

**PROCESVÆRKTØJ
TIL AT STYRKE
ARBEJDSFÆLLESSKABER**
Introduktion & Vejledning



INTRODUKTION

I BUF arbejder vi med at styrke vores arbejdsfællesskaber.

Derfor har vi udviklet et procesværktøj til jer, der allerede er i gang eller skal i gang med nogle sjove og spændende processer.

Vi har ladet os inspirere af klynge B på Amager, som siden 2016 har arbejdet med at udvikle arbejdsfællesskaber blandt andet ved at gå fra stuer til teams. På baggrund af deres erfaringer med at drive denne forandringsproces, er procesværktøjet udviklet til at skabe medansvar, medindflydelse og medbestemmelse. Værktøjet er udviklet i samarbejde med Innovationshuset, klyngens ledelse og 110 medarbejdere!

Hvad kan værktøjet hjælpe jer med?

Det kan guide jer igennem de væsentligste faser for at få klarhed over mål, vision og plan for udvikling af arbejdsfællesskaber, samt hjælpe jer med at skabe gode inddragende processer med Trio og medarbejdere.

Hvem er værktøjet til?

Værktøjet er udviklet til daginstitutioner.

Rigtig god arbejdslyst!

Arbejdspladsen i Fokus

VEJLEDNING

Værktøjet indeholder 1 introduktion, 23 opgaveark og 4 plakater.

Leder, Trio og medarbejdere løser på skift opgavearkene og overleverer deres besvarelser til hinanden. Undervejs i denne proces vil parterne blive bedt om at udfylde de tilhørende plakater. Institutionen vil blive ledt gennem hele processen ved at følge opgaverne i opgavearkene.

Opgavearkene er inddelt i farver, der viser, hvem der skal løse opgaverne i det specifikke opgaveark.

Den første del af opgavearkene, markeret med blå, skal løses af institutionens leder.

Opgaverne tager sammenlagt ca. 1 time.

Formålet med lederens opgaver er at lave en vision for arbejdsfællesskaber i institutionen.

Den anden del af opgavearkene, markeret med gul, løses af Trio.

Opgaverne tager sammenlagt ca. 1,5 time, men kan løses en ad gangen.

Den tredje del af opgavearkene, markeret med grøn, løses af medarbejderne.

Opgaverne tager sammenlagt ca. 1,5 time og kan løses på f.eks. personalemøde, teammøde eller stuemøde.

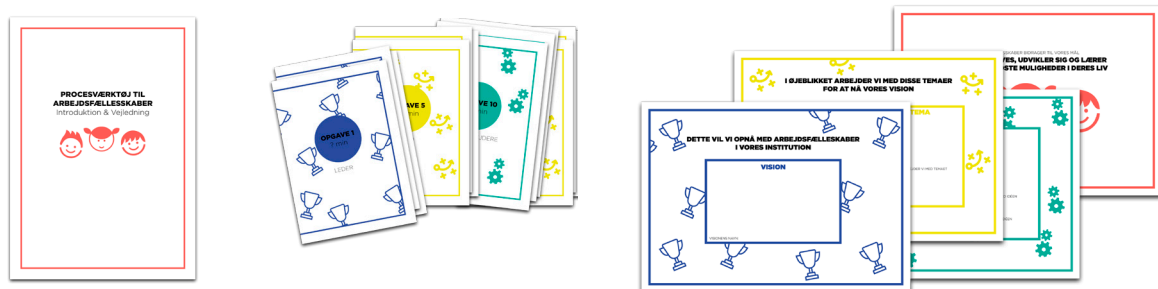
Den fjerde og sidste del, markeret med gul, løses af Trio.

Opgaverne tager sammenlagt ca. 1 time.

Forberedelse inden institutionen tager værktøjet i brug:

Institutionens leder skal downloade og udskrive alle elementer i værktøjet, og til sidst folde opgavearkene enkeltvis, så de er klar til brug.

NB! Printeren skal indstilles til venstre-bundet printning.



Forberedelse inden hhv. leder, Trio eller medarbejdere påbegynder løsningen af deres opgaveark:

Når I arbejder med opgavearkene, skal I udvælge en skribent og en tidtager.

Skribenten har til opgave at være ordstyrer og nedskrive jeres besvarelse i opgavearkene og på plakaten.

Tidtageren tager tid under opgavebesvarelserne (f.eks. med en mobiltelefon), og har ansvaret for opgaverne bliver løst indenfor den tid, der er anført på opgaverne. Start først jeres tidtagning, når opgaven er læst op og alle har forstået opgaven.

I er nu klar til at gå i gang, rigtig god arbejdslyst...

VÆRDIER I ARBEJDSFÆLLESSKABER

Klynge B på Amager har oplevet, at deres forandringsproces - fra stuer til teamstruktur - har skabt følgende værdier:

Kollegerne har blik for hinandens kompetencer og kan benytte sig af dem på grund af øget videndeling

Teamstrukturen forbedrer organiseringen af praktiske opgaver, så der er flere medarbejdere sammen med på børnene

Der er bedre sammenhængskraft i institutionen; arbejdsfællesskabet og børnemiljøet er ens i hele institutionen

Bedre kendskab til de enkelte børns udvikling og behov på grund af øget samarbejde på tværs af teams

Øget faglighed har skabt mindre sårbarhed i den kollegiale relation

Der er mere fokus på at få en fælles forståelse af kerneopgaven

Fælles ansvar for det gode børnemiljø; personalet fordeles, så planlagte aktiviteter gennemføres trods fravær

Samarbejde på tværs mellem børnehave og vuggestue er også blevet styrket

Forbedring af struktur med faste rammer, giver større arbejdsglæde blandt kollegaer, da man sjældent står alene med opgaver

Fælles ansvar for det gode arbejdsmiljø; man bakker hinanden op på tværs af teams, når sygdom opstår

Personalet har fået større indflydelse på arbejdsopgaver gennem anerkendende samarbejde med ledelsen, som teamstrukturen har givet anledning til

Pædagogisk faglighed er blevet styrket gennem teamstrukturen som lægger op til skematisk, metodisk og struktureret arbejde