



Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration



Branchefællesskab for arbejdsmiljø
for Handel, Finans og Kontor

Workshop: Arbejdsfællesskaber

4. maj 2021



Konference om kontorarbejdets arbejds miljø



Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration



Branchefællesskab for arbejdsmiljø
for Handel, Finans og Kontor

Program, proces og formål

Program:

- Hvad er arbejdsfællesskaber?
- Hvor skal man tage fat?
- Hvordan styrker man arbejdsfællesskabet i praksis?

Hvordan gør vi?

- Vekselvirkning mellem korte oplæg og dialog
- I kommer til at afprøve dialogværktøjet i 2-mands-grupper
- Smagsprøver

Formål: At give jer lyst til at arbejde med jeres egne arbejdsfællesskaber

Hvorfor?

”Tidligere var det at have et job i høj grad ensbetydende med, at din risiko for at være ensom var minimal – for du indgik i et arbejdsfællesskab på en eller anden måde.

I dag har mange mulighed for at arbejde hjemmefra, og der er en høj grad af specialisering, som betyder, at stadig flere sidder alene med et specifikt område og har mindre kontakt med kolleger i det daglige.

Samtidig er flere løst tilknyttet og projektansat.”

Lene Hjort, Afdelingsdirektør, Jyske Bank

Hvorfor?

”I et godt arbejdsfællesskab opfatter alle medarbejdere hinanden som hinandens forudsætning for at lykkes med kerneopgaven.

Ikke kun i ord, men i handling hver eneste dag.

Man har forskellige roller, opgaver og funktioner i forhold til kerneopgaven. Men kerneopgaven er fælles.”

Jan Hoby, Næstformand i HovedMED-udvalget,
BUF, Københavns Kommune

Hvor tager vi fat?

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.

Hvor tager vi fat?

BFA Branchefællesskab for arbejdsmiljø
for Handel, Finans og Kontor

BFA Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Dialogredskab: De rette balancer

Sådan gør I

- Hvilke af de fire fællesskaber bruger vi i øjeblikket flest kræfter på?
- Hvad er fordelene og ulemperne ved det?
- Hvilke dele af det samlede arbejdsfællesskab har vi brug for at skrue op eller ned for i fremtiden?



Opgaveslide 1

15 minutters gruppearbejde

6 minutter A → B

Drøft de 12 punkter om ubalancer i arbejdsfællesskabet med afsæt i en af jeres arbejdspladser:

- I hvilket af de fire fællesskaber går det bedst?
- I hvilket af de fire fællesskaber er der flest tegn på ubalancer?

6 minutter B → A

Drøft dialogværktøjet med afsæt i den andens arbejdsplads:

- Hvilke af de fire fællesskaber bruger vi i øjeblikket flest kræfter på?
- Hvad er fordelene og ulemperne ved det?
- Hvilke dele af det samlede arbejdsfællesskab har vi brug for at skrue op eller ned for i fremtiden?

Hvordan styrker vi arbejdsfællesskabet?

Opgaveslide 2

20 minutters gruppearbejde

10 minutter C → D

Fortæl dine refleksioner om spørgsmålene med udgangspunkt i din egen arbejdsplads.

Generel dialog om dette fællesskab

- Hvordan forstår vi det faglige fællesskab hos os?
- Hvornår oplever vi, at det skaber størst værdi?
- På hvilke punkter kunne dette fællesskab fungere bedre?

Dialog om rammerne for fællesskabet

- Hvilke former for struktur og ledelse kan understøtte det faglige fællesskab?

10 minutter D → C. Afprøv de to trin:

1. Det store øre

- Den kollega, der har brug for sparring, fortæller, hvad der er svært – uden afbrydelse. Den anden kollega skal kun lytte og hverken hjælpe eller udspørge. Når de fem minutter er gået, er processen færdig.

Metoden bygger på den enkle erfaring, at man ved at få mulighed for at sige sit problem højt og fortælle om det, ofte selv kan finde ud af, hvad man skal gøre ved det.

2. De tre spørgsmål

- Herefter stiller den lyttende kollega mindst tre spørgsmål til det, han eller hun har hørt.
- Når spørgsmålene er stillet, er processen færdig. Problemejeren skal altså ikke svare, men kan bruge spørgsmålene i sin videre refleksion over problemstillingen.

Her kan du finde materialerne



Det organisatoriske fællesskab

Tre dialogværktøjer →



Branchefællesskab for arbejdsmiljø
for Handel, Finans og Kontor



Det faglige fællesskab

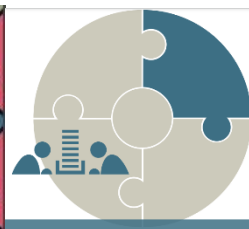
Tre dialogværktøjer →



Branchefællesskab for arbejdsmiljø
for Handel, Finans og Kontor



Branchefællesskab for arbejdsmiljø
for Handel, Finans og Kontor

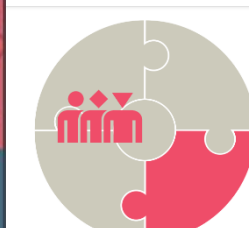


Det opgaverettede fællesskab

Tre dialogværktøjer →



Branchefællesskab for arbejdsmiljø
for Handel, Finans og Kontor



Det kollegiale fællesskab

Tre dialogværktøjer →



Branchefællesskab for arbejdsmiljø
for Handel, Finans og Kontor

