

# Den dynamiske trio

**Den 11. juni holdt Socialpædagogerne Østjylland en temadag for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og deres ledere, hvor der var fokus på, hvordan trio'en kan styrke samarbejdet i hverdagen og samtidig være bevidst om de forskellige roller, de indtager i samarbejdet med hinanden.**

- Med denne temadag er vi alle med til at skrive en ny historie om samarbejdet mellem tillidsrepræsentanter (TR), arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) og ledere. Vi er samlet for i fællesskab at skabe fundamentet for udviklingen af et dynamisk samarbejde mellem de tre parter, der skal være medvirkende til at sikre kvalitet i opgaven, effektivitet i organisationen og et forbedret arbejdsmiljø for medarbejderne.

Sådan indledte konsulent og processtyrer Tim Bak Madsen dagens program, og han tilføjede:

- På den måde er I med til at skrive historie. Det var utænkeligt for 10–15 år siden, at vi lavede sådan et arrangement. Men i dag er vi med til at skabe en ny fortælling om den moderne organisation, hvor man arbejder hen imod fælles mål, fordi det styrker alle parter i processen.

## Dilemmaer i samarbejdet

Udgangspunktet for temadagen var, at alle tre parter skal ændre måden at se sig selv, hinanden og det omgivende samfund på, før man hver især kan ændre sine vaner og adfærd. Derfor handler det i høj grad om at nedbryde vanetænkningen og se samarbejdet i et nyt perspektiv, der kan være med til at udvikle nye måder at agere på i den daglige praksis.

Men det er lettere sagt end gjort. Det er der nemlig også en række dilemmaer i det. Det kom frem under den første plenumdebat.

Flere af deltagerne pegede på, at man som TR og AMR skal holde fast i, at man er valgt af sine kollegaer og skal derfor også repræsentere dem i dialogen med ledelsen. Det betyder, at man ikke altid kan gå på kompromis i forhold til de krav og forventninger, kollegaerne har til ledelsen.

Flere andre fremhævede, at det samme gør sig gældende for lederne i forhold til deres ledere. Og det betyder, at der stadig er en grundlæggende interessenmodsætning, som kan være et dilemma i bestræbelserne på at skabe et konstruktivt samarbejde.

Her var flere deltagere inde på, at der er stor forskel på, hvornår man sidder i en forhandling, og hvornår man er inde i en faglig dialog om pædagogisk udvikling. Men der var enighed om, at det er vigtigt at være bevidst om de forskellige kasketter, man kan have på i forhold til, hvornår man forhandler, og hvornår man samarbejder.

Konsulenten påpegede her, at åbenhed og tydelighed i rollerne er vigtige elementer, både når ledere og TR/AMR skal formidle til medarbejderne, hvad der sker i organisationen.

## Fordele og ulemper

Tim Bak Madsen påpegede, at der altid er fordele og ulemper, når man bevæger sig fra A til B. Det er der også, når samarbejdet mellem TR, AMR og leder overordnet bevæger sig fra konflikt til konsensus. Hvis man forlader A, taber man som medarbejdergruppe måske noget tryghed, nogle traditioner og fællesskab omkring, at man taler om, at man har en dårlig leder.

Når man kommer til B, oplever man måske, at man får nye samarbejdsrelationer. Der opstår nye muligheder. Arbejdsglæden bliver større, og der er mere gejst og positiv retorik i hverdagen.

I plenumrunden pegede flere grupper på, at der er mange fordele ved at styrke samarbejdet i den dynamiske trio. Det kan skabe større forståelse for hinandens roller og opgaver. Hvis man løfter i flok, skaber det en synergieffekt, hvor man bedre kan klare udfordringerne. Et styrket samarbejde kan give en bedre kommunikation mellem leder og medarbejdere. Det kan forbygge en masse misforståelser, myter og

rygtedannelser. Man kan bedre gribe ind, hvis der opstår problemer i organisationen, når der er en direkte vej til ledelsen. Det kan give mere åbenhed og synlighed i organisationen.

Nogle af ulemperne er, at rollerne bliver blandet mere sammen, og der kan opstå usikkerhed om, hvem man repræsenterer. Risiko for tab af frihed til at stå på sin ret. Man mister retten til at brokke sig. Jo tættere man kommer på ledelsen, jo svære kan det være at udtrykke sig kritisk om eksempelvis arbejdsforholdene. Det kan typisk komme til udtryk i situationer, hvor der er organisationsændringer og nedskæringer på dagsordenen.

Der var dog en overvejende stemning i grupperne for, at det var en fordel at styrke samarbejdet mellem de tre parter.

### **Motivation**

Motivationen for at styrke samarbejdet i den dynamiske trio er at skabe et godt arbejdsklima, der kan være afsættet til at sikre en høj kvalitet i det faglige arbejde. Trivsel og kvalitet genererer således hinanden.

Og det gode arbejdsklima er karakteriseret ved følgende faktorer:

- Det gode kollegaskab
- Anerkendelse i ledelse
- Succes i opgaveløsningen
- Faglig og personlig udvikling

Når disse faktorer er tilstede i et samarbejde, er der – som regel – også garanti for trivsel, udvikling og kvalitet i udførelsen af arbejdet. Og det grundlæggende mål er at styrke og udvikle samarbejdet i den dynamiske trio.

### **Den nye historie om samarbejdet**

Konsulent Tim Bak Madsen sagde afslutningsvis, at nu er det op til de enkelte trioer at arbejde på at få udviklet en dynamisk kultur, der kan være drivkraften i at skabe den nye fortælling om samarbejdet mellem leder, TR og AMR.

Kredsformand Verne Pedersen rundede dagen af med at takke konsulenten for inspirerende oplæg og ønskede alle trioerne held og lykke med at få skabt historien om den moderne socialpædagogiske arbejdsplads, hvor samarbejdet er i centrum.