

Hvordan styrker vi arbejdsfællesskabet på apoteket?



Formål

- At introducere begreber og værktøjer om "Arbejdsfællesskaber"
- At drøfte, hvordan det ser ud i apotekssektoren - og hvor I kunne have brug for at sætte ind for at styrke arbejdsfællesskabet
- At introducere værktøjer til brug på apoteket

Drøft med din makker:

- Hvornår føler du dig mest som en del af et fællesskab på dit apotek?
- Hvad bidrager konkret til, at du føler dig som en del af et fællesskab?



Hvorfor skal vi fokusere på arbejdsfællesskaber?

Det moderne arbejdsmarked:

- Øget specialisering
- Hyppige forandringer
- Digitalisering
- Fleksibel organisering
- Høj personaleudskiftning
- Højt arbejdspress
- Individuelle incitament
- Fysisk eller tidsmæssig adskillelse



Derfor virker fællesskaber:

- Grupper, hvor det er tilladt at lave fejl og at tale om dem, skaber bedre resultater.
- Det beroliger nervesystemet og får udfordringen til at opleves mindre.
- At få lov at hjælpe andre reducerer stress, depression og fremmer trivsel.

Flokdyret

Mennesket er evolutionært set et flokdyr - og derfor opleves det ofte som en trussel og usikkert at være alene eller stå udenfor fællesskabet.

At føle sig som en del af en gruppe har flere positive effekter for os, og kan være en vigtig ressource at trække på, samt en beskyttende faktor fx ift. udvikling af stress.

Generelt vil det være sådan, at jo mere ukendt og kompleks en situation er, des mere oplever vi, at vi har brug for at læne os op af fællesskabet.

Arbejdsfællesskab på apoteket

Vi vil alle - når vi går på arbejde på apoteket - løse vores opgaver godt og effektivt til gavn for kunderne - men også til gavn for kolleger og ledelsen.

Ledelse, TR, AMR - nøglepersoner



Arbejdsfællesskab på apoteket

Vi er en gruppe af mennesker, og vi er afhængige af hinanden for at lykkes godt med vores fælles kerneopgave.

I kerneopgaven arbejder vi effektivt, med høj kvalitet, vi trives og vi kan modstå udfordringer/problemer, der måtte opstå.

Apotekets ”fundament”

Vi skal sikre et solidt fundament på apoteket - velvidende, at der kan opstå sprækker. Men vi kan hurtigt og let lappe sprækkerne.

Jo stærkere fundamentet er, des bedre evne og kapacitet har apoteket til at løse opgaverne - også når der er ”uro” af den ene eller den anden karakter.

- Hvad kan få fundamentet til at krakelere på jeres apotek?
- Hvad gør I for at styrke fundamentet?

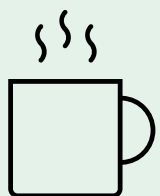




Hvad kan få fundamentet til at krakelere?

- Forandringer ... store som små
- Større strategiske forandringer
Fx fusioner, nedskæringer, omstruktureringer
- Mikroforandringer
Fx omrokering af møbler, ændringer af mad/
kaffeordninger, nye uniformer

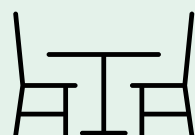
Mikroforandringer - forskellige typer



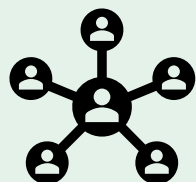
Hverdagsforandringer



Rutineforandringer



Fysiske forandringer



Relationelle forandringer



Identitetsforandringer

”Organisatorisk RO” - styrke fundament

Ved ALLE på apoteket, hvor man går hen med forskellige spørgsmål og overvejelser som fx:

- Løn?
- Skema?
- Faglige spørgsmål - alt der vedrører driften/kerneopgaven?
- Trivsel?
- Ferie og frihed?
- Sygdom?
- Osv?

OG alle ved, hvad de skal gøre - OG hvad der forventes



Arbejdsfællesskabets udfordringer på apoteket

Arbejdsfællesskabet kan være udfordret af

- Vi er ikke fysisk sammen
- Mangler måske personale
- Stigende arbejdspress
- Mange forandringer



Betydningen af arbejdspladskulturen

En kultur præget af høj **psykologisk tryghed** giver mulighed for åben dialog om kerneopgaven og det psykiske arbejdsmiljø, ligesom den giver mulighed for at lære af fejl og udfordringer.

Psykologisk tryghed er **forestillingen om**, at man er fri til at dele sine ideer, fejl og kritik, **uden frygten for** at blive straffet eller ydmyget for sine udtalelser.

Sagt med Amy Edmonsons ord:

“In a psychologically safe workplace, people feel free to share ideas, mistakes, and criticisms. They are less worried about protecting their image and more focused on doing great work. That is, they’re free to focus on and contribute to the company’s mission.”

Amy Edmonson, (2002) Managing the risk of learning: Psychological safety in work teams

Introduktion til de fire fællesskaber

Fokus på:

- Det store 'hvorfor'
- Det store 'vi'
- Det, der binder os sammen

Fokus på:

- Faglige normer
- Professionel uenighed
- Feedback-kultur



Fokus på:

- Opgaven
- Hvordan samarbejder vi bedst?
- Hvordan prioriterer vi?

Fokus på:

- Psykologisk sikkerhed
- Opbygge tillid og kendskab
- At høre til

Fokus på:

- Det store 'hvorfor'
- Det store 'vi'
- Det, der binder os sammen
- Sammenhæng i linjen

Hvor:

- Ledelsesgruppen, bestyrelsen, det politiske niveau
- MED/-samarbejdsudvalg
- Fælles personaledage
- 'I helikopteren'



Det organisatoriske fællesskab

Organisatorisk fællesskab på apoteket

Det store - "Hvorfor" - "vi" - "det, der binder os sammen"

- Hele apoteket ... og ind i
 - Apotekets strategi
 - Apoteks-sektoren
 - Sundhedssektoren samlet
 - Lægemiddelstyrelsen
 - Lovkrav
 - Personalepolitikker
 - Apotekets værdigrundlag

(Op i "helikopteren")

Det opgaverettede fællesskab



Fokus på:

- Den konkrete opgaveløsning
- Hvordan samarbejder vi bedst?
- Hvordan prioriterer vi?
- Hvordan giver vi følgeskab?

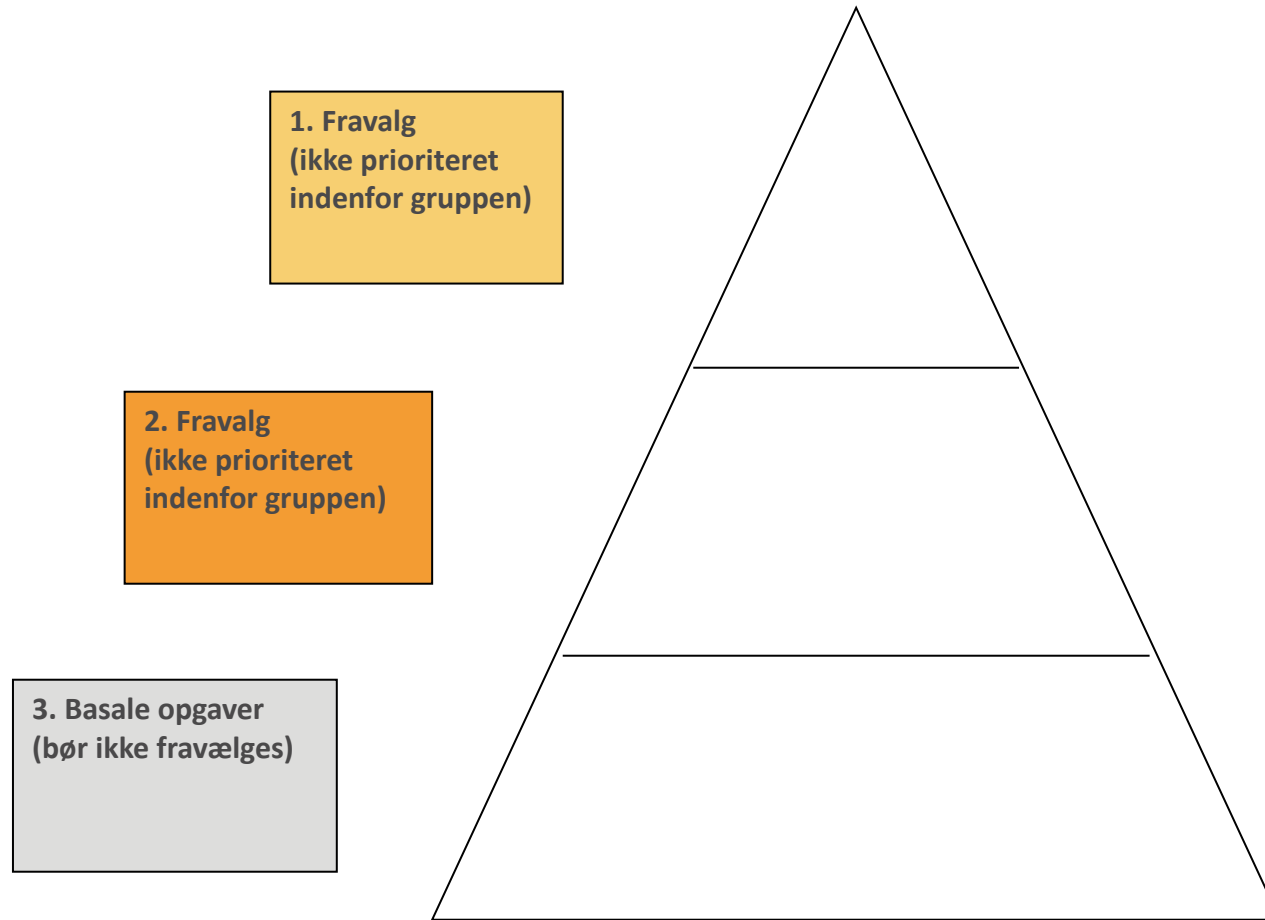
Hvor:

- Projektgruppen
- Ad-hoc-gruppen
- Afdelingsteamet
- Tvær- eller monofagligt

Opgavefællesskab på apoteket

- Her hvor vi er tæt på kunden, og den forskel vi skaber for kunden
- Hverdagens konkrete opgaver og vores samarbejde herom
- Arbejdsgange, procedurer og instruktioner
- Fællesskab i grupperne/teams - fx logistik, skranke, receptur osv.
- Og ikke mindst - hvordan **prioriterer** vi i dagligdagen?

Prioriteringspyramiden



Det faglige fællesskab

Fokus på:

- Faglige normer
- Professionel uenighed
- Feedback-kultur
- At tale om og løse faglige dilemmaer

Hvor:

- Faglige fora
- Supervisionsgruppen
- Når en metode skal udvikles
- Fælles kurser og uddannelsesdage



Fagligt fællesskab på apoteket

- Her hvor vi udvikler måden, vi udfører vores opgaver på – hvor vi er sammen om vores fag og funktion, og hvad der hører til at fælles viden, metoder, værktøjer, sprog og normer og mening i arbejdet
- Her hvor vi ”træner” feedback, læring, udvikling, højner faglighed, sparring
- Hvor ”træner” vi?

Det kollegiale fællesskab



Fokus på:

- Psykologisk sikkerhed
- Opbygge tillid og kendskab
- At styrke det relationelle
- At høre til

Hvor:

- Sociale mødesteder
- Frokost
- Den fælles pause
- Small-talk før mødet
- Trivselsgrupper

Kollegiale fællesskab på apoteket

- Knytter sig til de personlige og sociale relationer på apoteket
- Foregår mere uformelt i kantinen, omklædningen.... Hvor vi flytter fokus fra kunden til vores kollega
- Her mærker vi, at vi hører til - hygger og griner sammen
- Vi styrker vores **psykologiske tryghed**
- ”Det sociale lim”
- **Tillid**

Tegn på gode balancer i det enkelte fællesskab

Det organisatoriske fællesskab

**Medarbejderne oplever en
fælles retning på hele
arbejdspladsen**

Det opgaverettede fællesskab

**Der er klarhed over, hvem
der gør hvad og i hvilken
kvalitet og rækkefølge**

**Et udviklet fælles sprog
skaber en robust faglighed**

Det faglige fællesskab

**Alle oplever at høre til på
arbejdspladsen**

Det kollegiale fællesskab

Tegn på ubalancer i det enkelte fællesskab

Hvilke af de fire ubalancer genkender I bedst på jeres arbejdsplads?

Det organisatoriske fællesskab

Medarbejderne føler sig ikke forbundet med hele arbejdspladsen

Det opgaverettede fællesskab

Der er uenighed om, hvem der gør hvad i hvilken kvalitet

Der er ikke noget fælles, fagligt sprog

Det faglige fællesskab

Ikke alle medarbejdere er en del af et fællesskab

Det kollegiale fællesskab

Vigtige forudsætninger for stærke arbejdsfællesskaber

Robuste strukturer

- Fysiske rammer og teknologi
- De nødvendige ressourcer, kompetencer og redskaber
- En arbejdsorganisering, der understøtter
- God systematik i kommunikation, samarbejde og feedback
- Klare procedurer og politikker, fx omkring arbejdsmiljø.

Ledelse, der understøtter

- Sætter en tydelig og motiverende strategisk retning
- Involverer i spørgsmål om arbejdspladsens udvikling
- Er tilgængelig for sparring og feedback
- Griber ind, hvis noget forstyrrer opgaveløsningen
- Er opmærksom på arbejdsfællesskabernes udfordringer og trivsel.

Værktøjer

- 1) BFA-pjecen: www.arbejdsmiljoweb.dk/arbejdsfaelleskab
- 2) Kort spørgeskema
- 3) Dialogspillet - udviklet i samarbejde med en apoteker og en AMR (farmakonom)
- 4) www.crecea.dk/apoteker
- 5) www.crecea.dk/apoteker/værktøjskasse

Tak for i dag!



**Mere "VI OG OS"
Ikke kun "JEG OG MIG"**