

SAMMEN OM

udvikling af
de regionale
arbejdspladser



Det er frisættende, når vi har modet til at prioritere

Det kan være frisættende og styrke arbejdsmiljøet, når ledelsen har modet til at lytte til medarbejdernes bud på løsninger og også vælge opgaver fra. Det har laborant og arbejdsmiljørepræsentant Helle Zacho oplevet på Regionsapoteket i Region Midtjylland.



Det skaber positive resultater, når ledelsen har tillid til medarbejdernes bud på løsninger. Den erfaring har Helle Zacho, som er laborant og arbejdsmiljørepræsentant på Regionsapoteket i Midtjylland.

Helle Zacho er laborant og arbejder på Regionsapoteket i Midtjylland, som er en del af Region Midtjylland. Da hun begyndte i afdelingen, var arbejdspladsen præget af et konstant og meget højt tempo og flere stress-sygemeldinger blandt medarbejderne.

– Jeg oplevede en presset afdeling, hvor der ikke var ressourcer nok til at udføre det arbejde, som skulle gøres, forklarer Helle Zacho.



Samtidig med at Helle Zacho begyndte på afdelingen, blev der også ansat en ny funktionsleder.

– Vi kunne begge to godt se, at der skulle ændres noget, hvis det skulle være en arbejdsplads, som folk havde lyst til at være på, konstaterer Helle Zacho, som også er arbejdsmiljørepræsentant.

Hun oplevede, at lederen var god til at lytte til og inddrage medarbejderne i arbejdet med at løse udfordringerne.

– Han lyttede til os medarbejdere. Som arbejdsmiljørepræsentant gik jeg til ham med konkrete eksempler og forslag til, hvad vi kunne gøre for at ændre forholdene. Han var rigtig god til at tage imod ideerne fra os medarbejdere. Og så havde han også modet til at gå til den øverste ledelse og tage nogle nødvendige beslutninger, som ikke var superpopulære i situationen, fortæller Helle Zacho.

Klodse bremsen og utraditionelle beslutninger

På et tidspunkt var afdelingen nødt til at begrænse sine leveringer til de øvrige afdelinger, for at undgå, at flere medarbejdere gik ned med stress.

– Det var ikke nødvendigvis et populært valg hos de øvrige afdelinger og ledelser, men det betød, at vi kunne trække vejret igen arbejdsmæssigt i en ellers meget presset situation, forklarer Helle Zacho.

Netop dét, at der var mod til at stoppe op og afgrænse opgaverne, blev et vendepunkt for afdelingen, oplever hun.

– Der var brug for at klodse bremsen og tage nogle beslutninger, som var lidt utraditionelle, forklarer hun.

– Til gengæld betyder det, at vi i dag har en afdeling, som fungerer. Nu har vi en afdeling, hvor folk har det godt, og hvor vi leverer det, vi skal, siger Helle Zacho.

Gensidig tillid er nøglen

Men det krævede mod hos både medarbejdere og ledelse.

– Det var frisættende at opleve, at der var mod hos ledelsen, og der var tillid til det, vi kom og sagde som medarbejdere. Vi oplevede, at der blev handlet på det, siger Helle Zacho.

Og netop gensidig tillid oplever hun som kernen i at arbejde med faglighed og frisættelse.

– Frisættende ledelse for mig er også, at man som leder inkluderer medarbejderne i, hvordan vi løser tingene – både når det går skidt, og når det går godt. Som medarbejdere læner vi os ikke tilbage og siger: Vi har det ikke godt, løs det! Vi kommer med nogle konkrete ideer til, hvordan vi kan løse det. Og så er det rart med en leder, som rent faktisk handler på nogle af de ting, vi peger på. Det er fint at være en lyttende leder, men man er også nødt til at være en leder, som handler, siger hun.

– Det handler om at turde tænke lidt anderledes og lytte til og inddrage medarbejderne, for det er ofte os, som sidder med de gode løsninger, siger hun.

