

Här följer en intervju med Monika Strömberg, första linjeförstaperson på Cystologiskt laboratorium, Karolinska Universitetssjukhuset i Stockholm.

Intervjun är gjord på danska, och publicerad på den danska hemsidan om Human Dynamics, www.human-dynamics.dk

Monica Strömberg fortæller:

Jeg hørte om Human Dynamics fra en af mine ansatte, som mente at det kunne være en metode til at styrke samarbejdet på afdelingen.

På det tidspunkt kunne jeg have svært ved at forstå personer der var meget forskellige fra mig selv, f. eks. kunne jeg blive vældig utålmodig når folk ikke kunne give mig et svar her og nu, ligesom jeg fandt det illoyalt, når folk ikke tilkendegav deres mening i diskussioner. Jeg syntes faktisk at det, at vi var så forskellige, var besværligt.

Jeg kunne se at jeg havde behov for mere indsigt i og forståelse for andres måde at fungere på, især p.g.a. min lederrolle, – så i 1997 deltog jeg i et Human Dynamics uddannelsesforløb.

Det var en stor oplevelse for mig, Human Dynamics gav mig helt ny indsigt og forståelse, – både i forhold til mig selv, og andre. Nu fik jeg jo en forståelse for, at de som jeg før havde troet var langsomme, i virkeligheden er vældig eftertænksomme, og at de måske nok behøver længere tid, men som følge deraf også har langt flere aspekter og problemstillinger med. I dag sætter jeg stor pris på deres måde at arbejde, reflektere og kommunikere på.

Kort tid efter sker der omfattende organisationsændringer på Karolinska Universitetssjukhuset, der blandt andet betyder sammenlægning af afdelinger. For alle, ledere som medarbejdere, var det en stor kolbøtte af forandring. Mange følte sig pressede og hverdagen blev præget af en "vi og de" kultur.

Ledergruppen var også ny i sin sammensætning, med de problemstillinger det gav. Jeg fortalte her om min oplevelse med Human Dynamics, og det blev besluttet at hele ledergruppen, samt ledere og nøglepersoner fra andre afdelinger på sygehuset, sammen skulle deltage på et Human Dynamics seminar.

Den fælles oplevelse, og den fælles viden vi fik, betød at gruppen blev samlet og kom til at fungere som et team. Vi var nu ikke mere os – og de andre, med de frustrationer det tidligere havde betydet. Der gik en masse energi på spilde.

Efter Human Dynamics seminaret, kunne der naturligvis stadig opstå konflikter, men vi havde nu en fælles referenceramme, og en fælles forståelse for hvorfor de opstod, – og hvordan vi kunne tackle dem. Det betød at konflikter ikke mere var på et personligt plan som tidligere, hvor nogen oplevede at føle sig vældig krænket eller tilsidesat. I stedet var konflikter nu af en neutral karakter.

Gennem Human Dynamics og den indsigt vi fik i de forskellige grundmønstre, opnåede vi en fælles referenceramme og en fælles forståelse for de mekanismer der påvirker os i kommunikationen og i samarbejdet, – og selv om nogen umiddelbart arbejder lettere sammen end andre, har vi forstået at forskellighed er en styrke og en ressource som vi skal udnytte.

Vi anser kendskabet til Human Dynamics for at være et vigtigt led i et godt og effektivt samarbejde, så når der kommer nye ledere i gruppen, deltager de også hurtigst muligt i et Human Dynamics seminar.

For mig personligt, betyder min viden om Human Dynamics at jeg nu har en langt større forståelse for mine medarbejdere, og jeg kan langt bedre anerkende og værdsætte deres indbyrdes forskelligheder.

For afdelingen har Human Dynamics betydet færre frustrationer og færre konflikter – det gør at vi kan koncentrere os om at løse vores opgaver effektivt.

Monika Strömberg 2006.

I Stockholm er Human Dynamics anvendt i forbindelse med organisationsændringer og sammenlægninger på flg. sygehuse: Södersjukhuset, Karolinska Universitetssjukhuset Huddinge, Karolinska Universitetssjukhuset Solna (red.)