

# 7 afgørende gevinster ved en Gruppe Facilitator

Overvejer du at sende én af dine ledere eller medarbejdere på Gruppe Facilitator Uddannelsen og mangler du det fulde overblik over, hvad du får ud af den investering?

## En Gruppe Facilitator skaber værdi gennem:

- En anerkendende tilgang
- Effektiv mødekultur
- Ansvarlige medarbejdere
- Høj social kapital
- Mod til konflikthåndtering
- Sundt psykisk arbejdsmiljø
- Et fælles sprog og en fælles kultur

### 1. Anerkendelse af det enkelte menneske

*Vi stiller store krav til effektivitet. Men mennesker, der ikke ses - og udvikles - kan ikke være effektive. Mennesker der ikke trives, kan ikke være effektive. Derfor er vi nødt til at starte med mennesket først. Se dem. Hør dem. Anerkende dem.*

En Gruppe Facilitator anerkender ikke kun i én til én samtaler, men også til møderne og i dagligdagens interaktion. Den anerkendende tilgang er indbygget på ryggraden, fordi det er én af grundstene i at facilitere mennesker.

### 2. En mere effektiv mødekultur

*Der holdes virkelig mange møder på de danske arbejdspladser i dag. Uden at det skaber tilsvarende værdi. Mange forholder sig passivt eller har deres egen personlige dagsorden. Desuden er møderne sjældent styret stramt nok.*

En Gruppe Facilitator har værktøjer til at sætte klare rammer for mødet, så fokus bevares. Desuden sørger en Gruppe Facilitator for, at alle bliver hørt, fordi der skabes plads til refleksion for alle personlighedstyper. Samtidig støttes den enkelte medarbejder i at forholde sig personligt, altså tage emner og forslag ind forbi eget system i stedet for blot at tage for pålydende eller forholde sig passivt.

### 3. Medarbejdere der tager personligt ansvar

*Der er meget brok i den danske arbejdskultur i dag. Alt for mange medarbejdere får sagt alt for meget af negativ karakter, og det er gift for arbejdsdagen og arbejdskulturen.*

Endnu værre; det smitter. Og for mange er det absolut gratis at have denne negative attitude. En Gruppe Facilitator er trænet i at høre de passive - og gratis - udsagn og hjælpe den enkelte til at tage personligt ansvar for alle udtalelser.

#### **4. Tillid som effektivitetsfremmer**

*Mange virksomheder er optagede af bundlinjen og forsøger at nå mere. Men. Ofte resulterer det øgede tempo ikke i en bedre kvalitet og samlet set forbedres produktiviteten ikke. Desuden har det store menneskelige omkostninger at skrue tempoet op uden at tage hensyn til den sociale kapital.*

Undersøgelser viser at uden tillid forbedres kvaliteten ikke. Tillid, retfærdighed og samarbejde på arbejdspladsen ser ud til at være afgørende brændstof. Derfor er tillid et afgørende og omfattende tema, som deltagerne på Gruppe Facilitator beskæftiger sig med fra start til slut.

#### **5. Konfliktåndterning i praksis**

*Mange ansatte lærer i dag om samarbejde og konfliktåndterning. Men det er værktøjer på papir og i praksis føles det "alt for farligt" at sætte ord på de ting, som ikke fungerer eller som man er utilfreds med. De er med andre ord ikke trænet i robusthed og evnen til at være med ubehag.*

En Gruppe Facilitator kan facilitere et rum, hvor intensiteten er høj eller hvor svære emner kan diskuteres på tryk og konstruktiv vis. For det er ikke værktøjet, der gør forskellen, men hvor vidt mennesker føler sig trygge - eller hjulpet - til at bruge disse værktøjer.

#### **6. Mennesker i integritet uden skjold**

*Kravene til en medarbejder i dag er tårnhøje. Desværre forholder de færreste arbejdspladser sig til, at et sådan pres er voldsomt for selvværd og selvtillid. Derfor sætter mennesker skjold op. Det kommer til udtryk gennem sarkasme, ligegyldighed, overflade og usund præstation.*

En Gruppe Facilitator hjælper medarbejdere og kollegaer til at komme ind bag de beskyttende skjold, så de kan tage sig af usikkerhed og være ærlige omkring de behov, som ligger bag. Når medarbejdere kender deres behov, er det nemmere at sætte tydelige grænser og dermed passe på egen integritet.

#### **7. Fælles sprog og kultur**

*I mange virksomheder ulmer tvivl og usikkerhed lige under overfladen. Men vi tror ikke, vi må have det sådan, så vi gemmer det langt væk. Konsekvensen er utydelighed, tøven, manglende ansvar for opgaver og strudse-effekt.*

Når en afdeling har et fælles sprog og fælles aftaler om kommunikation, eksempelvis at tale i et personligt sprog, bliver det nemmere at krybe ud af sin skal og turde sige noget. Når vi ser hinanden inde bag facaden, opstår et fællesskab og en støttende kultur, som er ærlig og ikke mindst tydelig. Det skaber tryghed for den enkelte såvel som afdelingen.