

DEN GODE KOLLEGA



**Viser
respekt**



**Roser kollegaer
for godt arbejde**



**Tilbyder
hjælp**



**Siger
Godmorgen**



**Sætter pris på
forskelligheder**



**Siger fra
for sladder**

Samspilsaftale

Ikast-Brande Kommune er en dejlig arbejdsplads, hvor vi vægter trivsel og godt arbejdsmiljø højt.

Vi mener trivsel og gode relationen kollegaer imellem gør os i stand til at arbejde effektivt sammen om at løse kerneopgaverne i tandplejen med høj kvalitet, effektivitet og engagement.

Vi nedskrevet nogle af de punkter vi mener er medvirkende til godt arbejdsmiljø.

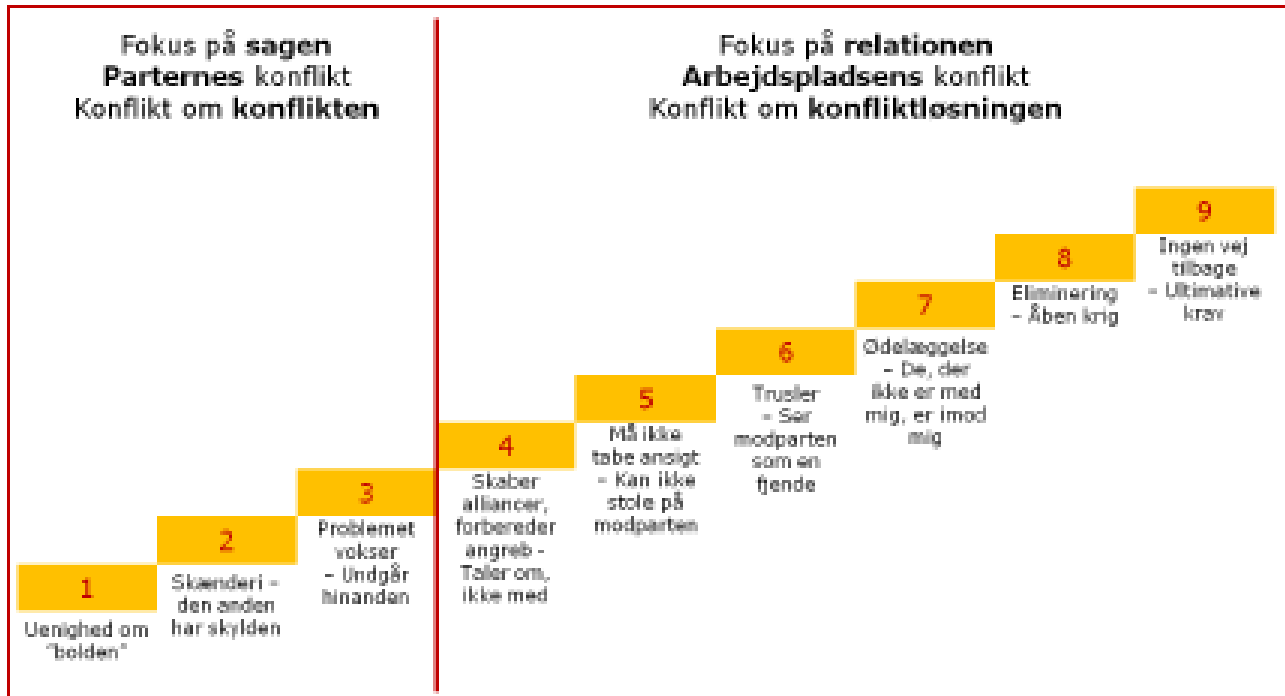
- Vi møder ind på arbejde med en positiv udstråling og siger godmorgen til hinanden. Både positiv og negativ udstråling smitter.
- Vi hjælper hinanden og har øjnene åbne for om andre har brug for hjælp på klinikken. Det er godt kollegaskab at spørge om der er noget man kan hjælpe med, hvis man fx har en udeblivelse eller afbud.
- Det er godt at bede om hjælp, du har helt sikkert en kollega der gerne vil hjælpe
- Vi anerkender de rammer vi arbejder under. Nogle ting kan ikke ændres, da de er fastlagt at økonomi, politik og nationale retningslinjer.
- Vi forsøger at fokusere på de ting vi kan ændre og undgår at bruge energi på de ting vi ikke kan ændre.
- Vi taler hinandens kompetencer op og sætter pris på, at vi kan forskellige ting – ingen af os kan være verdensmester til det hele, så vi værdsætter, at vi kan lære af hinanden fagligt.
- Vi er åbne omkring vores egne begrænsninger, styrker og svagheder. Vi ser vores forskelligheder som en fælles styrke og er derfor åbne omkring opgaver, som vi er usikre på og har brug for sparring eller hjælp til at løse.
- Vi er glade for vores lette tone og bruger gerne humor som en vej til latter – men vi sørger altid for at bruge humor, der er inkluderende og ikke ekskluderende.
- Tavlemøder er gode til at finde frem til løsninger i fællesskab ift. drift på klinikken (kun små ting).
- Vi arbejder med delegering som giver medindflydelse ansvar og optimal brug af alle ressourcer.
- Vi giver plads (tid, ro, anerkendelse) til kollegaer kan udvikle/tilægge nye kompetencer
- Socialt sammenværd vægtes højt i pauserne. Mobiltelefonen kan kort tjekkes på vej til eller fra pausen

I en travl hverdag med uforudsete udfordringer og forandringer vil det ikke kunne undgås at der ind imellem opstår misforståelser og mindre konflikter. Vi har alle et ansvar for konflikten bliver konstruktiv(giraf) og ikke destruktiv(ulv)

Vær opmærksom på:

- forskellige holdninger og stemmer i organisationen er med til at skabe rum for debat og udvikling
- Der er forskellige synspunkter, roller og faglige interesserer i tandplejen. Ved dialog og konstruktiv feedback må man forsøge at finde frem til den bedst mulige løsning.
- De fleste konflikter opstår på grund af misforståelser. Forsøg at nedtrappe konflikten ved dialog med din kollega. Gå ind i samtalen med tanken at din kollega ikke bevidst har forsøgt at genere dig. Tænk på "hvorfor reagerer min kollega sådan, hvorfor reagerer jeg selv sådan"
- Brug kun ironi, hvis vi er sikre på, at alle i lokalet forstår hensigten med vores budskab. Vi er aldrig sarkastiske, da det er sårende og krænkende adfærd.
- At give plads til forskelligheder, vi udviser respekt for hinanden, vi er ærlige, vi har tillid til hinanden. Vi er nysgerrige og spørger ind til hinanden, når der er noget, vi ikke forstår og vi går aldrig bag om ryggen på en kollega. Her tager vi alle ansvar.
- Undgå at brokke dig over andre, det vil kun være konfliktoptrappende. Find i stedet en løsning sammen med vedkommende det omhandler. Hvis dette ikke er en mulighed må man gå til lederen eller tillidsrepræsentanten.
- at sige fra overfor sladder og alliancedannelse. Hvis man mod forventning ufrivilligt bliver forsøgt medinddraget i en konflikt ved at blive udsat for sladder, så forpligter vi hinanden på at sige fra og henviser til kollegaen henvender sig til rette vedkommende.
- At mobning og chikane accepteres ikke. Hvis nogen oplever, at de selv eller evt. kolleger bliver mobbet eller chikaneret på arbejdspladsen, så har de pligt til at inddrage leder, TR eller AMR.
- Prøv at fokusere på hvor man ønsker at komme hen i en konfliktløsning i stedet for fokus på det man vil væk fra "lommelygten skal lyse den rigtige vej"
- At være bekendt med konflikttrappen
- at søge hjælp hos leder, AMR eller TR når konflikter ikke længere kan håndteres.

Konflikttrappen



Konflikttrappens trin 1, 2 og 3:

Konflikten er parternes egen, og de involverede forventes selv at løse den. Dvs. selv:

- opdager konflikten
- beskriver den sammen og enes om hvad den handler om
- løser den – hvis den *skal* løses og ikke bare er en uenighed, der kan rummes i samarbejdet. Vi vil gerne være en arbejdsplads, hvor vi har en professionel uenighedskultur.

Hvis parternes uenighed har ført til skænderi eller til, at man forsøger at undgå hinanden, må ikke-involverede kolleger fastholde parterne i ansvaret for selv at finde en løsning, og eventuelt bistå som neutral part.

Konflikttrappens trin 4, 5 og 6:

Konflikten er nu hele arbejdspladsens konflikt, og parterne kan ikke forventes at løse den selv, men må have hjælp fra neutral part.

Alle på arbejdspladsen er ansvarlige for at sladder og alliancedannelse stoppes ved at bede kolleger om at gå til rette vedkommende med deres utilfredshed.

Nærmeste leder og overtandlægen skal altid involveres allerede fra trin 4.

Konflikten *skal* løses. Hvis det ikke kan ske lokalt ved hjælp af åben dialog, anvendes **mediation** som metode for at genskabe tillid og opnå en løsning, som tilgodeser begge parter interesser og behov. Mediation handler om ved hjælp af samtale omkring et bord at afdække, hvilke behov og interesser der er i spil hos den enkelte part i en konflikt. En medierende samtale i tandplejen vil altid ende ud med en skriftlig aftale mellem de parter, der har været en del af den pågældende konflikt. Det kan i nogle tilfælde være nødvendigt at

involvare en udefrakommende mediator til at være mødeleder, men som udgangspunkt vil overtandlægen fungere som intern mediator.

Konflikttrappens trin 7, 8 og 9:

(Ekstern) mediation bør altid forsøges for at finde en løsning, der tilfredsstillere alle parter og dermed er holdbar også på længere sigt.

Hvis en konflikt ikke kan stoppes, typisk fordi der ikke er tilstrækkelig forståelse eller ansvarlighed for løsning af den trods flere forsøg, kan forflytning eller afskedigelse komme på tale.

Vi er enige om at tage ansvar for samspilsaftalen

Denne samspilsaftale udgør værdigrundlaget for tandplejens personalepolitik. Den er således vores fundament for at kunne lykkes med at have en arbejdsplads med et godt psykisk arbejdsmiljø, hvor vi kan fokusere på at løse vores kerneopgave.

Efterlevelse af samspilsaftalen er en del af alle medarbejderes ansættelse.

Vi bruger samspilsaftalen aktivt, også når det er svært.

Vi deler vores erfaringer med at bruge samspilsaftalen i praksis, både på MED-, personale- og ledermøder; og vi tilpasser den, når det viser sig nødvendigt. MED vil således mindst én gang årligt tage samspilsaftalen op til revision og ajourføre den, så aftalen vedbliver med at være relevant.

Alle medarbejdere forpligter sig til at efterleve samspilsaftalen under ansættelse i tandplejen Ikast-Brande Kommune