

I fjor høst startet arbeidet med et økende fokus på å formidle Rostadheimens antroposofiske verdigrunnlag og særpreg. Arbeidet med "Veilederen" skulle synliggjøre plassens profil og retning.

I år har vi brukt mye ressurser på å gå lenger inn i materien gjennom vårens tre Allmøter for medarbeiderne. Sosialterapi var temaet på første møtet. Senere fulgte fokus på hvordan vi kan organisere oss på en antroposofisk plass. Behovet for en klarere struktur i boligene ble etterlyst, og den påfølgende debatten om en ny type "verdibasert ledelse" kom naturlig - nærmest fra ethvert hold. HSH (vår arbeidsgiver-organisasjon) sendte ut en omfattende studie av 8 verdibaserte virksomheter, samtidig som jeg selv, Mette og Irén deltok på et seminar om samme tema på Solborg i mars.

Resultatet fra dette møtet gjorde at Elisabeth ble med i vår selvkonstituerte gruppe, som ønsket å jobbe videre med temaet. Siden ble diskusjonene fra vårt fora løftet inn på Husmøter og Fellesmøter for å ha et mandat i miljøet. Siste Allmøtet før sommeren handlet om å dele kunnskapen vi selv hadde tilegnet oss, samt om og hvordan vi skulle arbeide videre fremover. Hvilke styringsmodeller er best for Rostadheimen?

Tidligere har vi forsøkt varianter av den tradisjonelle hierarkiske pyramiden (med delegering av oppgaver fra ledernivået), til de siste årenes mer autonome og flate strukturer. Begge har sine fordeler og ulemper, så finnes det andre løsninger som kan bringe oss videre uten å ta opp igjen gamle tråder?

Marjatta i Danmark har arbeidet med "Felleskapsmodellen" som er en mer fremtidsrettet modell. Den erkjenner behovet for samarbeid og medvirkning, men samtidig behovet for nøkkelpersoner og tydelige roller. Utgangspunktet er at fellesskapet sammen skal definere ansvarsområder/roller slik at den enkelte medarbeider kan oppleve autonomi, mestingsfølelse og være trygg på at ens oppgaver har legitimitet i virksomheten. Ledelsens rolle blir da å skape rammer for at det enkelte ansvarsområde lar seg gjennomføre. Ledere i en slik modell blir i større grad støttespillere *oppover*, enn delegerere *nedover* i organisasjonen.

8. - 11. november var hele arbeidsgruppen på et oppfølgingsseminar (denne gangen på Marjatta), sammen med representanter for alle de helsepedagogiske og sosialterapeutiske virksomhetene i Norge. (HSH har tom gitt Rostadheimen midler til å finansiere en slik "studietur").

Fra nyttår er det mange som ønsker at det på nytt gjeninnføres et avdelingsledernivå. Målsettingen fremover er å utvikle den modellen som passer Rostadheimen best. Om virksomheten er moden for en ny modell vil tiden fremover vise. Vi som arbeider med Fellesskapsmodellen som et mulig veivalg, håper på god oppslutning og engasjement. Kun kollektiv innsats kan skape nye strukturer som er levedyktig - tror vi.

For de som ønsker å sette seg mer inn i hva Fellesskapsmodellen og verdibasert ledelse dreier seg om, finnes det tilgjengelig litteratur i alle avdelingene.

Geir L

"(...)Mest fleksible er de strukturer som man selv har arbeidet fram og som man hele tiden anstrenger seg for å tilpasse til omverdenens krav og til interne sosiale behov og muligheter. En av forutsetningene for et konstruktivt samarbeid er at den som - berettiget eller ikke - kritiserer andres arbeid også selv kan ta imot kritikk og derved notere hvilke deler av den som er berettiget og hvilke som ikke er det .De sistnevnte kan han tilbakevise i sitt indre, men også offentlig.(...)"

Michaela Glöckler

*"Den som kommer med nye initiativ
må regne med kritikk.
Kritikk kommer alltid til å finnes
det gjelder bare å forsikre seg om
at den er og forblir uberettiget."*

Rudolf Steiner