

Tjekliste om kerneopgaven

Redskab til social kapital

BFA

Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Indhold



Formål	3
Sådan gør du	3
Arbejdsark 1 • Til leders egen refleksion over kerneopgaven	4



Tjekliste om kerneopgaven

Redskab til social kapital

Udgivet af BrancheFællesskabet
for Arbejds miljø for Velfærd og
Offentlig administration
Oktober 2024

Stu diestræde 3, 3.sal
1455 København K

Styregruppe

BUPL
Dansk Psykologforening
Dansk Socialrådgiverforening
Danske Regioner
Danmarks Lærereforening
DM
DSR
FOA
GL
HK
KL
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Skolelederforeningen
Socialpædagogerne

Eksterne konsulenter

Eva Thoft og Cecilie Pietraszek,
TeamArbejdsliv

Projektleder

Lise Keller og Mads Lund

Grafisk design

Karen Krarup

ISBN 9788775900336

*Dette redskab er del af en serie med flere
forskellige redskaber om social kapital.*

Formål

Via en række spørgsmål får lederen reflekteret over forskellige aspekter ved kerneopgaven, og på den måde tages et første skridt til at skabe klarhed over kerneopgaven på arbejdspladsen.

Sådan gør du

- Reflekter ud fra spørgsmålene i arbejdsarket.
- Brug evt. spørgsmålene i arbejdsarket til dialog om kerneopgaven med forskellige samarbejdsgrupper.
- Igangsat evt. dialog på arbejdspladsen om jeres kerneopgave ud fra værktøjet *Prioritering af kerneopgaven*.

Brugssituation

Leder ønsker at reflektere over kerneopgaven og evt. efterfølgende inddrage medarbejderne, medarbejderrepræsentanter, øvre ledere og borgere i dialog om kerneopgaven.

Tovholder

Leder.

Målgruppe, som inddrages

Samarbejdspartnere (medarbejdere, ledere, borgere).

Arbejds-/øvelsestid

1-2 timer.

Udførelse

Besvar spørgsmål til refleksion i skemaet, og inddrag efterfølgende relevante personer.

Arbejdsark 1 • Til leders egen refleksion over kerneopgaven

Denne tjekliste kan hjælpe dig til at tænke kerneopgaven igennem ud fra en række relevante aktørers perspektiver. Brug den til selvrefleksion og som forberedelse til dialog med de forskellige aktører. I højre kolonne er der forslag til spørgsmål, du kan bruge i dialogen med dem.



Tænk på ...	Reflektér over ...	Spørg dem for eksempel om ...
Dig selv	<ul style="list-style-type: none"> Hvad ser du som hele arbejdspladsens kerneopgave? Hvad er bestemt af lovgivningen – og hvad har I selv indflydelse på? Kan alle faggrupper og afdelinger på arbejdspladsen se sig selv i kerneopgaven? Hvad ser du som din rolle ift. kerneopgaven? 	
Din egen chef	<ul style="list-style-type: none"> Er der en sammenhæng mellem din opfattelse af kerneopgaven og det, dine samtaler med din chef handler om? Hvad tænker du bør være jeres fælles succeskriterier ift. kerneopgaven? 	<ul style="list-style-type: none"> Hvad ser du som kerneopgaven for vores organisation? Hvad bør det betyde for, hvad vi prioriterer og har fokus på? Er der behov for at ændre vores målsætninger, prioriteringer eller arbejdsgange?
Politikere/ topledelse	<ul style="list-style-type: none"> Hvilke muligheder har du for at drøfte og forventningsafstemme med politikere og topledelse – med udgangspunkt i kerneopgaven? Hvem kan du samarbejde med om dette? 	<ul style="list-style-type: none"> Hvilke forventninger har I til den måde, vi løser kerneopgaven på? Hvilke muligheder har I for at understøtte vores muligheder for at udføre kerneopgaven?
Borgere	<ul style="list-style-type: none"> Hvordan oplever du, at jeres opfattelse af kerneopgaven svarer overens med det, som borgerne giver udtryk for, at de forventer? Hvad kan I lære af de krav og ønsker, I møder fra borgere i hverdagen? 	<ul style="list-style-type: none"> Hvilken værdi forventer du, at vi skal skabe for borgerne? Hvad skulle vi ændre, hvis I skulle få mere ud af vores indsats? På hvilke måder vil I selv kunne bidrage?
Andre ledere	<ul style="list-style-type: none"> Hvilke samarbejdsrelationer i resten af organisationen er de vigtigste, når det gælder kerneopgaven? Hvordan kan du bidrage til en fælles forståelse af kerneopgaven på tværs af organisationen? 	<ul style="list-style-type: none"> Hvordan skaber vi fælles mål og retning ift. kerneopgaven? Er der punkter, hvor vi har brug for at styrke det formelle eller uformelle samarbejde på tværs?
Tillidsrepræsentanter	<ul style="list-style-type: none"> Hvilke forskelle er der mellem faggruppernes perspektiv på kerneopgaven? Hvor ser du muligheder for at bygge bro mellem forskellighederne? Hvilken rolle kan tillidsvalgte og MED-udvalg/SU eller AMO spille for et fælles fokus på kerneopgaven? 	<ul style="list-style-type: none"> Hvordan forstår I kerneopgaven? Hvordan oplever I samarbejdsfladerne til andre fagligheder? Hvilke idéer har I til, hvordan kerneopgaven skal udvikle sig i fremtiden?
Dine medarbejdere	<ul style="list-style-type: none"> Oplever du, at medarbejdernes opfattelse af kerneopgaven og mål svarer overens med din? Hvad ser du som medarbejdernes styrker og svagheder ift. at arbejde med at udvikle kerneopgaven? Er der brug for at styrke bestemte kompetencer? 	<ul style="list-style-type: none"> Hvad opfatter I som vores kerneopgave? Hvilke forventninger fornemmer I, at borgere/kunder har til fremtidens kerneopgave? Hvad har vi brug for at blive bedre til for at kunne styrke og udvikle kerneopgaven?