

Ubalancer i arbejdsfællesskabet

Der kan være brug for at arbejde med at styrke arbejdsfællesskabet – og rammerne omkring det – hvis en eller flere af disse ubalancer er til stede:

1. Medarbejderne har ikke en klar fælles forståelse af kerneopgaven.
2. Medarbejderne føler sig ikke forbundet med eller forpligtet af andre dele af organisationen.
3. Det store fællesskab er svækket af særinteresser, konflikter eller intern konkurrence.
4. Der er ikke mulighed eller kultur for at samarbejde om arbejdsopgaverne, så medarbejderne løser de fleste opgaver hver for sig.
5. Medarbejderne oplever uklarhed om roller, ansvar og faglige standarder i samarbejdet om opgaverne.
6. Vilkårene for opgaveløsningen er så vanskelige, at det daglige samarbejde er under pres.
7. Faggrupper lukker sig om sig selv, taler dårligt om andre faggrupper og engagerer sig ikke i samarbejdet.
8. Den fælles faglige sprog er så svagt, at den indbyrdes faglige dialog forstummer, den enkelte bliver sårbar for kritik, og faglige konflikter fører let til personkonflikter.
9. Der er ikke tid til eller tradition for at inspirere, udfordre og hjælpe hinanden i hverdagen.
10. Negative handlinger, fx intriger, sladder og klikedannelse, fører til, at nogle ikke lukkes ordentligt ind i fællesskabet – eller ligefrem mobbes.
11. Det kollegiale fællesskab er så begrænset, at medarbejderne ikke rigtig kender hinanden, og organisationen mangler sit "sociale kit".
12. Det kollegiale har taget overhånd og fjernet fokus fra det, arbejdsfællesskabet er samlet om: den fælles opgave.