
Teglporten: Fælles fremtid

Opsamling og perspektiver på samarbejdsprocessen, marts-december 2018.

I februar 2018 blev undertegnede¹ efter et udbud bedt om at bistå Teglporten med udviklingen af et bedre samarbejdsmiljø på stedet. Processen har været forankret hos "samarbejdsgruppen", som består af formand og næstformand fra brugerrådet, de to initiativtagere til 2020 gruppen, centerlederen og frivilligkoordinatoren.

Baggrund og opstart af processen

Samarbejdsprojektet blev startet i lyset (eller skyggen) af et par år med store ændringer for brugere og frivillige på stedet, hvilket havde lagt kimen til et ikke altid godt samarbejdsmiljø.

Ændringerne bestod blandt andet af:

- Flytningen fra Mantziusgården til Teglporten og de medførte ændringer i aktivitetscenteret
- Ændringer i regler og rammer for brugerne
- Ny leder og nyt personale
- Etablering af 2020 gruppen og den igangværende proces og handlingsplaner

For at komme hele vejen rundt om emnet, startede jeg med at interviewe 28 personer på tværs af ansatte, frivillige og brugere på stedet (her kaldet samtaler). Disse 28 var udvalgt af samarbejdsgruppen. De repræsenterede de stærke stemmer og nøglepersoner i huset, og var derfor ikke repræsentative for de menige brugeres opfattelser. Dog mener jeg med min erfaring og faglighed, at det altid er godt at tale med kulturbærerne i en organisation, da det er disses adfærd, tone og perspektiver, der ofte skal ændres for, at man kan skabe en bedre kultur i organisationer generelt.

Analyse og bærende værdier

Da jeg havde talt med alle 28 personer, lavede jeg en analyse af, hvad der var på spil og hvilke udfordringer, der var med samarbejdsmiljøet i Teglporten. Disse analyser kan ikke gøres tilgængelige, da de er meget personrelaterede og følsomme.

¹Julia Bjerre Hunt. Uddannet cand. mag i psykologi og kultur og sprogødestudier, coach, projektleder og konfliktvejleder. Chefkonsulent hos Ingerfair, hvor vi arbejder med at udvikle bæredygtige frivilligmiljøer.

De pointer fra mine analyser, som vi via samarbejdsgruppen arbejdede videre med, var:

- De fleste er glade for stedet – men brok får lov til at fylde
- Der skal være mere tillid og åbenhed på tværs
- De stærke stemmer og kulturbærere skal aktiveres som positive stemmer
- Der skal være stærke fællesskaber på tværs af 'klikkerne'
- De fælles værdier; ordentlighed, retfærdighed og respekt skal bringes i spil

Fælles fremtid

Analysen blev grundlaget for indholdet på temadagen "Fælles Fremtid". Her gav vi deltagerne mulighed for at bidrage med deres betragtninger, og fik besøg af borgmesteren og direktøren. Det var en rigtig positiv oplevelse og det var tydeligt, at vi var på rette vej.

Analysen og mine snakke med brugerrådet og samarbejdsgruppen pegede blandt andet på behovet for en mere tydelig og gennemsigtig organisering, hvor også husmødets betydning blev tydelig. Dette blev fremført på mødet og taget rigtig godt imod.

Afslutning – samarbejde og konflikter

I november var jeg tilbage i Teglporten for at holde to oplæg for frivilligruppen om hhv. konflikthåndtering og god samarbejdskultur. Her var der en helt anden stemning og åbenhed end da jeg startede processen for 10 måneder siden. Teglporten har stadig noget at arbejde med i forhold til de stærke kulturbærere – men det skal nok komme.

Forståelse og ordentlighed er vejen frem

Min afsluttende anbefaling til alle på Teglporten er at huske på, at frustration ikke skal mødes med fornuft men med forståelse. Det er ikke vigtigt, hvordan ting *er* – men derimod, hvordan de opleves. Teglporten står alles hjerte nær; brugere, frivillige og ansatte, og derfor er det vigtigt, at man lader frustrationer få luft, lige som man giver de gode ideer.

Samtidig er det afgørende for det gode samarbejdes videre liv, at ting foregår retfærdigt og gennemsigtigt. Man skal vide, hvem der gør hvad, hvorfor de gør det og hvordan man kan komme til at være med, så det er ordentlighed og retfærdighed, der råder fremfor tilfældighed og personlige relationer.

Slutteligt er det vigtigt, at de vigtige 'kulturbærere' på stedet er med til at fremme den gode samarbejdskultur. Frustrationer og kritik skal ikke tages på stormøder, men i mindre fora.