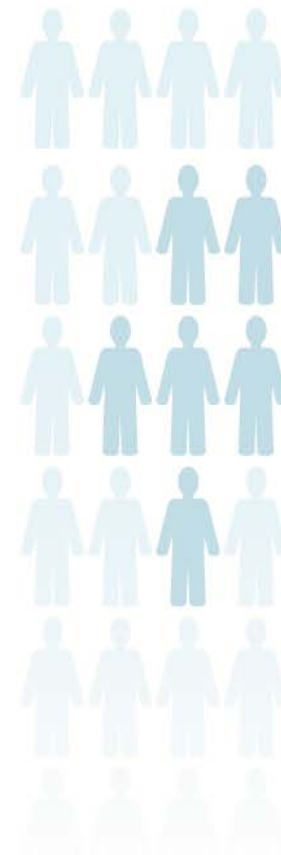
- At I ønsker, aktivt og positivt at "gå ind i" at udvikle jer selv og jeres samarbejdsflade, TR/AMR og ledelse imellem, - og arbejde på at komme til at bidrage med noget nyt og værdifuldt!
- At I er klar til at blive udfordret, og villige til at bevæge jer lidt væk fra det sædvanlige.
- At I ønsker at "gå ud" og gøre en forskel.



Program for dagen

11. juni 2014.

- Velkommen og gennemgang af formål, mål og program for dagen.
- Aftaler og præmisser for dagen.
- Præsentation af konsulent og deltagere.
- Kort intro til dagen – med bl.a. dette samarbejdsdilemma.
- Fordele og ulemper ved at etablere et tættere samarbejde mellem TR/AMR og ledere.
- Interview øvelse.
- Særeje og fælleseje - Indkredse de opgaver som kunne være relevante at samarbejde omkring – hvad og hvorfor?
- Teori om det vellykkede samarbejde.
- Forskel på forhandling og samarbejde.
- Forventninger, ønsker og mål for jeres samarbejde – øvelse i trioerne.
- Kort fremlæggelse.
- Lidt teori om energi og begejstring.
- Strategi og fremadrettede aftaler – øvelser i trioerne.
- Afrunding af dagen.



Rammer, aftaler og invitation

- Det er ok at sige nej!
- Det er ok at sige ja!
- Overholde aftaler og deadlines!
- Pauser ca. engang i timen.
- I spørger ind til konsulentens uklarheder.
- Reagerer eventuelt på – hvis det går for langsomt, hurtigt, for kedeligt mm.
- Åbenhed.



Dilemmaer, facts og spørgsmål

- TR´s solidaritet ligger i kollegagruppen.
- Ledernes solidaritet er placeret hos lederkollegaerne – op ad i hierarkiet.
- Den ene dag skal I samarbejde – den næste forhandle.
- Samarbejde forudsætter tillid – kan man etablere tillid til de mennesker man også forhandler med?
- Er det muligt som tillidsrepræsentant at slippe sin opgave som medarbejdernes "mand/kvinde" og se på hvad der er bedst for organisationen?
- TR kan få medindflydelse, aldrig medbestemmelse eller?
- Hvor tæt kan samarbejdet mellem leder og TR blive, inden medarbejderne føler sig svigtet af TR?



Fordele og ulemper

- Hver gruppe skal nu diskutere og indkredse de fordele og gevinster som I ser der er, ved at etablere et endnu tættere samarbejde mellem leder og TR.
- Hvad er tabene eller ulemperne?
- Skrives på post-it som I kan bruge ved fremlæggelsen.
- Hvem fremlægger?



Interview om jeres samarbejde

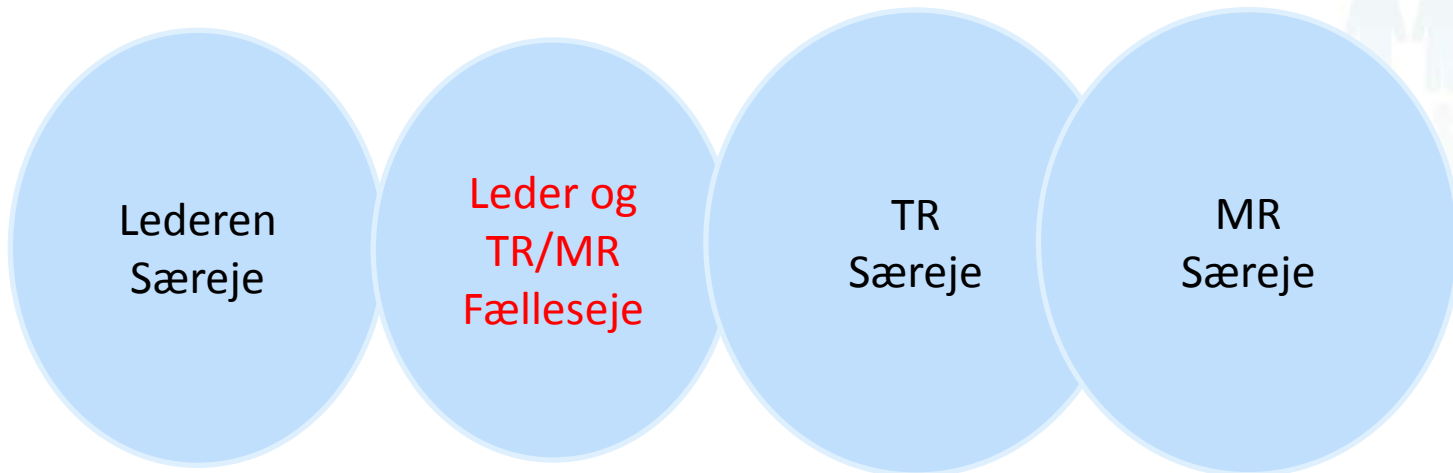
- I skal nu gå sammen i 2 trioer.
 - Den ene trio er i fokus – den anden trio fordeler roller: Interviewer, referent og observatør – (så bytter I, så begge par kommer i fokus)
 - Interviewer har så 15 minutter til at stille følgende spørgsmål, og opgaven er at få fokuspersonerne til at snakke sammen.
1. Hvad er du/I allerede glade for i jeres samarbejde? – giv eksempler!
 2. Hvad savner du/I, i jeres nuværende samarbejde?
 3. Hvad kan frustrere dig, eller har frustreret dig i jeres samarbejde?
 4. Hvad anerkender du/I særligt hinanden for?

Referenten tager flittigt noter og afleverer dem til trioen efterfølgende.



Særeje - fælleseje

- Et samarbejde forudsætter fælles opgaver - så I kan opsætte fælles mål!
- Hvad er det for opgaver I har sammen?



Fælleseje



- I bedes nu gå ud i jeres trioer og indkredse alt det, som er jeres fælleseje.
- Når I har indkredset en opgave I vurderer er fælleseje, så snak den lige igennem, så I bliver helt enige om hvad det er der ligger i den opgave.
- Læg eventuelt 3 stykker papir foran jer med overskrifterne:



- - således at I skaber synlighed om, hvor opgaver ligger!



Hvad er samarbejde?

- **Samarbejde er** når den enkelte via egen motivation bidrager med relevant viden – holdninger og færdigheder (sine kompetencer) til gavn for den overordnede opgaveløsning.
- **Det forudsætter** at den enkelte er villig til at forholde sig til egne og andres ressourcer og medvirke til at indgå i opgaveløsningen på en konstruktiv måde.
- **Grundlæggende forudsætninger** for samarbejdet er respekt for egne og andres grundlæggende behov og grænser.



Forskel på forhandling og samarbejde



Forhandling:

Indledes når vi har forskellige mål

Processens midler er:

- Strategisk tænkning
- Taktisk adfærd
- Begrænsnings orienteret

- **Løsningen ligger i et kompromis**

Samarbejde:

Indledes når vi har fælles mål

Processens midler er:

- Tillidsskabende holdning
- Lyttende adfærd
- Mulighedssøgende

- **Løsningen skabes gennem konsensus**



3 grundelementer i et samarbejde



Gensidig tillid:

- Tryghed og tillid mellem parterne.
- Ingen vil "snyde".
- Bliver jeg manipuleret eller snydt, vil al opmærksomhed og energi gå med at beskytte sig selv.
- Er der blevet snydt en gang, kan det være meget vanskeligt at genopbygge tilliden.

Fælles mål:

- Hvad er målet for samarbejdet?
- Hvad vil vise at vi har nået målet? - For at sikre fælles forståelse af målet.

Indflydelse:

- Det er motiverende at have indflydelse.
- Manglende indflydelse hæmmer engagementet og villigheden til at forpligte sig.
- Fornemmelsen af manglende indflydelse opstår:
 - Hvor den ene part dominerer.
 - Hvor der ikke bliver lyttet.



En velfungerende samarbejdsrelation

- At der samarbejdes ud fra en fælles vision, en fælles intention – vi vil noget sammen!
- At der i samarbejdet er langt overvejende fokus på anerkendelse og muligheder - for at sikre en grundlæggende positiv atmosfære.
- At rammer og præmisser for arbejdet er kendt.
- At der er formuleret fælles mål og strategi - og at de løbende evalueres og justeres.
- At der er klarhed over den enkeltes commitment og grænser - og respekt om disse.
- At det er i orden at udtrykke sig selv og sine følelser - åbenhed.
- At problemer og konflikter øjeblikkeligt fører til samarbejde om løsningen.
- At de ideer den enkelte kommer med bliver undersøgt og taget alvorligt.
- At der er klarhed om de gensidige forventninger til hinanden.



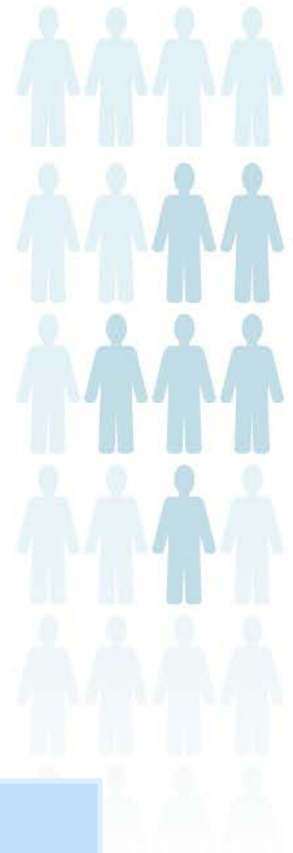
Hvad skaber det gode samarbejdsclima?

- Det gode kollegaskab (anerkendelse kollegaer imellem)
- Anerkendelse fra ledelsen
- Succes i opgaveløsningen
- Faglig og personlig udvikling

Ledernes rækkefølge:

- Succes i opgaveløsningen
- Det gode kollegaskab
- Anerkendelse fra sin leder
- Faglig og personlig udvikling

Anerkendelse er: Nærvær, nysgerrighed, åbenhed, feedback, ros, udtrykke forventninger, sige frustrationer højt osv.



Forventninger og ønsker



15 minutter

- Hver trio bedes sætte sig over for hinanden og fortælle hinanden om deres forventninger og ønsker til det fremadrettede samarbejde.

20 minutter

- Dernæst bedes I formulere jeres mål for jeres fremadrettede samarbejde.

5 minutter

- Afslut denne opgave med at finde et slogan for jeres fremadrettet samarbejde.
- Sloganet skal fremlægges når vi mødes.



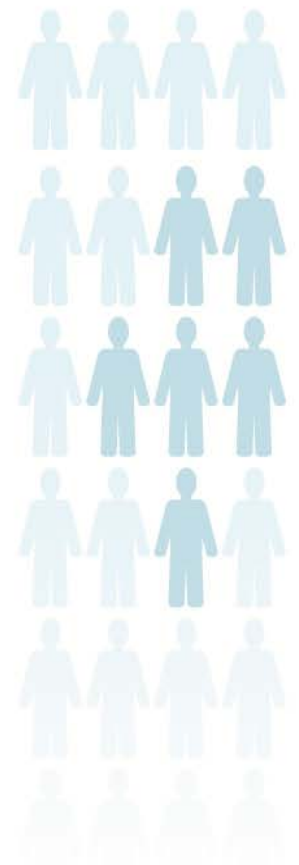
Begejstring

Det er følelserne, der driver os!

- Den indre positive fornemmelse og energi, - de positive følelser er helt afgørende for vores engagement og effektivitet – og hvordan vi performer i.f.t samarbejdet og opgaveløsningen.



Begejstring i samarbejdet



Tanker → Følelse



Energi



Fysisk og psykisk tilstand



Handling - adfærd



Struktur og strategi

- I bedes nu sætte jer sammen i par, tage frem jeres mål og noter, og spørge jer selv: *"Hvad skal der så konkret til, for at nå vores mål og skabe vores samarbejde?"*
- Hvordan organiserer vi os, møder mm.?
- Hvad er vores strategi for at nå vores mål?
- Hvad gør vi?
- Hvad skal vi aftale med hinanden?
- Samarbejde med øvrige faggruppers TR/AMR - Hvad og hvordan?
- Hvad skal vi huske mm.?

