

På Fangelbogård er der fokus på trivsel og psykologisk tryghed for alle ansatte

I et halvt år har ledelsen og medarbejdere på Fangelbogård sammen med konsulenthuset Cubion arbejdet med et trivselsprojekt med titlen; *Psykologisk tryghed og trivsel på Fangelbogård*, støttet af Velliv Foreningen,

Fangelbogård er et bo- og beskæftigelsestilbud for mennesker med psykiske funktionsnedsættelser. Stedet fik i 2023 nyt lederteam bestående af forstander, Karina Bastholm, og Heidi Skov som administrativ leder.

Hovedingredienserne i projektet var psykologisk *tryghed* og *vitaliseringspsykologi*, da stedet efter en periode med ledelsesskift og presset arbejdsmiljø trængte til at styrke trivslen og højne fagligheden til glæde for både medarbejdere, ledelsen og ikke mindst beboerne og deres pårørende.

Indsatsen blev tilrettelagt som et strategisk aktionslæringsforløb¹ med høj grad af involvering hvor personalet i samarbejde med ledelsen havde fokus på at udvikle konkrete måder og metoder til at fremme arbejdsglæde og trivsel. Det kom der fire spændende projektoverskrifter ud af i de læringsgrupper, som medarbejderne blev inddelt i. Projektoverskrifterne blev formuleret som undersøgelsesspørgsmål og lød; *Hvordan forbedrer vi kommunikationen mellem de forskellige faggrupper?*
Hvordan kan vi optimere vidensdeling?
Hvordan øver vi os i at blive mere nysgerrig på hinandens faglighed?
Hvordan kan vi udvikle samarbejdet mellem bosted og beskæftigelse?

Alle ansatte arbejdede med prøvehandlinger i undersøgelse af, hvad svarene på deres undersøgelsesspørgsmål kunne være. En havde fx fokus på mødestrukturen i deres overlap i vagtskiftet, og en havde fokus på muligheden for at bytte vagter

¹ Strategisk Aktionslæring er en aktionslærings tilgang med fokus på at ledelse og medarbejdere sammen udvikler deres organisation i en fælles retning. Tilgangen er beskrevet i Møller, Mathiesen & Starbæk; *Strategisk Aktionslæring* (2014) Akademisk Forlag

mellem de ansatte, der arbejder i beboernes hjem, og de der arbejder i beboernes beskæftigelse, så alle kunne få bedre indsigt i hinandens og beboernes vilkår og dagligdag.

For at sætte skub i ideer og refleksioner hos deltagerne i projektet blev der afholdt *videns dage* med oplæg fx om *samarbejds kommunikation, sprogbrug med fokus på forråelse og vitaliseringspsykologi*. Det gav nye vinkler og mod til at afprøve og undersøge, fx hvordan man kan sige det til en kollega, hvis man undrer sig over måden, vedkommende arbejder med en beboer på, eller måske taler nedsættende om en pårørende.

Ledelsen har deltaget i projektet og har sideløbende haft deres eget sparringsforløb med en konsulent med fokus på ledelsens opgaver og ansvar i at understøtte projektet. De har desuden haft deres eget udviklingsforløb, der havde til formål at udvikle den nye ledelses samarbejde og ledelsesgrundlag.

Projektet blev afsluttet med en *Præsentationsdag*, hvor alle ansatte præsenterede deres undersøgelser for hinanden, og hvilke resultater de var kommet frem til. Lederen på bostedet, Karina Bastholm, kvitterede med at anerkende medarbejderne for at have haft modet til at turde udvikle sig, og hvordan hun allerede kunne se aftrykkene fra projektet i form af langt bedre kommunikation. Hun oplever også at hele projektet har bidraget til at skabe organisatoriske modenhed til at håndtere de forandringer som organisationen fremadrettet står overfor. Hun fortæller, at flere af de emner og pointer, vi arbejdede med på videns dagene, er blevet en integreret del af samarbejdet, og at medarbejderne på flere områder har fået et fælles sprog og fælles referencer for trivsel, samarbejde og videndeling.

Den afsluttende evaluering viste høj trivsel, og at alle ansatte er glade for at komme på arbejde på Fangelbogård, hvor man oplever, at både kolleger og ledelse lytter til det, man siger. Evalueringen havde også fokus på, hvordan de ansatte oplever, at det tværfaglige samarbejde fungerer, og hertil svarer 85%, at det gør det i høj eller meget høj grad. Til spørgsmålet om, hvad man har lært af at deltage i projektet, svarer en af projektdeltagerne: *`Jeg har lært, i endnu højere grad at være nysgerrig på hinandens fagligheder og forskellige funktioner i huset. At vi på tværs kan lære meget af hinandens viden, faglighed og nysgerrighed`*.

At projektet også har medført både personlig og faglig udvikling ses ved, at en svarer: *‘Jeg er blevet mere bevidst på min egen kunnen og blevet mere tryk i at dele min synspunkter`*, og tilsvarende svarer en: *‘Jeg har lært utrolig meget om mig selv,*

og hvordan jeg selv kan være en katalysator for min egen wellbeing på min arbejdsplads. Jeg har også fået øjnene op for mine kollegaers trivsel, og ser dem nu måske i et lidt andet lys end jeg gjorde før`.

I Cubion er vi meget glade for, at vi i samarbejde med ledelsen og medarbejderne på Fangelbogård har kunnet bidrage til den positive udvikling på stedet. Med støtten fra Velliv Foreningen har det været muligt at gennemføre et projekt, hvor vi har haft tid og ressourcer til at arbejde grundigt med temaerne og koble aktionslæring på, hvilket har betydning for, at projektet virkelig har rykket noget og ligeledes haft betydning for udvikling af de ansattes trivsel og samarbejdsglæde.

Artiklen er skrevet af Hanne Møller

Chefkonsulent og partner i Cubion