

Medarbeiderskap

Arbeidsglede og yrkesstolthet er overskriftene for medarbeiderskap. Det handler om at medarbeidere og ledere spiller hverandre gode og vil hverandre vel. I dette oppstår et *gjensidig forpliktende samspill* der alle tar ansvar for at organisasjonskulturen er byggende i forhold til å nå mål om å gi god oppbyggende omsorg til ungdommer.

Medarbeiderskap er selve bærebjelken for utvikling av *Medvirkning*. Medvirkning er et flott ord, samtidig som det er vanskelig å få til i praksis overfor ungdom med store affektregulerings vansker. For å imøtekomme ungdommenes rett til medvirkning er det viktig at hjelperne er trygge og modige med hensyn til å våge å utforske ungdommenes opplevelse av seg selv, andre og verden utenfor.

For å lykkes med medarbeiderskap er det en forutsetning at medarbeiderne får *anerkjennelse* på den jobben de gjør, får ærlige tilbakemeldinger fra både kollegaer og ledere, opplever gjensidig tillit, samt at *dialog* er den fremtredende verbale kommunikasjonsformen på arbeidsplassen. Ledere med høy emosjonell intelligens lykkes med godt medarbeiderskap.

Medarbeiderskap er krevende både for ledere og medarbeidere. Det innebærer å *Ta Ansvar* for helheten. Uavhengig av rolle har alle ansatte ansvar for et trygghets skapende og godt omsorgsmiljø, arbeidsmiljø og organisasjonsmiljø som er preget av gjensidig forståelse og respekt tuftet på gode *relasjoner*. Det krever at medarbeidere ser viktigheten av sin rolle i helheten og aktivt tar ansvar for at institusjonen når sine mål. Å jobbe med ungdom i institusjon krever god kjennskap til seg selv. Uten å kjenne seg selv lykkes en ikke i å bli godt kjent med andre.

Godt medarbeiderskap er ikke en fraskrivelse av ledelse, snarere tvert imot. Lærende organisasjoner med komplekse utfordringer og høy faglig kunnskap hos medarbeiderne trenger tydelige og dyktige ledere. I dag er det ikke uvanlig at flere medarbeidere har høyere kunnskap og kompetanse enn den de ledes av. Ledere som lykkes med medarbeiderskap får til en *effektiv ledelse* nettopp fordi de er i dialog med medarbeiderne, de kan delegererått og de har kjennskap til sine medarbeidere sitt kompetansenivå.

Det er krevende for en organisasjon å gi omsorg til ungdom i institusjon. Ungdom som har vært utsatt for krenkelser kan ha både kraftfulle og kraftløse smerteutrykk. Ungdommenes smerteutrykk kan komme til uttrykk ved at ungdommene krenker og avviser sine hjelpere. For å lykkes som hjelper i denne type omsorg trenger helperne hjelp. Det er her medarbeiderskapet kommer til sin rett. Ansatte i barneverninstitusjoner trenger gode kollegaer og ledere som bidrar til at det er trygt å bli bedre kjent med seg selv. Kollegaer og ledere som deler raust, samt kollegaer og ledere som anerkjenner både når en som hjelper er i og utenfor sitt eget toleransevinduet.

Medarbeiderskap er således et forpliktende samspill mellom leder og ansatte. *Slike relasjoner oppstår ved anerkjennende kommunikasjon som er betinget av tillit.*