

Talk nr. 505/605

En organisations rejse fra stress og disharmoni til at sætte mennesket i centrum - *Arbejde med trivsel i den flade organisation*

En autentisk fortælling om hvordan vi gik fra en hierarkisk organisation med manglende involvering, højt fravær, stress og kun fokus på opgaver, til at sætte trivslen i fokus, genskabe den psykologiske tryghed og blive til afdelingen andre ønsker at være en del af.

Under en ledelse som ikke delte information, involverede medarbejderne i de endelige beslutninger, og ingen reelle svar, når der blev stillet spørgsmål.

Blev ikke gjort noget ved negative trivselsundersøgelsesresultater ud over at fortælle, at det ikke var, hvad man ønskede, og da man fra HR indføre til trivselsdialoger var tilbagemeldingen, at der ikke var noget man skulle handle på – men nede på gulvet ventede man på alt, det der skulle komme ud af dialogerne.

Før det hele styrtede sammen, var der medarbejdere der samlede sig og skrev en klage til topledelsen om det der foregik, hvorefter en leder blev omplaceret, næsten alle hans medarbejdere samlet under den samme mellemlider, da hans gruppe kørte godt i forvejen og var ”næsten selvkørende”, de resterende kom under sektionslederen. Efter en periode med denne konstellation gik mellemlideren med de ”næsten selvkørende” medarbejdere ned med stress og sektionslederen forsøger nu at balancere det hele, men det bliver hurtigt klart, at der er brug for en ny måde at gøre tingene på.

Hvordan rejste vi os fra alt dette?

Vi fik en ny sektionsleder, som startede med at give alle muligheden for, i små grupper, at komme af med, hvad der rørte sig hos dem og gav muligheden for at frustrationerne kunne komme ud, for at lære medarbejderne at kende og forstå udfordringer og frustrationer.

Vi fik friske kræfter i arbejdsmiljøorganisationen, vi oprettede trivselsgrupper, startede med at skifte ledelsesform til TEAL og indførte sparringspartnere.

Men hvad gjorde det og hvordan virker det? I dette oplæg vil jeg fortælle om netop dette, tankerne bag, samt hvad det har gjort for vores organisation og hvordan vi arbejder med det i dagligdagen.