



Branche
Fællesskab
Arbejds miljø

Velfærd og Offentlig administration

Kort dialogværktøj
Arbejdsfællesskab

TESTVERSION

Find materialet på
arbejds miljoweb.dk/arbejdsfaellesskab

Stærkere sammen

Brikker til et velfungerende
arbejdsfællesskab



Indhold og baggrund for præsentationen



Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Indhold:

- Formål og målgruppe: side 3
- Kort indflyvning: side 4
- **Kort dialogværktøj:** **side 8**
- Baggrund: Læs mere: side 9

Baggrund:

- Denne præsentation fremstiller et resumé af materialet 'Stærkere sammen', som findes på arbejdsmiljoweb.dk/stærkeresammen
- Fokus er på at give et hurtigt værktøj til at skabe dialog om arbejdsfællesskaberne på arbejdspladsen
- På dialogdagen afprøver vi værktøjet med henblik på dem, I repræsenterer

Formål, målgruppe og tid



Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Formål:

- At skabe en fælles forståelse af og et fælles sprog om arbejdsfællesskaber.
- At drøfte balancen mellem de fire fællesskaber.
- At skabe et billede af, hvor I kunne have brug for at sætte ind for at styrke arbejdsfællesskabet.

Målgruppe:

- Leder, TR og AMR i samarbejdsfora som fx MED, SU eller AMO

Tid:

- Det tager 1-1,5 time i den fulde udgave af værktøjet – afhængigt af, hvor mange der deltager, og hvor meget I går i dybden
- På dialogdagen foretager vi en minitest, som egner sig til de 40 minutter i standen



Branche
Fællesskab
Arbejds miljø

Velfærd og Offentlig administration

Lynintroduktion

Arbejdsfællesskaber

Find materialet på
arbejds miljoweb.dk/arbejdsfaellesskab



Hvad er et arbejdsfællesskab?



Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Et arbejdsfællesskab er en gruppe mennesker, der er afhængige af hinanden for at lykkes med deres fælles kerneopgave.

Kan bidrage til:

- Fælles strategisk forståelse i organisationen
- Velkoordineret opgaveløsning i det daglige
- Fælles faglig refleksion og udvikling
- Følelsen af socialt tilhørsforhold og psykologisk tryghed.



Introduktion til de fire fællesskaber



Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Fokus på:

- Det store 'hvorfor'
- Det store 'vi'
- Det, der binder os sammen

Fokus på:

- Faglige normer
- Professionel uenighed
- Feedback-kultur



Fokus på:

- Opgaven
- Hvordan samarbejder vi bedst?
- Hvordan prioriterer vi?

Fokus på:

- Psykologisk sikkerhed
- Opbygge tillid og kendskab
- At høre til

Tegn på gode balancer i det enkelte fællesskab



Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Det organisatoriske fællesskab

**Medarbejderne oplever en
fælles retning på hele
arbejdspladsen**

Det opgaverettede fællesskab

**Der er klarhed over, hvem
der gør hvad og i hvilken
kvalitet og rækkefølge**

**Et udviklet fælles sprog
skaber en robust faglighed**

Det faglige fællesskab

**Alle oplever at høre til på
arbejdspladsen**

Det kollegiale fællesskab

Tegn på ubalancer i det enkelte fællesskab



Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Hvilke af de fire ubalancer genkender I bedst på jeres arbejdsplads?

Det organisatoriske fællesskab

Medarbejderne føler sig ikke forbundet med hele arbejdspladsen

Det opgaverettede fællesskab

Der er uenighed om, hvem der gør hvad i hvilken kvalitet

Der er ikke noget fælles, fagligt sprog

Det faglige fællesskab

Ikke alle medarbejdere er en del af et fællesskab

Det kollegiale fællesskab



Branche
Fællesskab
Arbejds miljø

Velfærd og Offentlig administration

Kort dialogværktøj Arbejdsfællesskaber

Find materialet på
arbejds miljoweb.dk/arbejdsfaellesskab



Drøft spørgsmålene på vegne af dem, I repræsenterer



Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Tal sammen 2-og-2:

- Hvilke af 'brikkerne' bruger vi flest kræfter på?
- Hvad er fordelene og ulemperne ved det?
-
- Hvilke konkrete tiltag vil kunne styrke arbejdsfællesskaberne hos os?
- Hvad kan vi gøre som MED/TRIO/SU eller AMO?





Branche
Fællesskab
Arbejds miljø

Velfærd og Offentlig administration

Baggrund

Arbejdsfællesskaber

Find materialet på
arbejds miljoweb.dk/arbejdsfaellesskab



Hvorfor skal vi fokusere på arbejdsfællesskaber?



Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Det moderne arbejdsmarked:

- Øget specialisering
- Hyppige forandringer
- Digitalisering
- Fleksibel organisering
- Høj personaleudskiftning
- Højt arbejdspres
- Individuelle incitamenter
- Fysisk eller tidsmæssig adskillelse



Derfor virker fællesskaber:

- Grupper, hvor det er tilladt at lave fejl og at tale om dem, skaber bedre resultater.
- Det beroliger nervesystemet og får udfordringen til at opleves mindre.
- At få lov at hjælpe andre reducerer stress, depression og fremmer trivsel.

Det organisatoriske fællesskab

Fokus på:

- Det store 'hvorfor'
- Det store 'vi'
- Det, der binder os sammen
- Sammenhæng i linjen

Hvor:

- Ledelsesgruppen, bestyrelsen, det politiske niveau
- MED/-samarbejdsudvalg
- Fælles personaledage
- 'I helikopteren'



Det organisatoriske fællesskab

Tre gange bøvl – og tre veje frem



Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

1. **Stor organisation.** Mange lag. Mange ansatte. Mange fagligheder. Svært at etablere oplevelsen af en enhed
2. **Medarbejderne oplever sig selv som en del af organisationen.** Længere til ledelsen. Flere matrikler. Nogle kan opleve sig på kanten af organisationen
3. **Indbyrdes konkurrence** mellem afdelinger eller enheder skygger for den "større mission"

1. **At dyrke fortællingen** om 'det store hvorfor' og 'det fælles VI'
2. **Kendskab til 'de andres' behov** (fx i praktik hos hinanden eller teamfeedback)
3. **Strukturer, der giver mulighed for videndeling**, værdsættelse og fælles meningsskabelse på tværs af afdelinger

Det opgaverettede fællesskab



Fokus på:

- Den konkrete opgaveløsning
- Hvordan samarbejder vi bedst?
- Hvordan prioriterer vi?
- Hvordan giver vi følgeskab?

Hvor:

- Projektgruppen
- Ad-hoc-gruppen
- Afdelingsteamet
- Tvær- eller monofagligt

Det opgaverettede fællesskab

Tre gange bøvl – og tre veje frem



Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

1. **Manglende fokus på den fælles kerneopgave**, fx pga. faglig specialisering

2. **Uklar rollefordeling**

3. **Manglende følgeskab** på beslutninger

Afstem forventninger til:

1. **Krav:** Hvilke krav er der til løsningen af kerneopgaven?

2. **Roller:** Hvem gør hvad?

3. **Prioritering:** Hvad skal vi prioritere?

Det faglige fællesskab

Fokus på:

- Faglige normer
- Professionel uenighed
- Feedback-kultur
- At tale om og løse faglige dilemmaer

Hvor:

- Faglige fora
- Supervisionsgruppen
- Når en metode skal udvikles
- Fælles kurser og uddannelsesdage



Det faglige fællesskab

Tre gange bøvl – og tre veje frem



Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

1. **Når det faglige sprog** ikke præger samtalerne. Meget tavs, kropsbåret viden. Mere sårbar overfor feedback
2. **Ønsket om harmoni** kan gøre vi ikke tager de vigtige snakke og tør være professionelt uenige
3. **Faglige fællesskaber** kan være ekskluderende og lukke sig om sig selv og miste fokus på kerneopgaven

1. **Træn det faglige sprog:** At arbejde med praksisnære dilemmaer, så det bliver mindre risikabelt at være professionelt uenige
2. **Feedback:** Træne en sund feedback kultur. Også fra kunder. Modet til at bede om feedback
3. **Rum:** At skabe rum for fælles faglig udvikling

Det kollegiale fællesskab



Fokus på:

- Psykologisk sikkerhed
- Opbygge tillid og kendskab
- At styrke det relationelle
- At høre til

Hvor:

- Sociale mødesteder
- Frokost
- Den fælles pause
- Small-talk før mødet
- Trivselsgrupper

Det kollegiale fællesskab

Tre gange bøvl – og tre veje frem



Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

1. **Manglende tillid:** Uden ”det sociale kit”, er det svært at vise tillid, dele viden og håndtere uenigheder
2. **Ensomhed** eller negative handlinger ved konflikter, intriger eller klikedannelse.
3. **Ubalance** mellem fokus på relationer og fokus på opgaven.

1. **Opmærksomhed på tværs:** Hilser vi på hinanden – og kender vi hinandens navne?
2. **Kendskab til nye:** Inkluderer vi nye kolleger?
3. **Helikopterblik:** Er alle en del af en gruppe?

Ubalancer i arbejdsfællesskabet

Der kan være brug for at arbejde med at styrke arbejdsfællesskabet – og rammerne omkring det – hvis en eller flere af disse ubalancer er til stede:

1. Medarbejderne har ikke en klar fælles forståelse af kerneopgaven.

2. Medarbejderne føler sig ikke forbundet med eller forpligtet af andre dele af organisationen.

3. Det store fællesskab er svækket af særinteresser, konflikter eller intern konkurrence.

7. Faggrupper lukker sig om sig selv, taler dårligt om andre faggrupper og engagerer sig ikke i samarbejdet.

8. Den fælles faglige sprog er så svagt, at den indbyrdes faglige dialog forstummer, den enkelte bliver sårbar for kritik, og faglige konflikter fører let til personkonflikter

9. Der er ikke tid til eller tradition for at inspirere, udfordre og hjælpe hinanden i hverdagen.

4. Der er ikke mulighed eller kultur for at samarbejde om arbejdsopgaverne, så medarbejderne løser de fleste opgaver hver for sig.

5. Medarbejderne oplever uklarhed om roller, ansvar og faglige standarder i samarbejdet om opgaverne.

6. Vilkårene for opgaveløsningen er så vanskelige, at det daglige samarbejde er under pres.

10. Negative handlinger, fx intriger, sladder og klikedannelse, fører til, at nogle ikke lukkes ordentligt ind i fællesskabet – eller ligefrem mobbes.

11. Det kollegiale fællesskab er så begrænset, at medarbejderne ikke rigtig kender hinanden, og organisationen mangler sit "sociale kit".

12. Det kollegiale har taget overhånd og fjernet fokus fra det, arbejdsfællesskabet er samlet om: den fælles opgave.



Vigtige forudsætninger for stærke arbejdsfællesskaber



Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Robuste strukturer

- Fysiske rammer og teknologi
- De nødvendige ressourcer, kompetencer og redskaber
- En arbejdsorganisering, der understøtter
- God systematik i kommunikation, samarbejde og feedback
- Klare procedurer og politikker, fx omkring arbejdsmiljø.

Ledelse, der understøtter

- Sætter en tydelig og motiverende strategisk retning
- Involverer i spørgsmål om arbejdspladsens udvikling
- Er tilgængelig for sparring og feedback
- Griber ind, hvis noget forstyrrer opgaveløsningen
- Er opmærksom på arbejdsfællesskabernes udfordringer og trivsel.

Dialogredskab (1): Styrken i det enkelte fællesskab



Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration



Introducér til øvelsen:

1. Sørg for, at modellen til venstre er synlig for alle
2. Gør det klart, hvilket fællesskab I skal tale om
3. Giv en introduktion til fællesskabet

Reflektér parvist:

- Hvornår oplever vi, at dette fællesskab er særlig stærkt?
- Hvad kan vi opnå ved, at dette fællesskab er stærkt?
- På hvilke punkter kunne dette fællesskab fungere bedre?

Del i gruppen, og notér de vigtigste punkter

Dialogredskab (2): De rette balancer



Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Tag en fælles drøftelse:

- Hvilke af 'brikkerne' bruger vi flest kræfter på?
- Hvordan oplever vi balancen mellem de fire fællesskaber?
- Hvad er fordelene og ulemperne ved det?

Saml op:

- Hvilke konkrete indsatser vil kunne styrke arbejdsfællesskaberne hos os?
- Hvilke former for struktur og ledelse kan understøtte dette?
- Hvad kan vi gøre som MED/TRIO/SU eller AMO?



Kom videre med arbejdsfællesskabet I 'Stærkere sammen'



**Branche
Fællesskab
Arbejds miljø**
Velfærd og Offentlig administration

Side 11

Side 13

Fokus på:

- Det store 'hvorfor'
- Det store 'vi'
- Det, der binder os sammen

Fokus på:

- Faglige normer
- Professionel uenighed
- Feedback-kultur



Side 15



Side 17

Fokus på:

- Opgaven
- Hvordan samarbejder vi bedst?
- Hvordan prioriterer vi?

Fokus på:

- Psykologisk sikkerhed
- Opbygge tillid og kendskab
- At høre til

Kom videre med arbejdsfællesskabet

På arbejdsmiljoweb.dk/arbejdsfaellesskab



Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Værktøjer:

- Sæt jeres egne ord på kerneopgaven
- Kortlæg jeres tværgående samarbejde
- Styrk den relationelle koordinering

Værktøjer:

- Brug kollegial supervision
- Få lynsparring i hverdagen
- Sæt ord på den gode faglige hjælp



Værktøjer:

- Giv håndslag på samarbejdet
- Skab fælles prioriteringer
- Afstem forventninger til kvaliteten

Værktøjer:

- Giv jeres pausekultur et eftersyn
- Skab et rummeligt fællesskab med psykologisk tryghed
- Tag godt imod nye kolleger