

*Danmarks
Lærerforening*

GENSTART ARBEJDS- FÆLLES- SKABER OG KOLLEGIAL TRIVSEL



Forord

I mere end et år har mange arbejdspladser været under konstant forandring med op- og nedlukninger, hjemmearbejde og ændringer i måden vi er sammen på såvel privat som kollegialt alt efter sundhedsmyndighedernes retningslinjer for at bremse Corona-pandemien. Mange har arbejdet hjemmefra i lange perioder, mens andre har været fysisk til stede det meste af tiden.

Uanset forholdene har de kollegiale arbejdsfællesskaber været udfordret, og de er det til stadighed mange steder. Der har meget længe været distance mellem kolleger i det store fællesskab, så der kan være et efterslæb og et behov for at genstarte det kollegiale fællesskab på arbejdspladserne.

Post Corona er en anledning til at stoppe op og overveje, om vi skal tilbage til den "gamle" virkelig eller indføre nye rutiner eller justere det, vi plejer.

Jeg vil gerne opfordre jer til i TRIO'en at vurdere behovet for relevante initiativer på jeres arbejdsplads, fordi et godt arbejdspladsfællesskab er en forudsætning for et godt arbejdsmiljø.

Thomas Andreasen

Formand for Arbejdsmiljø- og Organisationsudvalget



**"Et godt
arbejdsfællesskab
er en forudsætning
for et godt
arbejdsmiljø"**

Kolofon:

Udgivet af: Danmarks Lærerforening, juni 2021.
Tekst af: Inge Larsen & Line F. Baadsgaard.

Indhold

Forord	2
Indledning	4
Indflyvning efter Corona	5
Værktøjer til TRIO /MED´ s interne samarbejde	6
Opstart af et godt TRIO samarbejde	6
Værktøj til at genstarte et TRIO samarbejde	6
Kortlægning af arbejdspladsens samarbejde og trivsel	7
Få føling med arbejdspladsen	7
Føling med arbejdspladsen efter Corona	8
Husk justér APV og andre råd fra Arbejdstilsynet	9
Trivsel	10
Indsamling af idéer til trivsel ved brug af farvede bolde	10
Dialogspil om det kollegiale samarbejde på hele arbejdspladsen	11
Lav et trivselstæppe	12
Pauser og restitution	13
Arbejdsfællesskaber	14
Tjek ubalancer i arbejdsfællesskabet	14
Arbejd med medarbejderindflydelse	15
Få hjælp fra SPARK til at styrke samarbejdet efter forandringer	16
Bilag	17
Henvisninger	19

Indledning

Pjeceneretværktøj til at styrke arbejdsfællesskabet efter Corona. I kender jeres arbejdsplads bedst og ved, hvornår det rigtige tidspunkt er til at igangsætte initiativer. I ved også, hvilken type dialog og metode, som passer jeres arbejdsplads og om udgangspunktet skal være fagligt eller socialt. Nogle foretrækker længere processer med flere dialogrunder, mens andre har det fint med en kort proces og en handleplan. Pjecen præsenterer udvalgte, eksisterende idéer og metoder til at arbejde på at sætte trivsel og arbejdsfællesskab i fokus. Metoderne varierer i form og tidsforbrug. Alle BFA materialer (BrancheFællesskabet for Arbejds miljø, Velfærd og Offentlig administration) er gratis og kan downloades og printes via indsatte links.

Målgruppe

Pjecen henvender sig til TRIO'en (TR/AMR og leder), som sammen kan bringe forslag til indsatser op i jeres lokale MED-udvalg til gavn for trivslen og arbejdsfællesskaberne på hele arbejdspladsen. Det betyder ikke, at en medarbejder ikke selv kan foreslå en indsats, men indsatser skal forankres i de fora, hvor ledelsen er repræsenteret, eftersom ledelsen skal prioritere og afsætte ressourcer til indsatserne.

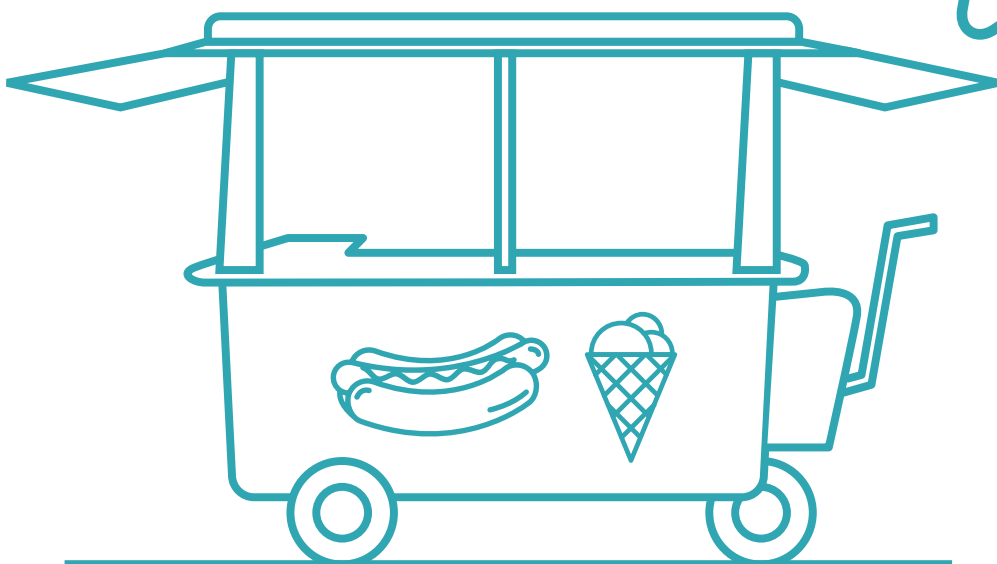
Pjecen indledes med en podcast som kan bidrage til egen refleksion over et skoleår, som har været påvirket af Corona. Den kan være god at tage udgangspunkt i. Næste afsnit har fokus på der, hvor indsatserne skal forankres; nemlig TRIO og/eller MED. Fælles for

alle afsnit er, at de indledes med en kort introduktion til temaet efterfulgt af en metode til, hvordan I kan arbejde med temaet. Kig i indholdsfortegnelsen. I behøver ikke læse hele materialet fra start til slut – I kan plukke i det, som tiltaler jer mest.

Der kan være forskellige, lokale forhold, som gør sig gældende. **Gør det I kan!** Naturligvis skal sundhedsmyndighedernes gældende retningslinjer altid overholdes.

“Alle kan trænge til et socialt arrangement”

**Formand
Gordon Ørskov Madsen**



Tips og tricks:

Sæt arbejdstid af til de sociale arrangementer – så sikrer I høj deltagelse!

Indflyvning efter Corona

BFA har udarbejdet en podcast: *"Jeg kunne mere, end jeg troede"* med ledende arbejdspsykolog Pia Ryom fra Arbejdsmedicinsk Klinik i Aalborg, som handler om, hvordan vi bedst kommer videre efter Corona-pandemien og oplevelsen af et mentalt jordskælv.

Vi har nedenfor udvalgt highlights fra podcasten, som er god at lytte igennem.

Podcasten giver indblik i den store diversitet i oplevelsen af Corona. Nogle har oplevet, at man er rykket tættere sammen i bussen og har fået et nært fællesskab, andre at det har været udviklende/sejt at kunne løfte

alle udfordringerne, andre har følt sig alene og haft det rigtig hårdt, og andre igen har trivedes med virtuel undervisning og færre kontakter. Det kan også være, at forskellige holdninger til smitteforebyggelse har ført til konflikter.

Under alle omstændigheder har Corona medført et svagere eller mere skrøbeligt "Vi" på arbejdspladsen. Vi skal acceptere, at hele det sidste år ikke har været normalt og heller ikke må blive "new normal". Den effektivitet, der har været udvist i en krisesituation, kan ikke fortsætte.

Der er ingen tvivl om, at alle har fundet et ekstra gear, som de har kunnet

anvende det seneste år. Det kan vi holde til i kortere perioder, men ikke på længere sigt. Så kan det give langvarig stress. En efterreaktion kan også være udmattelse. Det er en naturlig reaktion, og man skal ikke frygte, at den er permanent. Udmattelsen kommer ikke samtidig eller hos alle, men det er vigtigt, at der både fra ledelse og kollegers side udvises tålmodighed og gives plads til at lade hinanden få det sådan. Der skal være et beredskab til at tage hånd om de forskellige reaktioner.

Lyt til podcasten sammen med jeres lokale MED/TRIO, og tal om, hvad der giver mening hos jer at handle på.

Vi har nedenfor udvalgt og fortolket highlights fra podcasten:

- **AMO's rolle:** Brug arbejdsmiljøorganisationen (AMO) mere proaktivt i forebyggende aktiviteter så der f.eks. ikke udelukkende er fokus på restituerende aktiviteter, men også er plads til gode grin f.eks. gennem små lege eller konkurrencer.
- **AMR og TR har en vigtig rolle:** Det kan være at tage ugentlige (eller hver 14. dag) korte runder med kollegerne i forhold til: *'Hvad lykkes vi med, hvad er svært og hvad skal vi have hjælp til'*. Vær særlig opmærksom på dem, der ikke beder om hjælp – det kan

være dem, der har allermost brug for det, men de siger det ikke højt, måske fordi de er for ansvarsfulde eller tænker, andre har mere brug for hjælpen.

- **Tag medarbejderne med på råd:** Spørg kollegerne hvad de har brug for hjælp til. Undgå at overtage med din fortolkning. Som Pia Ryom siger: *"Sundhed er oplevelsen af at have magt over egen livssituation."*
- **Kollegialt** er det vigtig at holde fast i den kollektive mestringskultur – alt det vi er lykkedes med. Start altid med det positive og tænk ikke, at alt skal laves om. Hav overbærenhed og tålmodighed med hinanden, når udmattelsen melder sig.

- **Arbejdsfællesskabet:** Alle har været helte og den ekstra dimension skal der holdes fast i, men vi skal være mere præcise på de krav, vi stiller til hinanden, til arbejdspladsen og lederne.

De arbejdspladser, hvor ledelsen har arbejdet med rammer, kulturen og trivslen undervejs, har det haft stor betydning for arbejdsfællesskabet.

Du finder BFA's podcast her: (arbejdsmiljoweb.dk).

Den varer ca. 15 min.



Reboarding: Et nyt arbejdsmiljøbegreb i denne sammenhæng er reboarding. Reboarding handler om at komme tilbage efter Corona. Sagt med andre ord skal vi tale om, hvordan vi "reboarder" igen på arbejdspladsen, når hver især

har en bagage, der er pakket med forskellige reaktioner. Man kan også se det sådan, at flyet har været aflyst og vi skal reboarde – det kræver et nyt "sikkerhedstjek".

Nogle kan tænke: *"Godt nu er Corona næsten væk – nu skal vi bare videre"*, mens andre har brug for debriefing og en oplevelse af at blive anerkendt og forstået i den virkelighed de har været i.

Ledelsen skal vide, at medarbejderne er forskellige steder og der skal afsættes tid til debriefing enten i det store fællesskab eller 1:1. Nogle har været og er mere følelsesmæssigt udfordret end andre under Corona. Der kan også være forskel på, om man har oplevet at blive mere "set" af leder og kolleger eller "glemt" det sidste år. Det er vigtigt at få fat om de følelsesmæssige reaktioner og fokusere på anerkendelse.

Værktøjer til TRIO /MED's interne samarbejde

En TRIO er en lokal aktionsstyrke, som både kan igangsætte og forankre indsatser til gavn for trivsel og arbejdsfællesskaberne. Hvis I ikke allerede har etableret et godt samarbejde i TRIO'en eller har brug for styrke et svært samarbejde, kan I anvende de 2 TRIO materialer fra BFA.

Opstart af et godt TRIO samarbejde



Værktøjet: "TRIO - en daglig aktionsstyrke for opgaveløsning og trivsel"

- giver inspiration til at arbejde med **formål** og **roller og rammer** i samarbejdet.

For at komme i gang med TRIO-samarbejdet kan I drøfte spørgsmålene:

- Hvad er formålet med vores TRIO-samarbejde?
- Hvad vil vi opnå?
- Hvad vil vi kendes på?
- Hvad kræver det af vores samarbejde?
- Hvordan og hvornår vil vi gøre status på, hvordan det går?

Overvej at skrive ned, hvad I bliver enige om. For nogle TRIO'er er det vigtigt at føre logbog over beslutninger. Andre har det bedre med færre formalia. Find den arbejdsform, der giver mening for jer og meld ud til kollegerne hvordan og hvad I samarbejder om.

Når I skaber synlighed om jeres arbejde, bliver det nemmere for kollegerne at følge med i, hvordan beslutninger bliver truffet og giver dem mulighed for at involvere sig.

Metoden "Håndslaget" som er vist på næste side, kan bruges til at samle jeres aftaler op.

Værktøj til at genstarte et TRIO samarbejde



Har I vanskeligt ved at få etableret jeres TRIO eller brug for at få samarbejdet tilbage på sporet, kan I anvende "**TRIO - få samarbejdet på sporet**", som beskriver de almindelige udfordringer i TRIO-samarbejdet og giver inspiration og vejledning til at komme videre:

1. Genopfrisk jeres formål og find en fælles sag
2. Afstem forventninger til det uformelle samarbejde. *Det fortrolige rum i TRIO'en gør det til en særlig opgave at være bevidste om, hvilken rolle TRIO'ens medlemmer har - og hvem de taler på vegne af hvornår.*
3. Få samarbejdsrutinerne op at køre. *Afstem forventninger til, hvordan, hvor ofte og med hvilket formål, I mødes - og hvad der skal ske mellem møderne. Hvad skal der konkret gøres af hvem, hvornår, hvorfor og hvordan?*
4. Find måder at engagere arbejdspladsen på. *Aftal hvordan I lytter systematisk til kolleger og medarbejdere, kommer rundt til alle dele af arbejdspladsen, og skab synlighed over, hvad I arbejder med. Husk også at være tydelige med, hvordan kolleger og medarbejdere kan bidrage.*



5. Brug hinanden til det, I er gode til. *Tag fx en drøftelse, der giver overblik over de kompetencer og erfaringer, I hver bringer med til bordet og har lyst til at udfolde i samarbejdet. Det giver jer et samlet billede af, hvad I kan som TRIO og inspiration til, hvad I kan lære af hinanden.*

Brug evt. håndslaget på næste side til at notere i.

Håndslag



Relationsfingeren	Hvordan ønsker vi, at vores sociale og arbejdsmæssige relationer skal være?
Retningsfingeren	Hvilken retning vil vi gå og er vi enige om, hvor den fører hen? Trækker vi alle i samme retning?
Regelfingeren	Hvilke (spille-) regler skal gælde for vores samarbejde?
Rollefingeren	Hvordan fordeler vi rollerne mellem os? Og hvordan vil vi sikre, at vi lever op til de forventninger, vi har til hinanden?
Rammefingeren	Hvilke rammer (ressourcemæssige, fysiske, sociale etc.) arbejder vi indenfor?

Kilde: Arbejdsrelationer & Relationsarbejde - 6 værktøjer til dig der leder mennesker i processer".
C. Raymond, Dansk Psykologisk forlag, 2012

Kortlægning af arbejdspladsens samarbejde og trivsel

Inden I sætter trivselsaktiviteter i gang, er det godt at få en fornemmelse af arbejdspladsen. Start med en kortlægning, så I får belyst, hvor der er behov for at sætte ind. Vær opmærksom på at få afdækket hele arbejdspladsen.

Hvis du fx arbejder på en skole med flere matrikler, eller I er inddelt i forskellige afdelinger, er det vigtigt at være opmærksom på, at alle bliver repræsenteret. Måske er TR og AMR i samme afdeling og så meget desto vigtigere, at I har følere ude i alle afdelinger.

Få føling med arbejdspladsen

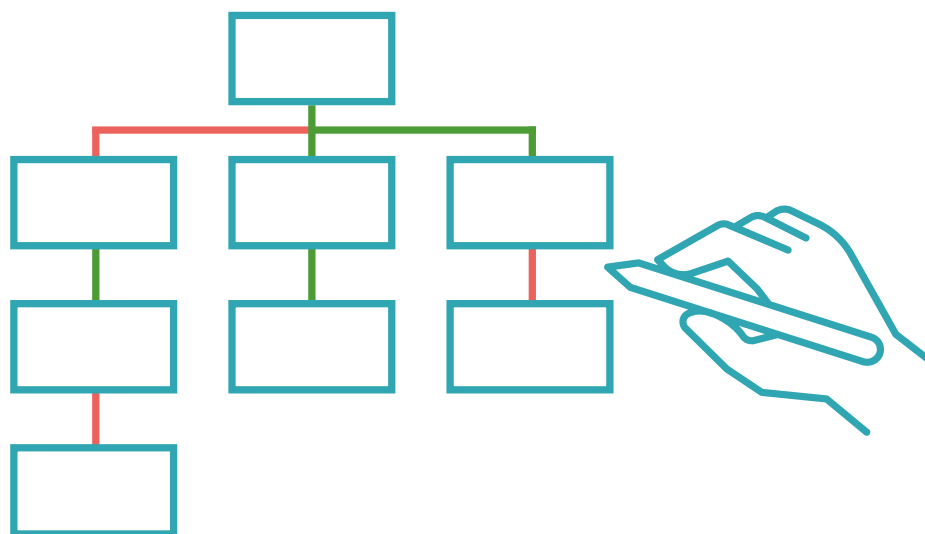
1. **Tegn arbejdspladsen** (afdelinger, teams, faggrupper og ledelse). Se model på næste side.
2. **Hvordan er jeres føling med dem I repræsenterer?** **Grønne** streger (god føling) **røde** streger (dårlig føling).
3. **Diskutér, hvad I kan gøre for at få en bedre føling** - læg en konkret plan.
4. **Gennemgå en afdeling ad gangen** - hvad lægger I mærke til ift. opgaveløsning, samarbejde, konfliktniveau, fravær mm.
5. **Beslut:** Er der noget, der skal undersøges nærmere? Hvem kan gøre det?



Metoden er fra BFA materialet **"På Forkant"** s. 33.

Når I har god føling med alle faggrupper og alle dele af arbejdspladsen, vil jeres arbejde i arbejdsmiljøgruppen bedre dække den arbejdsplads, som det er jeres opgave

at repræsentere. I vil bedre kunne sikre jer, at I har føling med de forskellige dele af organisationen, og samtidig vil I få større gennemslagskraft i organisationen.



Føling med arbejdspladsen efter Corona

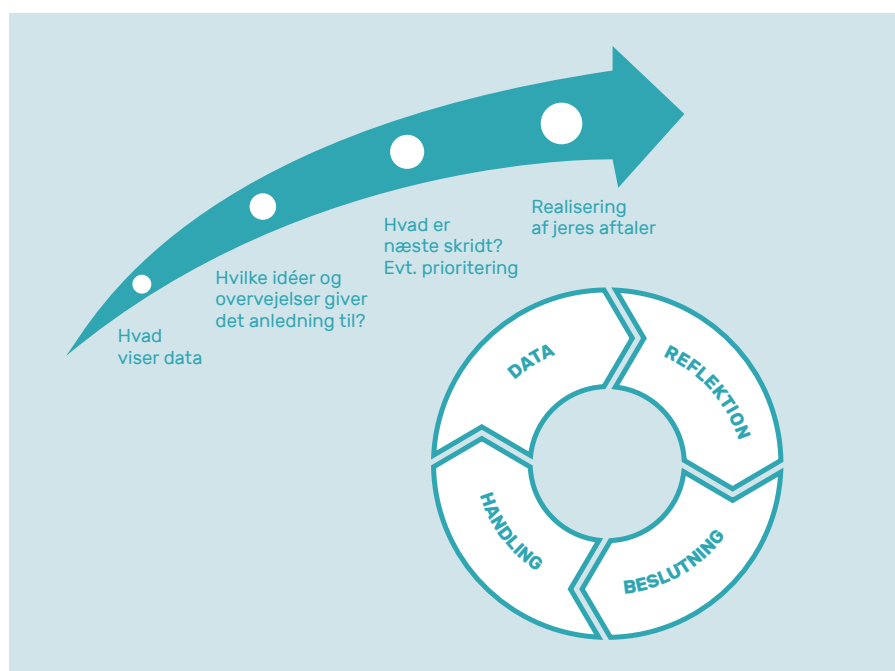
Inspirationsspørgsmål til drøftelse i jeres lokale MED-udvalg.

Vær opmærksom på, at se fremad og få aftalt konkrete handlinger på, hvad I gør herfra:

1. **Hvordan har trivslen og arbejdsmiljøet det hos os? (både fysisk og psykisk)** Hvad skal vi være særligt opmærksomme på hos os? (arbejdsforhold, oplevelser, personalegrupper, fysiske rammer, møder osv.)
2. **Hvilke erfaringer har vi gjort os, som vi gerne vil fortsætte med?** Er der nogen gode vaner/rutiner vi har lige nu, som vi gerne vil fastholde efter genåbningen?
3. **Hvad skal vi have sat fokus på nu i forhold til at vi 'samles igen'/'vender tilbage' her hos os?** Skal vi gøre noget særligt for at styrke den sociale kapital? Og hvad med det fysiske arbejdsmiljø?

4. **Hvordan vil vi som MED-udvalg løbende følge og sikre, at vi kommer godt videre efter en lang og meget anderledes periode i arbejdslivet?** (før sommerferien og efter sommerferien)

Det vil altid være muligt at anvende metoden i en eller anden form efter en forandningsproces.



(Kilde: BU Nyt fra Århus, nr. 8, maj 2021)

Husk justér APV og andre råd fra Arbejdstilsynet

På AT's hjemmeside kan du finde en kort liste med gode råd i forhold til at vende fysisk tilbage til arbejdspladsen efter en lang periode med hjemmear-

bejde. Drøft i jeres MED/TRIO, hvordan I kan understøtte de gode råd, som kan anvendes, uanset om man har arbejdet hjemmefra eller fysisk på arbejdspladsen hele tiden.

Du finder rådene her: [Hvad kan I gøre for at komme godt tilbage på arbejdspladsen efter en lang hjemmearbejdsperiode? - Arbejdstilsynet](#)

Nogle af rådene lyder:

- Sørg for, at medarbejderne får den nødvendige kollegiale og ledelsesmæssige støtte.
- Brug de erfaringer, som I har gjort jer under hjemsendelsen, fx brug af virtuelle møder.
- Foretag løbende opfølgning og evaluering af nye tiltag på arbejdspladsen i samarbejde med relevante aktører.
- Hav fokus på dialog mellem ledelse og medarbejdere, fx ved løbende at holde trivsels-samtaler og ved at inddrage medarbejderne i planlægning, gennemførelse og forankring af nye tiltag.
- Del både jeres positive og negative erfaringer med den nye hverdag på arbejdspladsen.
- Husk, at arbejdspladsvurderingen skal justeres, når der sker ændringer i arbejdet, der har betydning for arbejdsmiljøet.

Trivsel

Når man trives på sit arbejde, er man fuld af energi og overskud. Trivsel på arbejdet har stor sammenhæng mellem, om der er balance mellem de krav der stilles, og de ressourcer, man har. Efter en lang periode med mange omstillin-

ger på grund af Corona er det naturligt, hvis der er indtrådt en vis udmattelse. Fokus har været på at give eleverne den bedst mulige undervisning under svære omstændigheder, og det har været svært at mødes med kollegerne.

Efter al den omstilling og fysisk fravær kan der være brug for at genskabe det fysiske arbejdsfællesskab. Og det kommer ikke af sig selv. Derfor præsenterer vi nu nogle metoder der sætter fokus på arbejdsglæde og trivsel.

Indsamling af idéer til trivsel ved brug af farvede bolde

Hvis I vil lave en nem kortlægning af stemningen, kan I bruge tre plastrør og nogle farvede bolde.

Placér rør og bolde i fællesrummet og fortæl om metoden og hvor længe I vil bruge den; fx 2-4 uger.

I beslutter fx at en grøn bold angiver en god dag, en hvid bold en ok dag og en rød bold angiver en dårlig dag.

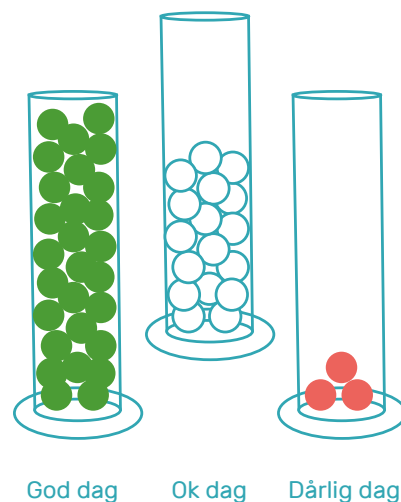
I afviklingsperioden beder I kolleger om at smide bolde i plastrøret, når de føler for det. Beslut jer for at I vil have særligt fokus på grønne bolde, som følges op med en lille seddel, hvorpå der skrives, hvorfor det var en god dag. Det er op til jer, om I synes at der skal stå afsender på sedlerne.

Når perioden er slut, læser TRIO alle sedler og forsøger at samle op fra de grønne sedler, alt det man ønsker mere af.

Opsamlingen fremlægges på et fællesmøde, hvor I med udgangspunkt i erfaringer fra sedlerne bliver enige om, hvad I vil gøre fremadrettet, som kan give mere trivsel.

Metoden sætter fokus på det, som I ønsker mere af og derfor samles der i første omgang op på de grønne bolde. Naturligvis skal I ikke negligere røde bolde – men de skal ikke fylde i denne måling. På et andet tidspunkt kan I vende målingen om, så det er de røde bolde, som er i fokus.

Dette eksempel er frit fortolket pba. inspiration fra specialcentret Sirigd Undset i Kalundborg.



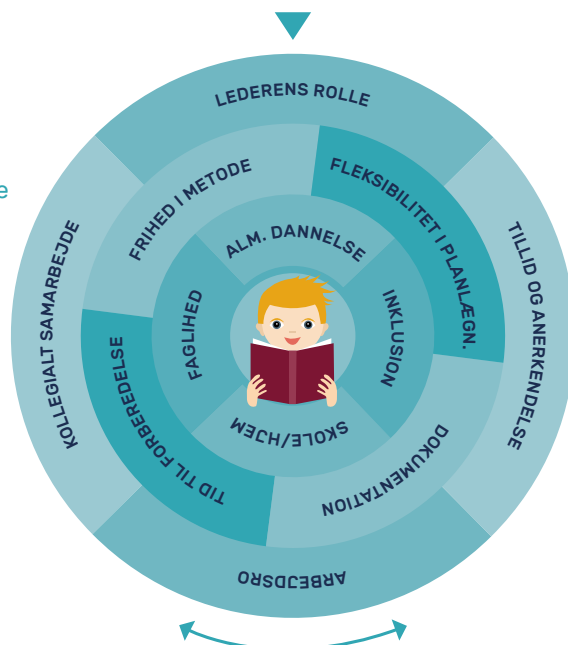
Tips og tricks:

Sæt fokus på bevægelse i 2 uger – fx ved en lille konkurrence på arbejdspladsen – "vi tæller skridt" eller kilometer. Anbefal at alle møder så vidt muligt afholdes som "walk and talk" i de 2 uger. Sørg for en lille præmie.

Dialogspil om det kollegiale samarbejde på hele arbejdspladsen

På de fleste skoler har arbejdsmiljørepræsentanten i 2018 fået udleveret 1-3 dialogspil og hvis ikke, kan de lånes i kredsen. Spillet indeholder bl.a. et kort

med spørgsmål til det kollegiale samarbejde. Vi har til denne pjece valgt at lave en pixiverision af spørgsmålene.



På et personalemøde kan I fx drøfte:

- Hvad er trivsel for jer hver især?
- Hvad karakteriserer godt samarbejde og gode fællesmøder?
- Hvor ofte skal I på fællesmøder drøfte kerneopgavens kvalitet?

Efter dialogen sammenfatter TRIO-en de vigtigste pointer og sammen beslutter I, om dialogen giver anledning til, at der er noget som skal ændres. Det kan være antal møder, mødernes indhold, proces og længde eller noget helt andet som handler om kollegial omsorg, flere fælles arrangementer af social og faglig karakter etc.

Det er vigtigt at få samlet op og lave forpligtende aftaler. I kan bruge IGLO modellen til at samle op og fastholde aftalerne. I står for **I**ndivid, det som man selv kan gøre. **G**ruppe tænkes som det, teamet kan gøre. **L**edelse det som ledelsen skal bidrage med og **O**rganisation er det, som MED skal gøre.

Dialogspillet findes også på hjemmesiden her: <http://webapp.dlf.org/dialogspil/>

NOTÉR JERES VALGTE TEMA:	
Individ	
Gruppe	
Ledelse	
Organisation	

”Relationerne: En læring, Pia Ryom håber, vi tager med fra Corona er, hvor afhængig vi er af relationerne til hinanden, og selvom virtuelle møder kan være mere effektive, så skal man fremover være opmærksom på, at de ikke er optimale i forhold til at styrke relationen og være socialt støttende.”

Lav et trivselstæppe

Hvis I ønsker en hurtig proces, som kan gennemføres på ca. ½ time på et personalemøde, kan I bruge et trivselstæppe.

Forud for et personalemøde beder I kollegerne tænke over 1-3 forhold, som gør, at de oplever trivsel og fællesskab på skolen eller bare ét spørgsmål:

- Hvad er den ene ting på skolen, som kan give dig større trivsel her og nu?

I hænger trivselstæppet de steder på skolen, hvor der er størst sandsynlighed for at flest mulig ser det.

Kollegerne har 1-2 uger til at besvare trivselsspørgsmålet.

TRIO/MED indsamler alle trivselstæpper og grupperer besvarelsenerne i nogle fælles temaer, som skal drøftes på det aftalte personalemøde.

På selve mødet præsenterer I ét tema ad gangen og beder kollegerne byde ind med flere ord og fortællinger.

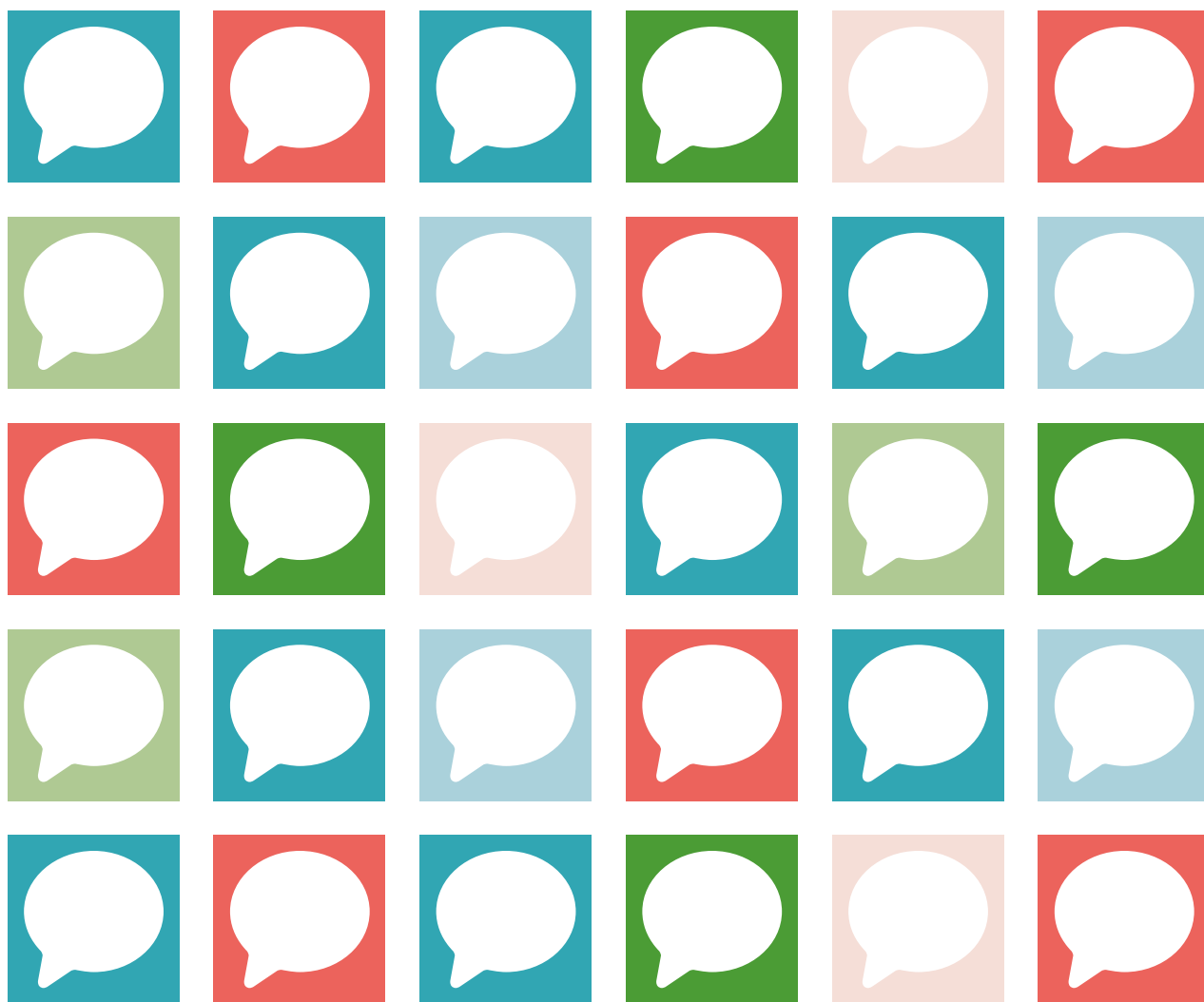
Et eksempel. Hvis der fx er opstået et tema, som vi kan kalde: "Møder med mening" skal temaet uddybes. En uddybende kommentar kan fx være: "for mig giver det

mening, når der er afsat god tid til debat på møderne og information, som kan gives skriftligt ikke tager tid på mødet". Eller: "Jeg vil gerne drøfte, fordele og ulemper ved virtuelle møder, hvilken mødeform egner sig til hvad".

Mødet afrundes med at aftale, hvilke forhold, som I henholdsvis ønsker at bevare og forbedre. Brug IGLO arket bagerst i pjecen til at skrive handlinger.

Metoden er frit fortolket fra Videncenter for Arbejdsmiljøets rejsehold, der eksisterede fra 2009-2015.

Trivsel på mit arbejde er ...



Pauser og restitution

Pauser i et lærerarbejdsliv kan ofte være svære at finde tid til, men restitution og pauser er vigtige for helbredet og opgaveløsningen. Pauser har både betydning for egen tid til at lade op og for videndeling, idégenerering og fællesskab. Det er vigtigt både at få ladet op i løbet af arbejdsdagen og mellem arbejdsdagene.

BFA har udviklet materialer som sætter fokus på restitution og arbejdspladens pausekultur. Det består af 15 små dialogkort, som kan anvendes i både små og større teams. I vælger selv tidsforbrug og hvor mange kort, I vil nå igennem – igen er det vigtigt, at dialogen fører til fælles forståelse og aftaler for, hvordan I støtter op om en fælles pausekultur.

Du finder materialet her: Dialogkort (arbejds miljøweb.dk)

Drøft fx ét af følgende kort:

Pauser og opgaveløsning

(Fælles dialog)

Hvilke pauser er vigtige for at kunne udføre en god opgaveløsning? Hvorfor?

Hvordan kan I sikre den type pauser?

Sådan bruger I kortene

Vælg en ordstyrer og beslut hvor lang tid, I har, hvis det ikke er givet på forhånd.

- Spred kortene ud på bordet med billedet opad.
- Træk på skift et kort.
- Læs spørgsmålet (eller opgaven) højt og svar (eller løs den) sammen. Sørg for at alle kommer til orde. Det er i orden at melde pas.

Der findes tre slags kort:



Runde: Svar på skift på spørgsmålet. Dermed får alle mulighed for at komme frem med deres vinkel på spørgsmålet.



Fælles dialog: Få flere synsvinkler frem om et tema. Måske kommer I også frem til nogle forslag til aftaler.



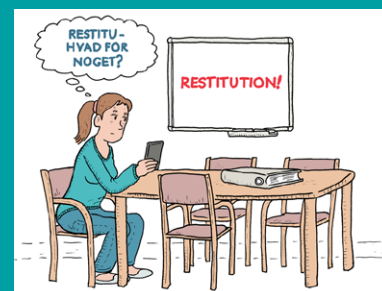
Del erfaringer med hinanden: Del viden og gode ideer.

Få mere at vide om restitution og pausekultur på www.etsundtarbejdsliv.dk/pauser

Dialogkortene indeholder følgende temaer:

- Restitution
- Det lille pusterum
- Variation
- Pauser og opgaveløsning

Dialogkort om PAUSEKULTUR



BFA
Branche Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

- Planlægning og koordinering
- Fællespauser
- Pauser hvordan
- Teknologiens betydning for restitution
- Balancen Arbejde/fritid

Planlægning og koordinering

(Fælles dialog)

Hvordan kan vi skabe plads til pauser og pusterum?

Hvordan kan vi hjælpe hinanden med at holde dem?

Fælles pauser

(Fælles dialog)

Hvordan kan vi understøtte, at vi får holdt fælles pauser?

Drik mere kaffe med kollegerne og styrk vidensdeling! "Det skal være legitimt at sidde på lærerværelset og snakke. Oftest begyndte lærernes samtaler med, hvor de havde været på skiferie, men det næste sekund havde de fået en idé til et tværfagligt samarbejde."

Helle Hein, i Folkeskolen

Arbejdsfællesskaber

På arbejdspladsen indgår vi i en række forskellige arbejdsfællesskaber. Det kan være med fagfæller, i team, i arbejds-/og projektgrupper, afdelinger og arbejdspladsen som et samlet hele. I alle sammenhænge er værdien af gode relationer betydningsfuld og kan bidrage til god og effektiv opgaveløsning gennem veltilrettelagt samarbejde og et godt psykisk arbejdsmiljø baseret på et godt socialt og fagligt tilhørsforhold. Et godt arbejdsfællesskab understøttes af robuste strukturer og god ledelse og medvirker til god opgaveløsning og trivsel.

Eftersom arbejdsfællesskabet har været udfordret af de mange, ændrede arbejdsgange og måder at mødes på under Corona, kan der nu være behov for sammen at sætte fokus på arbejdsfællesskabet igen.

Tjek ubalancer i arbejdsfællesskabet

I pjecen: "Stærkere sammen. Brikker til et velfungerende arbejdsfællesskab" findes 12 udsagn, som kan bruges til at undersøge ubalancer i arbejdsfællesskabet.

Udsagnene er delt op, alt efter hvor de organisatorisk hører hjemme:

- De grønne udsagn handler om det organisatoriske fællesskab i form af sammenhængskraft og samhørighed på tværs af team og afdelinger.
- De blå udsagn handler om det opgaverettede fællesskab og samarbejdet om at løse de daglige opgaver bedst muligt inden for fx et team.
- De orange udsagn handler om det faglige fællesskab hvor igennem faglig identitet og anerkendelse styrkes gennem faglig refleksion, læring og udvikling.
- De pink udsagn handler om det kollegiale fællesskab og de personlige, sociale relationer på arbejdspladsen som giver en følelse af at høre til og være accepteret.



Tre forhold kendetegner et velfungerende arbejdsfællesskab:

1. At man har et samlende formål – en fælles kerneopgave
2. At fællesskaberne hænger sammen og opgaver og relationer skal ses i et helhedssyn
3. At der er balance mellem de fire fællesskaber, så noget ikke forsvindes og andet dominerer

Vi har ladet os inspirere af metoden og udvalgt 4 udsagn, som vi har omskrevet, så I kan bruge dem til at drøfte, hvordan arbejdsfællesskabet har det efter Corona og hvad der evt. skal gøres for at genstarte det.

I kan bruge metoden på et personalemøde af ca. en times varighed.

De 4 udvalgte og omskrevne udsagn er:

Medarbejderne føler sig ikke forbundet med hele arbejdspladsen

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

Teams lukker sig om sig selv. Der er ikke tid til at inspirere, udfordre og hjælpe hinanden i dagligdagen og den fælles faglige dialog er svækket

Det kollegiale fællesskab har været så begrænset, at medarbejderne ikke rigtigt "kender hinanden", og arbejdspladsen mangler sit "sociale kit"

På personalemødet fortæller TRIO/MED om formålet med at drøfte de 4 udsagn. Herefter placeres de 4 udsagn på gulvet sammen med flipover ark. Et udsagn til hvert verdenshjørne.

Kollegerne får at vide, at de skal gå hen til det udsagn, som de synes fylder mest efter Corona og som de gerne vil være med til at finde løsninger på.

Der er to runder af ca. et kvarters varighed hver. I første runde fortæller hver især, hvorfor de har valgt udsagnet og i anden runde kommer alle med bud på løsninger, som skrives ned på flipover ark. Hvis der er et udsagn, som ingen ønsker at drøfte, så gør det ikke noget. Det er op til jer at vurdere,

hvornår en gruppe er så stor, at I deler den i flere grupper, som drøfter samme udsagn.

Efter de to runder samles alle i plenum. Hver gruppe præsenterer deres bud på løsninger, som efterfølgende hænges op i personale rummet. De følgende to dage har hver deltager ét kryds, som de kan sætte på det løsningsforslag, som de mener, at der først skal tages fat på.

TRIO/MED har opgaven med at samle op på forslagene og skrive dem i en handleplan. Hvad skal der handles på her og nu og hvad kan vente lidt. Sæt ikke for mange aktiviteter i gang samtidigt. Heltre en eller to aktiviteter ad gangen, så I kan overskue det og rent faktisk kommer i mål med løsninger.

Arbejd med medarbejderindflydelse

Nogle medarbejdere kan opleve at have været meget distanceret i forhold til arbejdspladsen og beslutninger, særligt hvis de har arbejdet hjemmefra længe, mens andre har været til stede på arbejdspladsen. Det kan give anledning til, at I drøfter indflydelse på arbejdspladsen.

Pjecen: "Styrket samarbejde" består af både viden og spørgsmål til dialog om samarbejde, inddragelse og professionel kapital. I forbindelse med arbejdet med Arbejdstidsaftalen (A20) skal der være dialog og samarbejde med ledelsen. Erfaringer fra skoler og uddannelsesinstitutioner viser, at samarbejdet styrkes, når:

- medarbejderne aktivt involveres i uddannelsesinstitutionens beslutningsprocesser
- det er tydeligt, hvordan uddannelsesinstitutionen organisatorisk er bygget op
- det er tydeligt, hvordan medarbejderne kan påvirke og kvalificere beslutninger
- der er en særlig opmærksomhed på at inddrage alle medarbejdergrupper, når der skal informeres, og/eller der sker forandringer
- ledelsen er tydelig omkring, hvornår der gives en reel medbestemmelse
- ledelsen kommunikerer de ræsonnementer og mellemregninger, som ligger til grund for en beslutning.



På et personalemøde kan I fx drøfte, hvordan medindflydelse fungerer hos jer.

- Hvilken gennemsigtighed er der i forhold til klare spilleregler for dialog og fælles processer til kvalificering af beslutninger på jeres arbejdsplads?
- Hvem beslutter opgaver, kompetencer og ansvar?
- Hvordan, hvornår og i hvilket omfang er der adgang til at påvirke og kvalificere beslutninger.

- Hvordan faciliteres dialog på møder?
- Ud fra svar på ovenstående – kan I få overblik over, om der er plads til forbedring. Gennem dialog om ønsker kan der komme konkrete forslag til, hvad I kan gøre for at opnå større medindflydelse til gavn for godt samarbejde og trivsel.

Slut af med at aftale, hvem der skal gøre hvad. Hvordan kan ledelsen bidrage? Hvordan kan medarbejderne bidrage? Hvad skal foregå i TRIO/MED? Brug evt. IGLO modellen beskrevet på side 11.

"Når jeg bliver hørt, føler jeg, at jeg hører til – fordi jeg oplever, at min faglighed kan bruges",

Citat fra Malene Friis Andersens forskningsprojekt MESA

Til pjecen hører 5 podcasts med erfaringer fra skoler og eksperter. I forhold til medarbejderinddragelse kan I lytte til podcast nummer 2, hvor Stokkebækskolen fortæller, hvad de har gjort for at styrke medarbejderinddragelsen. **I finder materialet her: Styrket samarbejde (arbejdsmiljoweb.dk)**

Få hjælp fra SPARK til at styrke samarbejdet efter forandringer

Tiden med Corona fordrer stor fleksibilitet, velvilje og kreativitet hos medarbejdere og ledere i forsøget på at finde nye og tilpassede løsninger. Det gør noget særligt ved arbejdsmiljøet. Derfor er det afgørende, at man på arbejdspladsen får talt om, hvad forandringen betyder - både for organisationen og for hver enkelt, og at man sammen finder en vej frem.

I kan som arbejdsplads få hjælp til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø og høste den læring, der ligger i en forandringstid med Corona gennem partsindsatsen SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne), som hjælper lokale TRIO/MED-udvalg på kommunale arbejdspladser med gratis støtte og sparring om det psy-

kiske arbejdsmiljø. Konsulenterne er partsneutrale og skræddersyr forløb i samarbejde med arbejdspladsen. Udgangspunktet er altid det, der optager arbejdspladsen, men I kan søge indenfor følgende temaer:

- Forandringer og omstillinger.
- Samarbejdet mellem medarbejdere og/eller ledere på arbejdspladsen.
- Risiko for vold og trusler fra borgere, brugere eller beboere.
- Arbejdets indhold, omfang og udførelse.
- Chikane, herunder mobning og seksuel chikane.
- Alenearbejde

Ansegningskemaet findes her: <https://vpt.dk/psykisk-arbejdsmiljoe/send-en-ansoegning-til-spark>

Sådan søger I:

- TRIO/ Lokal-MED skal være enige om at søge.
- I skal besluttet hvilket tema I søger støtte til
- Lav en kort beskrivelse af udfordringer og begrundelse for ansøgning (maks 250 anslag).
- Kontaktoplysninger på en leder og en medarbejderrepræsentant



Bilag

Til at hjælpe jer med at samle op på løsningsforslag er nedenfor indsat to skemaer. Husk handleplaner og indsatser skal ud at leve. Sæt ikke for meget i gang samtidigt. Det er vigtigere at komme i mål med en ting end slet ikke at komme i mål. Evaluér løbende på jeres indsatser.

Handleplans skema til TRIO/MED

Emne. Hvad går vi videre med/ hvilke handlinger:	Hvem gør hvad:	Hvornår gør vi det:
Dato for færdiggørelse: Ansvarlig:		
Dato for præsentation til kollegaer/medarbejdere: Dato for evaluering:		

IGLO

Notér jeres tema:	
Individ	
Gruppe	
Ledelse	
Organisation	

Henvisninger

BFA pjecer



TRIO
– få samarbejdet på sporet

Inspiration og vejledning til at styrke samarbejdet mellem leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant →

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration



TRIO
– en daglig aktionsstyrke for opgaveløsning og trivsel

Introduktion til samarbejdet mellem leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant →

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration



PÅ FORKANT

Inspiration og værktøjer til et godt samarbejde om psykisk arbejdsmiljø i arbejdsmiljøgruppen →

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration



Styrket samarbejde

Nye veje til bedre arbejdsmiljø på uddannelsesinstitutioner – med systematisk inddragelse og professionel kapital →

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration



Stærkere sammen

Brikker til et velfungerende arbejdsfællesskab →

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration

Andre links:

- **På hjemmesiden: [Sammen om mental sundhed] | Mental Sundhed** finder du masser af metoder og gode råd både til hele arbejdspladsen og til dig som individ. Hjemmesiden er oprettet af et bredt partnerskab på tværs af sundheds- og beskæftigelsesområder og er målrettet både offentlige og private arbejdspladser. Tanken er at præsentere værktøjer som kan bidrage til at forebygge mistrivsel og styrke mental sundhed på arbejdspladserne.
- **Coronatrivsel.dk - mental sundhed og arbejdsfællesskabet (MeSA) under Coronakrisen - vores arbejdsliv (nfa.dk)** – her findes værktøjer til kollegial trivsel. Du finder skema til egen læring efter Coronakrisen her: **Hold fast! (nfa.dk)**
- Danmarks Radio sætter i hele 2021 fokus på bevægelse og på hjemmesiden: **Bevægelsesbatteriet – Sammen i bevægelse (bevaegelsesbatteriet.dk)** er der gode idéer. Husk at det er ikke alle der har lyst at dyrke motion med kollegerne.

