



Styrk arbejdsfællesskabet

Vurdér balancer og ubalancer i jeres arbejdsfællesskab

Formål:

Dette værktøj åbner op for dialog og giver jer indsigt i, hvor I fremadrettet bør prioritere jeres indsats for at forbedre arbejdsfællesskabet.

Det skal I:

I skal svare på en række spørgsmål, hvormed I kan tage temperaturen på jeres arbejdsfællesskab.

Sådan gør I:

I kan arbejde med dette værktøj ad to veje:

1. Enten udfylder deltagerne skemaet sammen og diskuterer punkterne undervejs.
2. Eller deltagerne udfylder skemaet hver for sig for derefter at sammenligne svar.

Uanset, hvilken fremgangsmåde I vælger, skal I bagefter identificere, hvilke områder I scorer lavt på.

Så kan I med fordel prioritere jeres indsats med at forbedre arbejdsfællesskabet fremadrettet!

Det, I scorer højt på, skal I blive ved med at gøre.

Brugssituation: Til jer, som vil blive klogere på, hvordan jeres arbejdsfællesskaber trives.

Tovholdere, som driver processen: Arbejdsmiljøgruppen.

Målgruppe som inddrages i arbejdet: Medarbejdere.

Forberedelsestid: 10 min.

Arbejdstid: 30 min.

Forberedelse



Download pdf og del med deltagerne.

Udførelse



Tovholder introducerer værktøjet.



Tovholder sikrer sig, at **alle forstår** opgaven.



Deltagerne laver opgaven ad vej 1 eller 2.



I plenum samler I op på refleksioner.

Vurderingsskema til medarbejdere: Vurdér balancer og ubalancer i jeres arbejdsfællesskab



Vurdér, hvor enige I er i de 12 udsagn. 1 er 'i høj grad uenig', 5 er 'i høj grad enig'.

	1	2	3	4	5	
Organisatorisk fællesskab	1. Medarbejderne har en fælles forståelse af kerneopgaven	☐	☐	☐	☐	☐
	2. Medarbejderne føler sig forbundet med eller forpligtet af andre dele af organisationen	☐	☐	☐	☐	☐
	3. Arbejdspladsen er som helhed ikke svækket af særinteresser, konflikter eller intern konkurrence	☐	☐	☐	☐	☐
Opgaverrettet fællesskab	4. Der er mulighed eller kultur for at samarbejde om arbejdsopgaverne, så medarbejderne kan løse opgaver sammen	☐	☐	☐	☐	☐
	5. Medarbejderne oplever klarhed om roller, ansvar og faglige standarder i samarbejdet om opgaverne	☐	☐	☐	☐	☐
	6. Villkårene for opgaveløsningen er gode, så det daglige samarbejde er ikke under pres	☐	☐	☐	☐	☐
Fagligt fællesskab	7. Faggrupper er åbne og positive over for andre faggrupper og engagerer sig i samarbejdet	☐	☐	☐	☐	☐
	8. Det fælles faglige sprog er stærkt, så indbyrdes faglig dialog fremmes, den enkelte bliver modtagelig for kritik, og faglige konflikter håndteres professionelt	☐	☐	☐	☐	☐
	9. Der er tid til eller tradition for at inspirere, udfordre og hjælpe hinanden i hverdagen	☐	☐	☐	☐	☐
Kollegialt fællesskab	10. Positive handlinger, fx ros og anerkendelse og inklusion, fører til, at alle føler sig en del af fællesskabet	☐	☐	☐	☐	☐
	11. Det kollegiale fællesskab er så udbredt, at medarbejderne kender hinanden og udviser tillid til og respekt for hinanden	☐	☐	☐	☐	☐
	12. Det kollegiale fællesskab har ikke taget overhånd og fjernet fokus fra arbejdsfællesskabets fælles opgave	☐	☐	☐	☐	☐

Når I har udfyldt skemaet, så identificer, hvilke områder I scorer lavt. Her vil det være en god ide at starte jeres indsats for at forbedre arbejdsfællesskabet. Det, I scorer højt på, skal I forsætte med at gøre!

De følgende tre spørgsmål kan I bruge til at gøre jer yderligere overvejelser om jeres arbejde med at forbedre arbejdsfællesskabet.

Kan en problemstilling i et fællesskab bedst løses ved at udvikle på et af de andre fællesskaber?

Hvilke strukturer (rammer, redskaber og politikker) er der brug for, når fællesskabet skal understøttes?

Hvilken ledelse (retning, sparring og opmærksomhed) understøtter bedst fællesskabet?

Vurdering af balancer og ubalancer i de fire arbejdsfællesskaber i Sektor-MED Social

1 er "i høj grad uenig", 5 er "i høj grad enig"

Organisatorisk fællesskab

	1	2	3	4	5
1. Medarbejderne har fælles forståelse af kerneopgaven			II	II	
2. Medarbejderne føler sig forbundet med eller forpligtet af andre dele af organisationen.		I		III	
3. Arbejdspladsen er som helhed ikke svækket af særinteresser, konflikter eller intern konkurrence		I	I	I	I

Opgaverettat fællesskab

4. Der er mulighed eller kultur for at samarbejde om arbejdsopgaverne, så medarbejdere kan løse opgaver sammen				II	II
5. Medarbejderne oplever klarhed om roller, ansvar og faglige standarder i samarbejdet om opgaverne			II	II	
6. Vilkaerne for opgaveløsningen er gode, så det daglige samarbejde er ikke under pres		I	I	I	I

25

Vurdering af balancer og ubalancer i de fire arbejdsfællesskaber i Sektor-MED Social

1 er "i høj grad uenig", 5 er "i høj grad enig"

Fagligt fællesskab

	1	2	3	4	5
7. Faggrupper er åbne og positive for andre faggrupper og engagerer sig i samarbejdet			I	I	I
8. Det fælles faglige sprog er stærkt, så indbyrdes faglig dialog fremmes, den enkelte bliver modtagelig for kritik og faglige konflikter håndteres professionelt			I	III	
9. Der er tid eller tradition for at inspirere, udfordre og hjælpe hinanden i hverdagen			II	I	I

Kollegialt fællesskab

10. Positive handlinger, fx ros og anerkendelse og inklusion, fører til, at alle føler sig som en del af fællesskabet			I	I	I
11. Det kollegiale fællesskab er så udbredt, at medarbejderne kender hinanden og udviser tillid og respekt overfor hinanden			I	I	I
12. Det kollegiale fællesskab har ikke taget overhånd og fjernet fokus fra arbejdsfællesskabets fælles opgave				II	I

26