

Opsamling fra temadag om resonans d. 22. maj 2013

Tema/oplægsholder:	Notater
<p>Karsten Wagener</p> <p>Udfordringen at håndtere dissonans</p>	<p>Alle relationer på arbejdspladsen er præget af enten resonans, dissonans eller 'no' nans. Udfordringen er at håndtere dissonans, så den ikke bliver til disharmoni eller noget der påvirker negativt.</p> <p>Relationer er ikke lige gyldige i den forstand, at de er forskellige – vi kan se forskelle. Det er det der gør dem spændende, forskelle er vigtige og i særdeleshed i vores arbejde.</p> <p>De betyder noget for kvaliteten i arbejdet. Der er en god kvalitet i arbejdet, når der er engagement og entusiasme.</p> <p>Engagement = Når de opstår en samhørighedsfølelse med det foreliggende arbejde. Der opstår 'flow' (det er også en kvalitet i relationer – at være i flow)</p> <p>Entusiasme = af græsk – gudberørt dvs. fuld af mod og fortrøstning.</p> <p>Med de to begreber kan vi måle, hvordan vi har det med vores arbejde.</p>
<p>Refleksion over 'no'nans</p>	<p>Resonans betyder at vi svinger med og dissonans at vi svinger imod. Dissonans kan på den måde være en hjælp til et perspektivskifte.</p> <p>'No' nans – hvad kan det så betyde mon? Et bud er, at det er et udtryk for, at forskellen bliver for stor, eller der er for mange ting i gang på en gang, så vi ikke kan rumme det, så derfor træder vi tilbage for at få tænketid eller tænkepause.</p> <p><i>"Når forstyrrelsen bliver for stor, så holder vi den ude fra os selv"</i> Tom Andersen.</p> <p>En tilpas forstyrrelse – udvikler Og er den for stor lukkes den ude eller, der skabes der afstand.</p>
<p>Resonans i</p>	<p>Opsamling fra Gruppearbejdet:</p>

Opsamling fra temadag om resonans d. 22. maj 2013

medarbejdergrupper:

Formål:

- Tydeliggøre resonans og dissonans
- Italesætte resonans og dissonans
- Stimulere resonansen

Mål:

- Styrke resonans og trivsel i medarbejdergrupperne.

Positive refleksioner:

- God inspiration og brugbart med gruppens refleksionsspørgsmål (også at de evt. nu inspirerer i en af de andre kommuner)
- Spørgsmålene hjælper med at få øje på forskellene ved at tale om dissonansen
- Spørgsmålene har medvirket til at skabe overblik over hinandens kompetencer og færdigheder
- Det er vigtigt at italesætte sårbarheden

Dilemmaer:

- Vi har ikke vane for at tale åbent om dissonans, så derfor har vi ikke blik for det, så det er noget vi skal lære
- Refleksionsspørgsmålene kræver fordybelse og tid, så derfor svært at få dem besvaret.

Dilemmaer vedr. gruppearbejdet:

- Tid til at mødes
- Manglende tovholder (den der havde overblik og engagement)
- Alle har ikke lige stort engagement. Vigtig erfaring i gruppen er, at vi kan ikke forvente at alle brænder lige meget for projektet, men at de der brænder for det, må så tage sig tid til det. Fælles accept af, at det er sådan det er bliver vigtig.
- At være tovholder er ensomt

Inspirationsmuligheder:

- Videreudvikle spørgsmål til refleksion evt. ved evaluering.

"Enighed gør stærk. Forskellighed gør os kloge, men vi skal vove pelsen" Karsten Wagener.

Opsamling fra temadag om resonans d. 22. maj 2013

Til og fravalg af teamsamarbejdspartner

Kig på undersøgelsens spørgsmål og svar

Borgerne vælger deres samarbejdspartner selv. Gruppen har haft fokus på dilemmaerne ved at arbejde på denne måde fra start set i et medarbejderperspektiv.

Intention ift. Til at lave en guide eller vejledning i hvad har vi brug for som medarbejdere, når vi arbejder på denne måde?

Fokus på fravalget.

Ønskede at involvere alle medarbejdere så vidt muligt – interviews med 5 – 6 spørgsmål.

Overvejelser omkring det måske ikke er muligt at lave en guide eller regler – da vi er forskellige.

Det er vigtigt at man ser på at jeg ikke vælges fra af en beboer, fordi jeg er den person jeg er, men snarere pga. den måde jeg arbejder på, ikke passer til de behov borgeren har nu.

Det er vigtigt at accepterer at en medarbejder ikke kan alt, fordi vi er netop forskellige og det kan vi bruge.

Vigtig at der mellem beboer og samarbejdspartner er en forventningsafstemning fx. du ønsker dette og jeg kan tilbyde dette – vil du så stadig vælge mig?

Der kan være gyldige årsager til en medarbejder vælger fra som samarbejdspartner for en beboer fx andre opgaver, dissonans, personlig baggrund, men så vidt muligt efterkommer vi beboerens ønsker.

Dialogen er væsentlig når vi arbejder på denne måde.

Inspirationsønske:

Hvordan skal formidlingen være, når man bliver valgt fra?

Positive refleksioner:

- Der tages fat i dilemmaerne, og god ide at spørge hinanden.
- Der kastes lys over dilemmaerne
- Gode spørgsmål mht. til og fravalg

Opsamling fra temadag om resonans d. 22. maj 2013

- Gruppens arbejde lykkedes
- Gode overvejelser at dele sig op i mindre grupper
- Giver også beboeren et ansvar for at reflektere over beslutninger om til og fravalg.
- Det giver igen medarbejderen mulighed for noget at arbejde med. For måske var der noget den pågældende skulle arbejde med?

Dilemmaer:

- Det er svært for borgeren at vælge fra
- Hvad gør det ved borgeren, hvis en medarbejder må melde fra, det er vigtigt at det er velbegrundet og velreflekteret.
- Tales der med borgerne om hvordan de kan vælge fra, hvordan får de værktøjer til det.

Inspiration:

- Videre refleksion over hvad der er legitime årsager til at en medarbejder fravælger samarbejde med en beboer.
- Videre refleksion over hvad vi kan gøre for borgeren, så borgeren ikke oplever fravalget af samarbejdet fra en medarbejders side, som en afvisning eller nederlag.

Mød din nabo

Gruppen fokuserede først på lokalsamfundet og hvordan der kan skabes resonans mellem beboerne på Vestervænget. Gruppen reflekterede over at der ikke var stor tradition for at mødes med dem tættest på fx naboerne og det endte med en undren over, hvorfor beboere og medarbejder ikke besøgte hinanden på kryds og tværs på Vestervænget.

Gruppen lavede spørgeskemaer, der sendtes ud til fløj A og B's beboere. Der var nogle specifikke spørgsmål og et mere åbent.

De positive resultater er at der nu er flere, der besøger hinanden på kryds og tværs i huset. Medarbejderne er begyndt at hjælpe hinanden mere på tværs i huset og borgerne følger trop.

Opsamling fra temadag om resonans d. 22. maj 2013

Der blev lavet nogle fælles arrangementer. Et planlagt og et spontant.

Enighed om at alle der får en skør ide går i gang.

Udfordringer i gruppen:

At mødes – løstes ved at bare 2 kunne mødes, så gennemførtes mødet.

Der har været en stor udskiftning i gruppen.

Positive erfaringer:

- Mad, drikke og gevinster medfører næsten altid succes. Det handler ikke kun om fælles oplevelser, men også om en kendt, tryk struktur og den personlige støtte og opmærksomhed, der følger med, når der deltages.
- De skøre indslag, spontane ideer bygger vi videre på. Vigtigt at fortsat at nogen tager initiativet.
- Fire borgere, der skal flytte over på Kløverhuset er begyndt at spise sammen, en spiseklub på eget initiativ på tværs i huset.

Dilemmaer:

- Hvordan bæres det videre?
- Hvordan bevares relationerne i fremtiden? F.eks. de fire borgere i spiseklubben.
- Forskellighed i ønsker mht. at møde andre. Nogen vil andre vil ikke. Det er vigtigt at være obs. på at dette er ok. For nogen kan det være angstprovokerende i perioder, forandre er det måske et udtryk for at være fyldt op ff med tanke på flyttemprojekt
- Det er vigtigt at medarbejderne viser engagement og lyst og at der en accept af at det ikke altid er lige let også for medarbejdere.

Inspiration:

- Til at holde fast i det der er sat i gang.
- Bygge videre
- Finde ud af om de fire i spiseklubben kan inspirere andre til at mødes og støtte de fire i deres projekt og i at udvikle det, hvis de ønsker det

Opsamling fra temadag om resonans d. 22. maj 2013

- Fortsat at skabe flere muligheder for, at der kan opstå nye relationer
- Kunne man at spørge medarbejderne også, der kan være inspiration også her.

Anerkendelse til gruppen for at få det hele ned i en målestok, hvor borgerne kan være med og måske er der mulighed for senere at "hæve overliggeren lidt"

Det uformelle samvær og resonans:

Gruppen har prøvet mange forskellige aktiviteter. Gruppen har prøvet mange forskellige aktiviteter i alle mulige variationer, hvor det sociale samvær er i højsædet. Fx Spillearrangementer, kaffe + kage arrangementer, større og mindre arrangementer, også forskellige tidspunkter er prøvet af og gruppen har gjort overvejelser om dette, om medarbejdernes og borgernes rolle, samt struktur og traditioner.

Vigtige erfaringen er:

At det er vigtigt at prøve ideerne af.

Det kan skabe nye traditioner.

Der skal også være tid og sættes tid af.

Mindre grupper er bedst

Ressourcerne hos beboeren er forskellige og en del ønsker ikke at være sociale

Kommunikation er central

Positive erfaringer:

Gruppen nåede frem til mange gode erkendelser

- F.eks. om de praktiske ting så som hvilke tidspunkter fungerer det bedst, bordopstilling m.m. – detaljerne er vigtige
- En borger tager ansvar, nå borger ude fra kommer på besøg
- Det fungerer bedre med de små grupper, (også ved større arrangementer, hjælper det at stille op i mindre grupper) det giver tryghed og overskuelighed. I større grupper, er der flere resonanser i spil, det er sværere at forholde sig til.
- Accept af borgernes forskellighed. Nogen deltager kun på egen fløj, nogen kun i mindre grupper og andre slet ikke.

Opsamling fra temadag om resonans d. 22. maj 2013

- Personalet er dem der skal løfte arrangementer, det er central

Dilemmaer:

- En del beboere og medarbejdere føler sig tryggest i mindre grupper
- Det kræver flere forskellige målrettede tilbud. En aktivitet er ikke lige interessant for alle.
- Medarbejderen skal hele tiden holde gejsten oppe. Vi forventer at engagementet er hos borgeren, men det er os selv der skal have engagement.

Inspiration:

- At finde på noget til dem der skal flytte videre til Kløverhuset – unik mulighed for at forsøge at skabe et fællesskab?
- Prøve at skabe tradition og struktur omkring aktiviteterne
- Mindre spil, og mere plads til bare at være sammen eller til det spontane, men samtidig være opmærksom på balancen mellem at sætte rammen for at skabe tryghed og struktur og samtidig ikke at være for ufleksibel
- Når vi har relationen kan den bære vovestykket