

Det, vi vander, vokser: Sæt pris på din kollega

METODE
2

Formålet med metoden er at træne sin bevidsthed om, hvad der fungerer i samarbejdet, og hvad man værdsætter ved sine kompagnoner.

Metoden er simpel, men hjælper jer helt konkret med at blive bevidste om styrkerne ved hinanden, og aktivt værdsætte forskellighederne i gruppen. Desuden bliver I på en elegant måde mindet om, hvad det gode er ved at være flere om at løfte. Metoden højner arbejdsglæden hos den enkelte, da det opleves energigivende at anerkende og blive anerkendt af sine kollegaer.

Metoden kan anvendes til et ledermøde, hvor I har fokus på ledergruppens samarbejde og trivsel eller som anerkendende og nærværende opstart til et strategimøde på fx et internat.

Forberedelse

Inden mødet forbereder I jer ved at overveje, hvad I værdsætter ved hver af jeres kolleger. Tænk over, hvad du synes, din(e) kompagnon(er) gør for samarbejdet og fællesskabet i klinikken. I må gerne nævne flere ting til hver person, og det kan både være fagligt og personligt. Det er en fordel, hvis du forklarer, hvorfor du værdsætter din kollega og hvad det betyder for dig. Du skal sige noget positivt til alle.

"Du er rigtig god til at passe på os andre kompagnoner, bl.a. henter du os, hvis vi ikke er kommet til pause. Det værdsætter jeg meget."

"Du er næsten altid positiv og du har et smittende humør og en fantastisk latter, og det gør en kæmpe forskel for mit humør."

"Du er fagligt meget kompetent, og det er givende for mig, at jeg altid kan spørge dig til råds."

"Du har en nysgerrig tilgang til patienterne – også dem, der kræver noget særligt. Det inspirerer mig og jeg lærer meget af dig."

Møde i ledergruppen (ca. 15-20 min., hvis I er fem kompagnoner)

På mødet fortæller I på skift, hvad I værdsætter ved hinanden. Der er én leder i centrum ad gangen, og den person, der modtager anerkendelsen, vender sig om, så der ikke er øjenkontakt mellem jer. Herefter skal hver kompagnon fortælle, hvad vedkommende sætter pris på ved den, man taler om. Hvad synes man, denne person gør for samarbejdet og fællesskabet i klinikken? Alle skal sige noget til alle. Man deler det, man har forberedt - også selvom det ligner noget, en anden har sagt. I skal ikke "dvæle" ved den enkelte. Alle skal have lige meget tid. Sæt evt. uret, og brug ca. 2-4 minutter pr. person. Ideen med metoden er netop, at det er en hurtig metode til at blive opmærksom på hinanden.



Efter mødet

I kan gentage metoden fx en gang om året. I kan også udvide den ved at arbejde med forskellige, specifikke temaer fra gang til gang og ét tema ad gangen, fx: **Hvad værdsætter du, personen gør i ledelsessamarbejdet? Hvad værdsætter du, at personen gør fagligt? Hvad værdsætter du i forhold til den proces eller situation, som klinikken er i?**