

TECHCOLLEGE



PERSONALEPOLITIK

INDHOLDSFORTEGENLSE

Velkommen til TECHCOLLEGE	3
Forstå organisationen	4
En skole på mange matrikler.	5
Beslutningsprocesser	6
Vores værdier	7
Dialog-temaer	9
Trivsel og relationer	10
Trivsel og relationer – Hvad gør du?	11
Social ansvarlighed.	12
Social ansvarlighed – Hvad gør du?	13
Faglig udvikling	14
Faglig udvikling – Hvad gør du?	14
Samarbejde.	15
Samarbejde – Hvad gør du?	15
Retfærdighed	16
Retfærdighed – Hvad gør du?	16
Forandringer.	17
Forandringer – Hvad gør du?	18

VELKOMMEN TIL TECHCOLLEGE

Du skal nu til at læse personalepolitikken for TECHCOLLEGE.

Personalepolitikken består af et oplæg til dialog på arbejdspladsen – det er den du skal læse her.

Dette oplæg indeholder emner, vi altid skal huske at have en dialog omkring.

Vi er nødt til at tale sammen for at forstå og blive klogere på både hinanden og på TECHCOLLEGE som arbejdsplads.



Politikken er et udgangspunkt til at skabe en god personalekultur. En kultur, hvor vi tager hinanden alvorligt, som menneske og som fagperson.

Vi ønsker, at den gode personalekultur skabes gennem vores samtaler med hinanden. Du er en vigtig aktør i disse dialoger, og vi ser frem til dit bidrag, initiativ og engagement.

Har du tænkt over at; "Hvis det opleves svært at tale sammen, er det måske ikke, fordi det er indviklet, men fordi der er noget, du søger at tale udenom.

– Bent Falk

FORSTÅ ORGANISATIONEN

TECHCOLLEGE er en af landets største erhvervsskoler. Det gør os til en vigtig spiller i det samfundsansvar, der handler om at uddanne Danmarks fremtid. Vi er stolte af dette ansvar, og som skole tager vi det alvorligt.

Vi er en selvejende institution med bestyrelse og direktion, og som sådan er TECHCOLLEGE i sin organisationsstruktur bygget op som en virksomhed.

Samtidig er vi en part- og politisk styret organisation. Det betyder, at vi i høj grad er styret af lovgivning, bekendtgørelser og politiske beslutninger vedrørende uddannelsesområdet. Der er derfor en del, vi ikke har direkte indflydelse på, og meget vi ikke kan undlade at leve op til. Det bliver forventet af os, at vi leverer høj kvalitet og dermed bidrager til at berige samfundet med dygtige mennesker.

At være politisk styret betyder også, at vi for en stor del er finansieret af midler fra staten. Midler vi bliver betroet for netop at løfte opgaven med at uddanne ungdommen. Det betyder også, at der er et ministerium, der holder øje med, hvordan vi forvalter vores økonomi. Her har vi også et stort ansvar i forhold til at skabe en fornuftig balanceret økonomi.

Det giver skolen en særlig kompleksitet, for der er vilkår, rammer og bestemmelser, der altid skal og vil indgå i de beslutninger, der bliver truffet i organisationen. Samtidig er der mange interesser i spil. Og sidst men ikke mindst så er det mennesker og deres fremtid, vi har mellem hænderne. Det betyder, at der vil være mange dilemmaer, der skal håndteres.

Vidste du, at en undersøgelse fra Oxford University i 2016 konkluderede, at det at være velig mod andre forårsager en lille, men betydelig forbedring i vores generelle velbefindende?

EN SKOLE PÅ MANGE MATRIKLER

TECHCOLLEGE er én skole, og det er sådan, vi ønsker at optræde overfor de parter, vi samarbejder med. Dermed er det også den forventning, der er til medarbejdere på skolen.

Samtidig er vi rigtig mange ansatte fordelt på mange afdelinger og repræsenteret i mange forskellige fag, hvilket i sagens natur medfører, at der vil opstå lokale forskelle i dagligdagen. Men vi er stadig én skole, og det er vi fælles om.

Vi står sammen om fælles mål, og vi står sammen om vores ansvar. Det betyder, at der vil være samarbejde på tværs af afdelinger og på tværs af funktioner. Vi samarbejder på tværs, fordi vi er én skole.

Og så står vi selvfølgelig sammen om at skabe god personalekultur. Alle har et ansvar, og det forventes, at alle tager det ansvar.

Den forventning kan vi godt have til hinanden.

Har du tænkt over, hvor svært det er at få et klart svar, hvis du ikke spørger dem, der ved noget om det, som du søger svar på?



BESLUTNINGSPROCESSER

I en stor part- og politisk styret uddannelsesinstitution, hvor økonomi, kvalitet, lovgivningsmæssige krav og politiske vinde skal gå hånd i hånd, kan beslutningsprocessen nogle gange blive ret kompleks.

Det kan tage lang tid, eksempelvis som nyansat, at gennemskue beslutninger og beslutningsprocesser i en organisation, der er politisk styret.

Meget kan virke topstyret, og derfor bestræber vi os hele tiden på at holde dialogen og inddragelsen levende både formelt og uformelt.

At være politisk styret betyder nemlig også, at vi er forpligtet på inddragelse. Mange beslutninger tages i hverdagen og i hverdagens dialoger. Disse beslutninger bliver du involveret og inddraget i løbende, og vi forventer også, at du involverer dig.

Samtidig er der mange beslutninger, der tages ved en formel inddragelse. Denne inddragelse ligger i en formel struktur gennem medarbejderindflydelsesorganet (MIO) og samarbejdsudvalget (SU). Det forventes, at du er nysgerrig på deres arbejde.

**VIDSTE DU AT SU ER INDDRAGET I
BESLUTNINGER**

**VIDSTE DU AT MIO ER INDDRAGET I
BESLUTNINGER**

VORES VÆRDIER

TECHCOLLEGES VÆRDIGRUNDLAG BYGGER PÅ VÆRDIERNE:



Tilsammen danner de fire værdier et fælles udgangspunkt for vores handlinger indadtil og udadtil. Værdierne er et redskab til at skabe en fælles forståelse og et fælles sprog for det, vi gør.

Værdierne skaber fællesskab og samhørighed, og er derfor også tæt knyttet til skolens overordnede strategi og den fælles kerneopgave. Det giver os retning i hverdagens samarbejde ved at udvikle og fastholde en kultur:

- › der medvirker til et dialogbaseret og reflekteret arbejdsmiljø.
- › der giver os mulighed for tilpasning og forandring.
- › der medvirker positivt til strategiens målopfyldelse.

Værdierne er således afsættet til, at vi sammen skaber en god arbejdsplads med trivsel, anerkendelse og udviklingsmuligheder.

Vi har alle et ansvar for værdierne, som viser den adfærd, vi kan – og skal forvente af os selv og hinanden.

“At begå sig i en organisation uden klart definerede værdier er som at navigere uden et kompas”

– Ann Randrup

HVAD BETYDER VÆRDIERNE FOR DIG?

VÆRDIERNE KALDER OS ALLE TIL AT VÆRE AKTIVE.

- › Aktive i forhold til at indgå i dialog og involvere os i meningsudvekslinger og holdningsudvekslinger.
- › Aktive i forhold til at undre os og nysgerrigt opsøge den viden, der er brug for.
- › Aktive i forhold til at bidrage til det gode arbejdsmiljø og den gode personalekultur.

Du kan først og fremmest tage værdierne til dig og overveje, hvordan du involverer dig, viser tillid til andre, kan tage initiativ og hvad der skal til, for at du committer dig.

Du kan også tydeliggøre værdierne gennem din adfærd, altså at du gennem dine handlinger viser, at værdierne er en del af hverdagen

Du kan gøre opmærksom på, når du oplever, at de ikke bliver respekteret, det vil sige, at værdierne også giver en licens til konstruktivt at starte en dialog om dette.



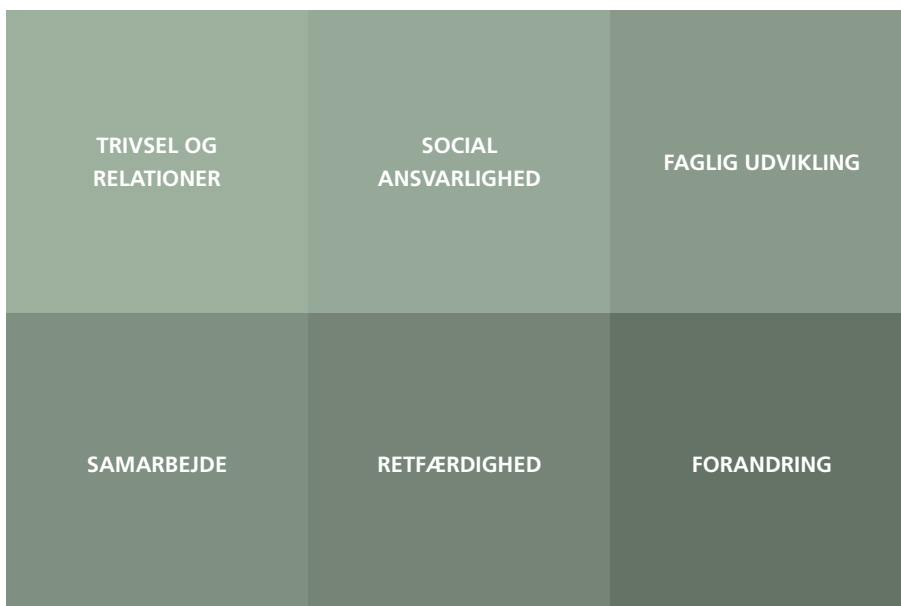
DIALOG-TEMAER

Personalepolitikens kerne består af seks udvalgte temaer. Det er nogle særlige temaer, som vi løbende bør diskutere på TECHCOLLEGE, for at udviklingen af et godt arbejdsmiljø kan fortsætte.

Du har en forpligtigelse til at indgå i disse dialoger, at bidrage til dem, engagere dig i dem og ikke mindst tage både dialogen, og dem der indgår i den, alvorligt.

Samtidig har enhver også retten til at rejse disse dialoger og blive taget alvorligt.

Her indgår du i et fælles ansvar med alle dine kolleger om at bidrage til dialogerne og til at tage dem alvorligt, når de opstår.



TRIVSEL OG RELATIONER

NÅR DU ER PÅ DIT ARBEJDE ER DET VIGTIGT AT DU TRIVES.

Her er en case, som handler om Klaus. Læs den og tænk over, hvordan Klaus og hans omgivelser burde agere.

Klaus er effektiv, god til sit arbejde og siger sjældent nej til en ny opgave. På grund af økonomiske betingelser, som hans chef Majbritt har været helt åben om, har hun skruet op for arbejdstempoet. Klaus har de sidste par måneder følt, at Majbritt har haft for høje forventninger til ham. Det er kommet til udtryk gennem flere arbejdsopgaver. Han ved, at Majbritts høje forventninger afspejler hendes store tiltro til ham, men han er bange for, at hun har sat barren for højt, og at han ikke kan levere. Han vil nødtigt skuffe hende og føle sig utilstrækkelig eller lade det gå ud over andre kollegaer, for hvis ikke ham, hvem så? Men samtidig kan han mærke, at han er overbelastet. Indtil videre har han intet sagt. Der er rigtig mange ting, der har indflydelse på vores trivsel, og det er altid individuelt, hvad vi lægger særlig vægt på. Fælles for de fleste er, at vores trivsel er påvirket af de mennesker, som vi er sammen med. Derfor er trivsel og relationer noget, vi hele tiden skal være i dialog med hinanden om.

TECHCOLLEGE lægger vægt på to områder, hvor dialogen er særlig vigtig: arbejdsvilkår og relationel adfærd.

- › Dialogen omkring arbejdsvilkår kan handle om, hvad der sker, når dine arbejdsopgaver forandrer sig gennem din tid som ansat på TECHCOLLEGE. Den kan også handle om, hvordan du løser dine opgaver, eller om balancen mellem opgaver og ressourcer. Ligeledes kan den handle om, hvor du kan hente hjælp og sparring.
- › Dialogen omkring relationel adfærd handler om, hvordan vi opfører os over for hinanden i hverdagen. Den kan også handle om, hvordan du oplever at blive mødt, og hvordan du oplever at møde andre.

Dialogen kan også handle om, hvordan vi som kolleger mest hensigtsmæssigt kommunikerer med hinanden. Hilses du andre velkommen om morgenen, bliver du selv hilst på? Viser vi, og bliver vi vist interesse og inddraget i hverdagens samtaler?

Vi skal være i dialog om stort og småt, og vi ser det som værdifuldt for trivslen, at vi taler med hinanden om, hvordan vi møder hinanden.

TRIVSEL OG RELATIONER – HVAD GØR JEG?

HVAD GØR DU, HVIS DET HANDLER OM ARBEJDSOPGAVER OG VILKÅR?

- › Du kan gå til din nærmeste leder og tage en snak om det, du undrer dig over eller har brug for en afklaring omkring.
- › Du kan tale med dine kolleger med henblik på sparring og ideer til, hvad du kan gøre, og hvad du kan forvente.
- › Du kan også tale med din TR - her kan du hente sparring og vejledning og få konkret inspiration til, hvad du kan gøre.
- › Din AMR vil også være en oplagt sparringspartner - også her kan du hente konkret viden og inspiration.

HVAD GØR DU, HVIS DET HANDLER OM NOGET RELATIONELT?

- › Så er det vigtigt, at du hurtigst muligt taler med den eller dem, det drejer sig om, og ikke taler med andre om det.
- › Hvis en kollega henvender sig til dig om en tredje kollega, så vær behjælpelig med at guide din kollega derhen, hvor dialogen retsmæssigt hører hjemme.
- › Din leder er også vigtig at inddrage, i hvert fald hvis det har påvirkning på din trivsel eller generelt påvirker trivslen negativt i afdelingen.
- › Din AMR kan også være en rigtig god sparringspartner i dette tilfælde. Han eller hun vil helt sikkert vide, hvem du skal tale med om hvad.
- › Hvis du ikke oplever, at du kan tale med nogen af de ovenstående, så kan du henvende dig til HR.

NÅR DU SKAL I DIALOG OM TRIVSEL OG RELATIONER, SÅ ER DET EN GOD FORBEREDELSE AT:

- › blive konkret omkring hvad det er, der gnaver på din trivsel, hvad det handler om, og hvem der er involveret.
- › tydeliggøre dine konkrete erfaringer og oplevelser.
- › gøre dig forestillinger om en eventuel løsning.



SOCIAL ANSVARLIGHED

SOCIAL ANSVARLIGHED PÅ TECHCOLLEGE BETYDER AT VI KERER OS OM HINANDEN.

Her er en case, som handler om Karen. Læs den og tænk over, hvordan Karen og hendes omgivelser burde agere.

For en måned siden mødte Karen ikke op på arbejde – meget usædvanligt. To timer senere kommer der en mail fra Karen, hvor hun fortæller lederen, at hendes tvillingebror har begået selvmord om natten. Karen sygemelder sig i en uge og beder udtrykkeligt om, at lederen ikke fortæller noget til kollegerne. Efter en uge er Karen tilbage, men er meget mærket af situationen. Hun glemmer aftaler, hun har svært ved at koncentrere sig og er kort for hovedet. Flere kolleger bemærker adfærdsændringen, kommer med bemærkninger til lederen og hentyder til at lederen skal gøre noget for "Karen har tydeligvis brug for hjælp". Lederen er bundet af sit tavshedsløfte til Karen men er i tvivl om, hvad der egentlig er det rigtige at gøre både for Karen, for kollegerne og for tilliden til ham som leder?

Social ansvarlighed betyder, at vi vil tage ansvar for – og være med til at skabe rammerne for din fastholdelse både som ansat på skolen og på arbejdsmarkedet.

Livet forandrer sig – sikkert også for dig før eller siden. Sådanne forandringer bliver nogle gange en udfordring for dit arbejdsliv. Nogle gange sker forandringerne gennem en krise. Det kan være stress, sygdom, skilsmisse eller tab af forskellig karakter. Nogle gange sker det naturligt, som en familieførøgelse eller langsomt, fordi du bliver ældre; du får måske gener, men vil faktisk gerne blive på arbejdsmarkedet, selvom nogle ting bliver sværere.

Det er selvfølgelig dit eget valg, hvor meget af dit privatliv, du involverer arbejdspladsen i, men når dit privatliv har indflydelse på dit arbejde, er det vigtigt, at der både er mulighed for dialog om det, og at du er villig til at indgå i denne dialog.

Det kan være, du har brug for at tilrettelægge arbejdet anderledes, ændre opgaver, gå ned i tid – op i tid. Det er ikke sikkert, at alt kan lade sig gøre, men det er vigtigt at have dialogen om, hvad der kan gøres.

Det er også vigtigt at have dialogen om, hvordan der i fællesskab kan tages ansvar og handles på situationer, der kræver det.

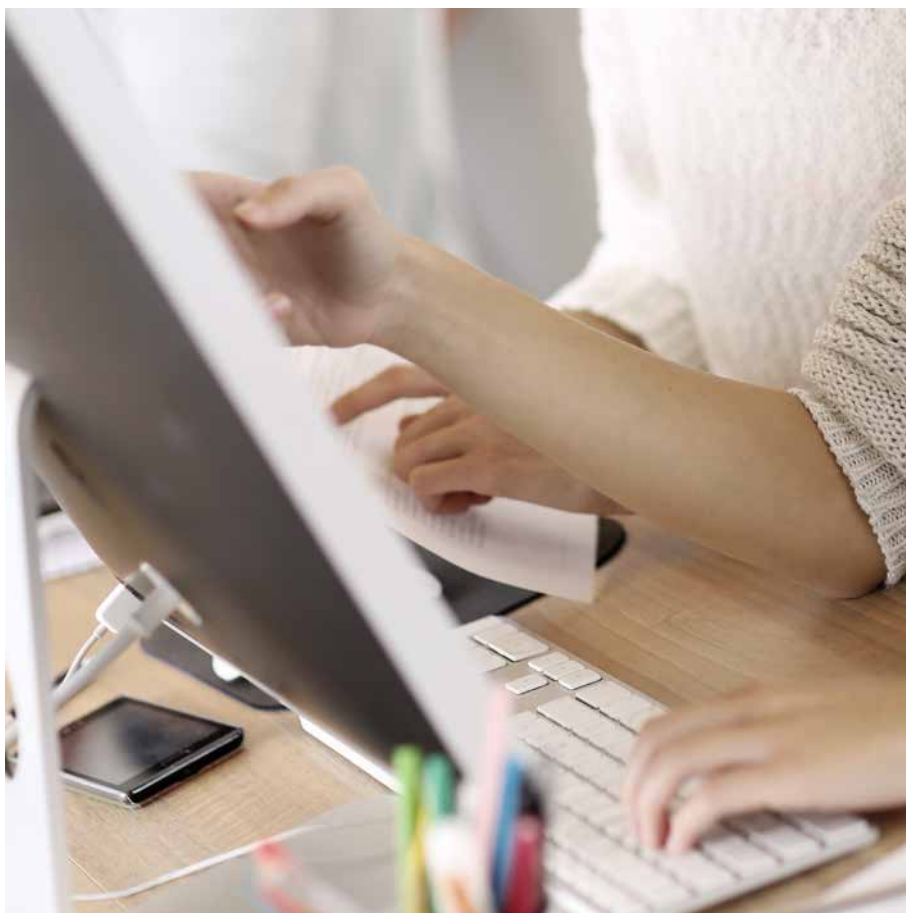
SOCIAL ANSVARLIGHED – HVAD GØR DU?

HVAD GØR DU, NÅR DER SKER ÆNDRINGER I DIT LIV, OG DU HAR BRUG FOR AT NOGET PÅ ARBEJDSPLADSEN ÆNDRER SIG?

- › Du kan tale med din leder. Han/hun er den, der skal inddrages i løsningerne, og som kan hjælpe dig. Derfor er det vigtigt, at du tager dialogen her.
- › Du kan tale med en kollega eller flere, men kun hvis du selv ønsker dialogen om din situation.
- › Du kan tale med din TR. Din TR kan vejlede dig, om hvilke muligheder du har, og eventuelt hvilke løsningsforslag du selv kan komme med til din leder. Din TR bistår dig gerne i dialogen, og vil kunne henvise dig til de relevante steder, hvor du kan få svar på spørgsmål og få overblik over dine muligheder.
- › Du kan henvende dig til HR. HR kan især hjælpe dig med lovgivning og rettigheder.

HVAD GØR DU, NÅR DU SKAL I DIALOG OM LIVSFORANDRINGERS BETYDNING FOR ARBEJDSLIVET?

- › Det er vigtigt, at du forud har gjort dig overvejelser og skabt overblik over, hvilke konsekvenser din livssituation har for dig.
- › Det er vigtigt, at du har tænkt over, hvordan du gerne vil have det, og hvilke løsninger, du kan se, der er.
- › Det er vigtigt, at du er ærlig over for dig selv om, hvad der er realistisk - det giver de mest holdbare løsninger.



FAGLIG UDVIKLING

KERNEOPGAVEN PÅ TECHCOLLEGE BYGGER PÅ FAGLIGHED.

Her er en case, som handler om Eva. Læs den og tænk over, hvordan Eva og hendes omgivelser burde agere.

Eva er nyansat og kommer fra en stilling på en anden skole. Hun synes selv, at hun har nogle rigtig stærke erfaringer med fra sit tidligere arbejde, blandt andet erfaring med udvikling af fælles undervisningsmateriale. Der er gang i mange tiltag i samme retning, og Eva bakker op om den udvikling, men hun kan godt fornemme, at det måske er bedre at holde lidt lav profil med forslagene og begejstringen. Det er ikke alle, der synes, at den retning, er den rigtige vej at gå i. Men hvor skal hun så gøre af sine ideer?

Alle er her, fordi de har et fag, og noget de er gode til. Alle bidrager med det, de er gode til, og det skal alle værdsættes for, og vi er forpligtede til at værdsætte hinanden. Alle fagligheder og ansatte bidrager hver især til at TECHCOLLEGE lykkes.

Der er tillid til din faglighed, og at du er god til det, du gør. Desuden er din faglige udvikling vigtig for, at TECHCOLLEGE fortsat kan møde fremtidens krav, hvilket er fastslået i vores kompetencestrategi. Men selvom vi har en strategi, er det vigtigt, at vi har en vedvarende dialog om din udvikling, og hvordan der er overensstemmelse mellem dit behov for udvikling, og de behov, skolen har.

Faglighed er noget, der bør udvikle sig løbende, og det er vigtigt, at du har kendskab til kompetencestrategien. Faglig udvikling kan gå i mange retninger, og der er meget, der kan udvikles på. Nogle gange skal udviklingen gå stærkt, fordi skolen har et umiddelbart behov for nye kompetencer. Nogle gange sker det i længerevarende processer mod kompetencer, der svarer til fremtidens behov. Nogle gange er det individuelt, og nogle gange er det i fælles løft, at vi udvikler os.

Det er vigtigt, at du også bidrager til dialogen om faglig udvikling og tilkendegiver, hvilke behov du ser for skolen nu og i fremtiden.

FAGLIG UDVIKLING – HVAD GØR DU?

HVEM SKAL DU TALE MED OM DET HER?

- › Din leder er en vigtig sparringspartner i forhold til faglig udvikling, både din egen udvikling og ideer til udvikling af skolen.
- › Dine kolleger er ligeledes en vigtig sparringspartner og en vigtig kilde til inspiration. Det er altid relevant at tale om faglig udvikling med dine kolleger.
- › Din TR kan du selvfølgelig også vende faglig udvikling med, særligt hvis det har påvirkninger på ansættelsesforholdet.

HVORDAN KOMMER DU I GANG MED DEN DIALOG?

- › Vi håber, at tankerne om faglig udvikling altid rumsterer hos dig. Når du overvejer faglig udvikling, så prøv at blive så konkret som muligt. Hvilke behov har du, og hvordan kan de løses?
- › Undersøg gerne muligheder på forhånd.
- › Tænk over, hvordan du møder din kollega, når han/hun kommer med nye forslag eller ideer.

SAMARBEJDE

DER SKAL TO ELLER FLERE TIL AT SAMARBEJDE.

Her er en case, som handler om Jens. Læs den og tænk over, hvordan Jens og hans omgivelser burde agere.

Jens har altid tænkt om sig selv, at han er god til at samarbejde, og han har altid gjort sig umage for at være imødekommende. Derfor kommer det meget bag på ham, da han et par måneder efter et samarbejdsprojekt med en anden afdeling, hører fra én han kender privat, at den anden afdeling havde været trætte af samarbejdet, fordi de ikke følte sig hørt eller respekteret, men snarere følte sig tromlet. Jens kan slet ikke forstå, hvad de bygger det på, men han lader det passere.

Ofte er det enkelt at samarbejde med sin nærmeste kollega og nærmeste leder, men ikke altid. Derfor er det vigtigt, at du også forholder dig til den måde, du samarbejder på, og at du er villig til at indgå i en dialog om samarbejdet, både når det er rigtig godt, men også når det bliver lidt svært. Der skal to eller flere til at samarbejde og to eller flere til at få det til at lykkes.

Samarbejde på tværs på TECHCOLLEGE er afgørende for, at skolen løser sin samfundsopgave, som den skal. Ingen person og ingen afdeling kan lykkes alene. Vi har et fælles mål. Samarbejdet med eksterne er også vigtigt for TECHCOLLEGE. Derfor er det vigtigt, at vi er åbne for at samarbejde med andre, og at vi interesserer os for de muligheder, som det giver. Vi tror på, at når vi giver noget, får vi noget igen.

Det er vigtigt, du husker – og hjælper andre med at huske – at der skal samarbejdes på tværs mod fælles mål. Det er ikke altid let.

SAMARBEJDE – HVAD GØR DU?

HVEM SKAL DU TALE MED OM DET HER?

- › Først og fremmest skal du tale med dem, du samarbejder med. Hver gang der er en snitflade, giver det mening at tale om samarbejdet, hvad enten det fungerer godt eller kunne blive bedre.
- › Du kan også inddrage din leder og få hjælp og sparring her.
- › Ligeledes er både din AMR og TR klar til at blive involveret og give hjælp, hvis drøftelserne omkring samarbejdet er svære at komme i gang med.

HVORDAN KOMMER DU I GANG MED DET?

- › Du skal blive bevidst om, hvad din egen rolle og part i samarbejdet er.
- › Du skal overveje, om der er noget, du selv kan gøre anderledes.
- › Derefter skal du blive konkret på, hvor det er, du ser udfordringer.
- › Når du retter henvendelse til nogen omkring samarbejde, så vær konkret og sig, hvad det handler om. Vær nysgerrig på, hvordan den anden part ser det og vær indstillet på, at I sammen finder en løsning.

RETFÆRDIGHED

RETFÆRDIGHED ER VIGTIGT FOR OS ALLE. OGSÅ FOR DIG.

Her er en case, som handler om Jacob. Læs den og tænk over, hvordan Jacob og hans omgivelser burde agere.

Hvis vi skal behandles ens, skal vi behandles forskelligt. Jacob har hørt den kliche tusind gange, og på sin vis er han jo enig. Alligevel bliver han irriteret, da han hører, at ferieplanlægningen i en anden afdeling åbenbart foregår på en helt anden måde end i hans egen afdeling. Det taler han meget med kollegerne om, og det går der meget tid med. Det giver ingen mening, for hans egen leder har sagt, at der er en fælles politik på skolen.

Retfærdighed kan handle om mange ting – ofte om goder, der skal fordeles. Det kan handle om, hvordan man bliver tilgodeset gennem eksempelvis løn, forfremmelser, ved afskedigelser, gennem anerkendelse, frynsegoder, fordeling af arbejdsopgaver og procedurer. Så længe du oplever, at det, der sker, giver mening, vil du ikke opleve et behov for dialog. Det behov kommer først i det øjeblik, du bliver i tvivl om, hvorvidt noget går rigtigt eller retfærdigt til. Her er det vigtigt, at du giver din indren til kende, og at du er villig til at indgå i en dialog om den.

TECHCOLLEGE er én skole med mange lokale vilkår. At være én skole betyder ikke, at vi kan gøre alting ens. Du har mere end 600 kolleger, og de er hver især unikke. Derfor er oplevelsen af forskelsbehandling uundgåelig. For at du, ligesom alle andre, kan opleve retfærdighed og have tillid til skolen, skal forskellene give mening. Det kræver nogle gange, at du skal indgå i en dialog om de konkrete situationer. Dialogen omkring retfærdighed er vigtig, fordi det, der er åbenlyst uretfærdigt og dermed vigtigt for dig, måske vil være knap så væsentligt, måske endda ligegyldigt for en anden. Retfærdighed giver ikke sig selv – det skal der tales om.

RETFÆRDIGHED – HVAD GØR DU?

HVEM SKAL DU TALE MED OM DET HER?

- › Hvis du undrer dig over noget, er det meget vigtigt, at du spørger nogen, der ved noget om det. Henvend dig til den, der kan give dig et konkret og validt svar.
- › Du kan selvfølgelig inddrage dine kolleger for at afprøve, om de deler dine synspunkter. Denne dialog skal primært ske, for at du finder ud af, om det er noget, som du vil gå videre med.
- › Din TR kan også hjælpe dig med at få klarhed over, om der reelt set er tale om en uretfærdighed, eller om der er naturlige forklaringer på forskelsbehandlingen, givet af forskelle mellem afdelinger eller omstændigheder.

HVORDAN KOMMER DU I GANG MED DET?

- › Før du italesætter en oplevet uretfærdighed, skal du overveje, om du selv kan se en meningsgivende forklaring på den.
- › Overvej hvorfor du vil tale om uretfærdigheden.
- › Er det for at skabe medhold hos andre? Det kan nemlig godt opfattes som brok.
- › Er det for at forstå, hvad det er, der foregår, så du kan se meningen med det?
- › Er det for at finde og bidrage til en reel løsning?
- › Hvis du ønsker at gå videre med det, så skal du blive konkret på, hvori uretfærdigheden består.

FORANDRINGER

DU VIL UDEN TVIVL MØDE FORANDRINGER I DIN TID SOM ANSAT PÅ TECHCOLLEGE.

Her er en case, som handler om Peter. Læs den og tænk over, hvordan Peter og hans omgivelser burde agere.

“Vi skal gennemføre et pilotprojekt omkring en ny tilrettelæggelse af arbejdet” fortæller Peters chef. Jo tak - Peter ved udmærket godt, at pilotprojekt betyder eksperiment, og han er ret træt af at være ledelsens forsøgskanin. Det er han ikke ked af at sige højt, men han kan godt mærke, at mange af hans kolleger synes, Peters mening er irriterende. De virker tvært imod til at være meget interesserede i pilotprojektet. En af dem siger endda til Peter, at “hvis han ikke kan finde på noget konstruktivt at sige, så er det bedre ikke at sige noget.” Peter føler sig i den grad bidt af.

Der kan ske forandringer, der har direkte betydning for dig, men der kan også ske forandringer, der ikke sætter et særligt aftryk i din hverdag – forandringer vil komme, og de vil give grund til dialog.

Forandringer er ikke en entydig størrelse. Nogle gange er de til det bedre, og nogle gange betyder de, at vi siger farvel til noget. Andre gange gør de begge dele på samme tid. Derfor er der altid noget at tale om, når der sker forandringer.

Forandringer kan skabe usikkerhed, og derfor kan de bedst håndteres, hvis vi ved, hvorfor de kommer, og hvad de handler om. Den viden skal du opsøge. Du skal indgå i og interessere dig for dialoger, der kan bidrage til at give forandringer mening og skabe forståelse for forandringerne. Det er ikke ensbetydende med, at du skal være enig. At forstå, at vide, at se meningen er ikke det samme, som at være enig i at forandringen er god eller skal ske.

Det er vigtigt, at der følger konstruktive dialoger med forandringerne, hvor interesse og åbenhed, både for de eventuelle fordele og uhensigtsmæssigheder drøftes. Ligeså vigtigt er det, at vi alle viser villighed til at tage ved lære af tidligere erfaringer.

Gennem dialog om forandringernes fordele og ulemper opnår og forventer vi loyalitet og commitment, også når vi ikke er enige i en beslutning.

FORANDRINGER – HVAD GØR DU?

HVEM SKAL DU TALE MED OM DET HER?

- › Din nærmeste leder kan give dig indblik i forandringerne, og her skal en stor del af dialogen foregå.
- › Dine kolleger er et godt sted at drøfte fordele og ulemper, dog er det vigtigt at være opmærksom på, at dine kolleger ikke nødvendigvis ved mere end dig.
- › Din TR kan du inddrage, hvis du ønsker en mere formel redegørelse af beslutninger, der vedrører forandringer. Din TR kan her henvise dig til SU og MIO.
- › Din egen involvering er altafgørende.

HVORDAN KOMMER DU I GANG MED DET?

- › Find først og fremmest ud af, hvem der har reel viden om den forandring, der er ved at ske.
- › Skab overblik over beslutningsprocessen, så du ved, hvem der har indflydelse og hvornår.
- › Spørg om alt det, du undrer dig over.
- › Overvej hvordan du kan bidrage til refleksionen over, hvordan forandringen bliver til det bedste.
- › Overvej hvad det kan være hensigtsmæssigt at være opmærksom på i forandningsprocessen.
- › Tag andres bekymringer alvorligt, og undersøg hvad de handler om.





