

Arbejdsfællesskaber

Er det løsningen på stress?

Chefkonsulent Cand.psych. Tue Isaksen

ti@amcentret.dk

2134 2078

Teoretisk grundlag

Hvornår bliver stress negativt for organismen og den mentale sundhed?

- **.....Hvis forholdet mellem Kortisol, DHEA og Neuropeptide Y ikke er afstemt, eller hvis regulerende homeostasis systemer som Dopamin og Serotonin ikke fungerer optimalt.**

Pointe.

Vi MÅ bruge biologien som udgangspunkt i vores arbejde!

At anvende det teoretiske grundlag

Stress som en evolutionær mekanisme vi skal leve med.

- **Symptom behandling**

- En forøgelse af viden er nødvendig for at;
 - Sikre bedre håndtering af forskellige reaktioner.
 - Reducerer angsten ved at opleve f.eks. Hukommelsesproblemer og hjertebanken.
 - Skabe en oplevelse af kontrol ved at give færdighederne til at håndterer oplevet reaktioner.

- **Årsagsbehandling**

- En forståelse af hvordan vores organisme og evolutionære systemer reagerer på kontekster.
- Regulerende system som Serotonin (Inoue) påvirkes af oplevelsen af kontrol.
- Regulerende system som Dopamin (Dayan m.fl) påvirkes af Forventning.

Pointe.
Vi arbejder i projektet primært med årsag til stress.

Hvad er fællesskab?

Og hvordan forstå vi arbejdsfællesskab?

- **Historisk perspektiv**

- Fællesskaber opstår for at beskytte individet.
- Er ofte baseret på narrativer om trusler, der har sit ophav i fortiden.
- Kan resultere i fællesskaber der er centreret om "laveste fællesnævner"

- **Arbejdsfællesskaber**

- Fællesskab opstår fordi vi ønsker den samme fremtid.
- Er baseret på ønsker og drømme om fremtiden.
- Har behov for en tydelighed enighed om fællesskabet kerne, eller kan visionen bliver fællesskabet centrum.

Pointe.
Vores forståelse af
fællesskab er muligvis ikke
nutidig!

Bæredygtighed

Hvad er det?

- **”...en udvikling, hvor opfyldelsen af de nulevende generationers behov ikke sker på bekostning af fremtidige generationers muligheder for at opfylde deres behov.”**
- **Med andre ord, må vores handlinger hele tiden måles op mod et større hensyn, og vores beslutninger om strukturer skal efter bedste viden afspejle dette hensyn.**



Core Culture projekt

7 partnere

- Tivoli
- Nordic Computer
- HAB
- Aarhus vand
- Aron
- Arbejds miljøCentret
- Velliv

Pointe.

Vi har fælles teoretisk forståelse og tror på målet, dog kender vi ikke vejen, men....

Vi kan teoretisk reducere negativ effekt af stress, hvis vi får hånd om kulturens fortælling om kontrol og forventning til kontrol, så den primært er afstemt et hensyn til fællesskabet.

Hvordan skaber vi en kultur der har fokus på arbejdsfællesskab (hensyn til realistisk kontrol og forventning), og designer det som et ledelsesværktøj?

Co-creation proces

OLFA

Organisation

- Hvad er målet med opgaven?

Leder

- Hvilken retnings skal vi tage?

Fællesskab

- Hvilken handlinger kan vi udføre?

Ansæt

- Hvilke synspunkter, værdier og holdninger bringer jeg i spil?

1.) Organisation

- Husk ressourcer

2.) Leder

- Husk faglighed og lov

3.) Fællesskab

- Anvend erfaring

4.) Ansæt

- Husk prioritering

Paradigme 4 ledelsesforståelse

Ledelse gennem arbejdsfællesskab



- 1.) Organisation
- Husk ressourcer
- 2.) Leder
- Husk faglighed og lov
- 3.) Fællesskab
- Anvend erfaring
- 4.) Ansæt
- Husk prioritering

Tak for jeres deltagelse 😊

Ny bog ude aug 2019

”Arbejdsfællesskab og OLFA”



Paradigme 1 ledelsesforståelse

Opgave er givet fra ledelse



- 1.) Organisation
 - Husk ressourcer
- 2.) Leder
 - Husk faglighed og lov
- 3.) Fællesskab
 - Anvend erfaring
- 4.) Ansatt
 - Husk prioritering

Paradigme 2 ledelsesforståelse

Opgave administreres af gruppen

Organisation
- Hvad er målet med opgaven?

Leder
- Hvilken retning skal vi tage?

Fællesskab
- Hvilke handlinger kan vi udføre?

Ansæt
- Hvilke synspunkter, værdier og holdninger bringer jeg i spil?

- 1.) Organisation
 - Husk ressourcer
- 2.) Leder
 - Husk faglighed og lov
- 3.) Fællesskab
 - Anvend erfaring
- 4.) Ansæt
 - Husk prioritering

Paradigme 3 ledelsesforståelse

Motivere medarbejderne til at løse opgaven!

Organisation
- Hvad er målet med opgaven?

Leder
- Hvilken retning skal vi tage?

Fællesskab
- Hvilke handlinger kan vi udføre?

Ansats
- Hvilke synspunkter, værdier og holdninger bringer jeg i spil?

- 1.) Organisation
 - Husk ressourcer
- 2.) Leder
 - Husk faglighed og lov
- 3.) Fællesskab
 - Anvend erfaring
- 4.) Ansats
 - Husk prioritering