

Hent publikationen ”Stærkere sammen – Brikker til et velfungerende arbejdsfællesskab”

[Arbejdsfællesskabet \(arbejdsmiljoweb.dk\)](http://arbejdsmiljoweb.dk)

(se evt video om materialet

[Stærkere sammen - Brikker til et velfungerende arbejdsfællesskab - YouTube \)](https://www.youtube.com/watch?v=...)



Indkald til TRIO møde, hvor I sammen får klarlagt indenfor hvilket område afdelingen/et team kan have behov for at styrke arbejdsfællesskabet.

Brug redskabet på side 7 og side 18 til gennemgang eller dokumentet ”Fire brikker til et stærkt arbejdsfællesskab (Kort beskrivelse til første TRIO møde)”

Fire brikker til et stærkt arbejdsfællesskab (Kort beskrivelse til første TRIO møde)



Det organisatoriske fællesskab

Det organisatoriske fællesskab handler om at føle og tage ansvar for i over- eller faglig, og om at være ansvarlig for andre. Det er et fællesskab, der er foranlediget af organisationens overordnede kerneopgaver og mål. Dette fællesskab er forankret i organisationens overordnede kerneopgaver og mål. Dette fællesskab er forankret i organisationens overordnede kerneopgaver og mål.

Det opgaverettede fællesskab

Det opgaverettede fællesskab er samarbejdet om at løse dagligdagen og om at løse fælles kerneopgaver. Dette fællesskab handler om ”hvordagene hvordan”, dvs. hvordan man løser sine opgaver. Dette fællesskab handler om ”hvordagene hvordan”, dvs. hvordan man løser sine opgaver.

Det faglige fællesskab

Det faglige fællesskab er sammenhøbet om et fag, en profession, en viden, et håndværk eller et håndværk. Dette fællesskab handler om faglig refleksion, læring og udvikling af faglige principper eller fælles håndtering af professionelle udfordringer.

Det kollegiale fællesskab

Det kollegiale fællesskab styrker sig til de personlige, sociale relationer mellem medarbejdere. Dette fællesskab handler om at være set og accepteret som personer i deres fælles fællesskab.

Ubalancer i arbejdsfællesskabet

De kan være brug for at arbejde med at styrke arbejdsfællesskabet - og vurdere omfanget - hvis en eller flere af disse ubalancer er til stede.

Udbalancer	Proces
1. Medarbejderne har ikke været fælles forfatter af fællesskabet.	Trin 1: Vurder modellen "Fire brikker i et stærkt arbejdsfællesskab" tyngt. Gør det klart, hvad det er for et arbejdsfællesskab. Læg tale om, og som facilitator en kort introduktion til meningen med modellen og indholdet af de fire hjørner, herunder gerne nogle konkrete eksempler på, hvad hvert fællesskab kunne handle om hos jer.
2. Medarbejderne har ikke fælles mål eller fælles opgaver og ansvar.	Trin 2: Reflekter først enkeltvis eller parvis over følgende spørgsmål til hvert af de fire fællesskaber: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvor og hvor ofte oplever vi, at dette fællesskab er særlig stærkt?</li> <li>• Hvad kan vi opnå ved, at dette fællesskab er stærkt?</li> </ul>
3. Der er ikke fælleskab i forhold til samarbejde, fordi der ikke er fælles kerneopgaver.	Trin 2: Reflekter først enkeltvis eller parvis over følgende spørgsmål til hvert af de fire fællesskaber: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvor og hvor ofte oplever vi, at dette fællesskab er særlig stærkt?</li> <li>• Hvad kan vi opnå ved, at dette fællesskab er stærkt?</li> </ul>
4. Der er ikke mulighed eller vilje til at samarbejde om arbejdsopgaverne, og medarbejderne har ikke fælles opgaver og ansvar.	Trin 2: Reflekter først enkeltvis eller parvis over følgende spørgsmål til hvert af de fire fællesskaber: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvor og hvor ofte oplever vi, at dette fællesskab er særlig stærkt?</li> <li>• Hvad kan vi opnå ved, at dette fællesskab er stærkt?</li> </ul>
5. Medarbejderne oplever ikke, at de har fælles kerneopgaver og ansvar.	Trin 2: Reflekter først enkeltvis eller parvis over følgende spørgsmål til hvert af de fire fællesskaber: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvor og hvor ofte oplever vi, at dette fællesskab er særlig stærkt?</li> <li>• Hvad kan vi opnå ved, at dette fællesskab er stærkt?</li> </ul>
6. I forhold til opgaveretningen er der uensartede, og der er ingen kerneopgaver og ansvar.	Trin 2: Reflekter først enkeltvis eller parvis over følgende spørgsmål til hvert af de fire fællesskaber: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvor og hvor ofte oplever vi, at dette fællesskab er særlig stærkt?</li> <li>• Hvad kan vi opnå ved, at dette fællesskab er stærkt?</li> </ul>
7. Fællesskabet oplever sig som et net, hvor der er ingen kerneopgaver og ansvar.	Trin 2: Reflekter først enkeltvis eller parvis over følgende spørgsmål til hvert af de fire fællesskaber: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvor og hvor ofte oplever vi, at dette fællesskab er særlig stærkt?</li> <li>• Hvad kan vi opnå ved, at dette fællesskab er stærkt?</li> </ul>
8. Der er ikke fælles ansvar og ansvar, og der er ingen kerneopgaver og ansvar.	Trin 2: Reflekter først enkeltvis eller parvis over følgende spørgsmål til hvert af de fire fællesskaber: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvor og hvor ofte oplever vi, at dette fællesskab er særlig stærkt?</li> <li>• Hvad kan vi opnå ved, at dette fællesskab er stærkt?</li> </ul>
9. Der er ikke fælles kerneopgaver og ansvar, og der er ingen kerneopgaver og ansvar.	Trin 2: Reflekter først enkeltvis eller parvis over følgende spørgsmål til hvert af de fire fællesskaber: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvor og hvor ofte oplever vi, at dette fællesskab er særlig stærkt?</li> <li>• Hvad kan vi opnå ved, at dette fællesskab er stærkt?</li> </ul>
10. Medarbejderne har ikke fælles kerneopgaver og ansvar, og der er ingen kerneopgaver og ansvar.	Trin 2: Reflekter først enkeltvis eller parvis over følgende spørgsmål til hvert af de fire fællesskaber: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvor og hvor ofte oplever vi, at dette fællesskab er særlig stærkt?</li> <li>• Hvad kan vi opnå ved, at dette fællesskab er stærkt?</li> </ul>
11. Der er ikke fælles kerneopgaver og ansvar, og der er ingen kerneopgaver og ansvar.	Trin 2: Reflekter først enkeltvis eller parvis over følgende spørgsmål til hvert af de fire fællesskaber: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvor og hvor ofte oplever vi, at dette fællesskab er særlig stærkt?</li> <li>• Hvad kan vi opnå ved, at dette fællesskab er stærkt?</li> </ul>
12. Der er ikke fælles kerneopgaver og ansvar, og der er ingen kerneopgaver og ansvar.	Trin 2: Reflekter først enkeltvis eller parvis over følgende spørgsmål til hvert af de fire fællesskaber: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvor og hvor ofte oplever vi, at dette fællesskab er særlig stærkt?</li> <li>• Hvad kan vi opnå ved, at dette fællesskab er stærkt?</li> </ul>

TRIO udvælger et af de 4 områder, der skal arbejdes videre med i afdelingen/teamet.

TRIO udvælger et af de anbefalede dialogredskaber, som gennemføres på et møde i afdelingen/teamet.

Dialogværktøjer:

[det-organisatoriske-faellesskab\\_web.pdf \(arbejdsmiljoweb.dk\)](#)

Det organisatoriske fællesskab  
Tre dialogværktøjer

[det-opgaverettede-faellesskab\\_web.pdf \(arbejdsmiljoweb.dk\)](#)

Det opgaverettede fællesskab  
Tre dialogværktøjer

[det-faglige-faellesskab\\_web.pdf \(arbejdsmiljoweb.dk\)](#)

Det faglige fællesskab  
Tre dialogværktøjer

[det-kollegiale-faellesskab\\_web.pdf \(arbejdsmiljoweb.dk\)](#)

Det kollegiale fællesskab  
Tre dialogværktøjer

På afdelings-/teammødet arbejdes der med det dialogværktøj som TRIO har udvalgt.

I slutningen af mødet udvælges 3-5 konkrete tiltag/handlinger/ideer som efterfølgende afprøves.

Vælg tiltag som I forventer vil skabe en forbedring og ikke kun en forandring. Der aftales hvornår man følger op, evaluerer, justere prøvehandlingen.

#### **Evaluering af tiltag:**

Har redskabet og gennemgangen af afdelingens/teamets arbejdsfællesskaber givet TRIO et overblik over hvor der er behov for at styrke arbejdsfællesskabet?

Har redskabet og gennemgangen gjort TRIO i stand til at udvælge et dialogredskab og bruge det til at afholde et afdelings-/teammøde?

Gav brugen af dialogredskabet på et afdelings-/teammøde konkrete ideer til tiltag til forbedring af arbejdsfællesskabet?

Har de tiltag I har besluttet i afdelingen/teamet skabt en forbedring af arbejdsfællesskabet?

- Hvis ikke, hvilke barrierer har der været?

Hvad skal justeres?

- Hvem gør hvad?
- Hvornår følges op?