

Nyt individuelt sparringsforløb skal øge trivslen på apotekerne

Inddragelse af medarbejderne er afgørende for trivsel og fastholdelse. Nu får alle apotekere tilbud om et individuelt sparringsforløb, der skal inspirere til trivselsfremmende ledelse.

AF: TRINE GANER

Hvordan inddrager man medarbejderne, møder deres skiftende behov og giver dem indflydelse på eget arbejde – samtidig med, at man tager hensyn til apotekets drift med alt, hvad dette indebærer? Det spørgsmål får apotekerne nu hjælp til at arbejde med i et nyt individuelt lederudviklingsforløb, som Apotekerforeningen tilbyder i samarbejde med CRECEA.

Formålet er at støtte apotekerne i at øge trivslen – både hos medarbejderne og hos apotekeren selv. Det fortæller vicedirektør i CRECEA, Anna Mathiasen. Hun har været med til at udvikle

konceptet, der i tre individuelle sparringsamtaler tager udgangspunkt i den enkelte apotekers særlige situation og udfordringer.

Temaerne for samtalerne kan være mange, men når overskriften indeholder trivsel, er det, ifølge Anna Mathiasen, svært at komme uden om inddragelse af medarbejderne.

”Forskning viser, at indflydelse på eget arbejde er helt afgørende for trivsel. Det gælder for alle brancher. Man ser samtidig, at indflydelse går hånd i hånd med lavt sygefravær og effektivitet. Så det er et rigtig godt sted at starte, hvis man gerne vil skabe en arbejdsplads, hvor folk har lyst til at være,” siger Anna Mathiasen.

Serveret på et sølvfad

Der findes en hel række af forskellige håndtag at gribe fat i, når man arbejder med medarbejderinddragelse. Et af dem er en-til-en-samtalen, som ifølge Anna Mathiasen er et fantastisk værktøj – men skal det have den ønskede effekt, skal man lære det.

”Formålet med en-til-en-samtaler er at få udvidet sit perspektiv som leder. Man

skal gå til samtalen med et par få punkter og så simpelthen bare lytte. Det er en færdighed, der skal trænes. Når man først har lært det, får man til gengæld serveret tingene på et sølvfad til sådan en samtale,” siger hun.

En-til-en-samtalerne skal give mulighed for at tage individuelle hensyn til medarbejderne.

”Behov skifter gennem livet. Det kan være svært at tilgodesee, hvis tingene kommer i meget faste kasser. Men at tage individuelle hensyn stiller krav til lederen. For hvordan kommer man godt afsted med at træffe beslutninger, der tilgodeser nogen frem for andre?” spørger Anna Mathiasen retorisk.

Svaret er: gennemsigthed. Hvis man som leder fortæller, hvorfor man gør, som man gør, vil medarbejderne i langt de fleste tilfælde, ifølge Anna Mathiasen, have forståelse for det. Og man får meget igen ved at inddrage medarbejderne i beslutninger, der vedrører deres arbejde og hverdag, oplever hun.

”Hvis medarbejderne mødes, hvor de er, får man følgeskab. De bliver åbne for at prøve ting af. Man kan jo for eksempel aftale, at nu afprøver vi det her i tre må-



Forløbet skræddersys til den enkelte apoteker og tager fat lige der, hvor man gerne vil arbejde. Og så får man ikke mindst hjælp til prioritering af indsatser

Anna Mathiasen, vicedirektør, CRECEA

neder, og så ser vi på, om det virker. Det kræver dialog og følgeskab,” siger Anna Mathiasen.

Forløbet skræddersys

En-til-en-samtalerne er kun én blandt flere metoder, som apotekerne kan få støtte til i det individuelle sparringsforløb hos CRECEA. Der er også mulighed

for at arbejde med etablering og samarbejde i TRIO'en (ledelse, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant), feedback-kultur, bedre møder, konfliktløsning eller hvad der i øvrigt måtte være behov for.

”Forløbet skræddersys til den enkelte apoteker og tager fat lige der, hvor man gerne vil arbejde. Og så får man ikke

mindst hjælp til prioritering af indsatser. For man kan gøre så meget, men hvor giver det mest mening at bruge energien? Det bliver man støttet i,” fortæller Anna Mathiasen.

Initiativet er et led i Apotekerforeningens bestyrelses plan for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i sektoren. ●

Samtalepakke: 'Ledelse af trivsel på apoteket'

En samtalepakke består af tre individuelle sparringssamtaler mellem apotekerne og en arbejdsmiljøkonsulent fra CRECEA. Hver samtale er af 2-3 timers varighed.

Under første samtale identificeres udfordringer og behov. Under samtalerne introduceres man til forskellige helt konkrete værktøjer, som man arbejder med mellem samtalerne.

Samtalerne afholdes på et af CRECEA's fire kontorer i Søborg, Odense, Varde og Aarhus.

Forløbet starter i september, og de sidste samtaler afholdes senest med udgangen af 2023.

Forløbet er et gratis tilbud til alle medlemmer.

Med LactaNON, behøver laktoseintolerante ikke at holde sig tilbage for laktosen.



Sig **”ja tak”** til mejeriprodukter med LactaNON

- ✓ Laktaseenzymtabletter
- ✓ Indeholder 4500 FCCU
- ✓ Hurtig virkning

Laktaseenzym forbedrer laktosefordøjelsen hos personer, der har svært ved at fordøje laktose

Følg os på:



Vitalbans

www.vitalbans.com/da

